



SLP



LOMBARDIA

Ultime notizie sulle attività sindacali nel territorio



BELFAST, 27 MARZO 2025. MARIO PETITTO RIELETTO VICEPRESIDENTE DI UNI EUROPA

STRENGTHENING THE COLLECTIVE BARGAINING - ORGANISING



6TH UNI EUROPA CONFERENCE
29 - 27 March 2025
Belfast

REAL SAY MORE PAY
FORWARD THROUGH COLLECTIVE BARGAINING



Il Segretario Generale SLP CISL Raffaele Roscigno, con la Delegazione della Segreteria Nazionale, ha salutato con orgoglio la conferma del prestigioso incarico che rafforza la voce del SLP CISL in Europa. Petitto: "Finché posso, onorerò l'incarico, come sempre". Un pensiero speciale di auguri anche qui da parte del SLP CISL Lombardia.

COMITATO PARITETICO INTELLIGENZA ARTIFICIALE

INVIATA ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO E ALLA DIREZIONE GENERALE UNA FORMALE RICHIESTA DI ATTIVAZIONE DEL COMITATO DI MONITORAGGIO PREVISTO DAL CCNL, DIFFIDANDO POSTE ITALIANE DALL'APPLICARE UNILATERALMENTE L'ODS N.07/2025, CHE HA ISTITUITO IL COMITATO AI SENZA IL COINVOLGIMENTO DELLE OO.SS.

PREMIO DI RISULTATO: LE OO.SS. CHIEDONO CONFRONTO A POSTE

IL 20 MARZO 2025, LE SEGRETERIE NAZIONALI DI SLP CISL, CONFASAL COM, FAIP CISAL E FNC -UGL COM.NI HANNO RICHIESTO UN INCONTRO IN SEDE CENTRALE PER AVVIARE IL CONFRONTO SU MODALITÀ E CRITERI DI RINNOVO DEL PREMIO DI RISULTATO PER I LAVORATORI DI POSTE ITALIANE.

PREMIO DI RISULTATO POSTE ITALIANE



ROSCIGNO: "Con determinazione e dialogo tra le sigle firmatarie, abbiamo definito regole chiare limitando flessibilità e tutelando i lavoratori rispetto ai nuovi sistemi e all'intelligenza artificiale."

RETE CORRIERE PACCHI

L'INTESA NAZIONALE DEL 20 MARZO 2025 DA AVVIO ALLA SPERIMENTAZIONE IN POSTE ITALIANE, PORTANDO CON SE' IMPORTANTI GARANZIE PER I LAVORATORI E NUOVE POLITICHE DEL LAVORO PER RAFFORZARE I LIVELLI OCCUPAZIONALI ED ACCOMPAGNARNE LO SVILUPPO.

A MILANO, IL 24 MARZO SIGLATO L'ACCORDO REGIONALE PER LA PARTENZA NEI TERRITORI DELLA LOMBARDIA



“REAL SAY, MORE PAY”: OLTRE 600 SINDACALISTI DA 50 PAESI A BELFAST PER LA CONFERENZA UNI EUROPA
Riconfermato nella leadership europea il nostro Mario Petitto per il suo valore e la continuità nell’impegno per i lavoratori dei servizi a livello internazionale

Belfast, 27 marzo 2025 – Si è conclusa nei giorni scorsi, presso l’International Convention Centre di Belfast, la 6ª Conferenza di UNI Europa, il più grande evento sindacale mai organizzato in Irlanda del Nord. Dal 25 al 27 marzo, oltre 600 leader sindacali provenienti da 50 Paesi europei si sono confrontati per delineare la strategia del movimento sindacale dei servizi nei prossimi cinque anni. Organizzata dalla federazione sindacale UNI Europa – che rappresenta 7 milioni di lavoratori dei servizi – la Conferenza ha rappresentato un momento storico di confronto e coesione, a pochi giorni dal quinto anniversario della Brexit. Un segnale forte, che ha unito sindacalisti di Irlanda del Nord, Repubblica d’Irlanda, Regno Unito e dell’intero continente.

“REAL SAY, MORE PAY”, PIU’ VOCE, PIU’ SALARIO

Il tema guida dell’incontro, “Real Say, More Pay” (“Più voce, più salario”), ha messo al centro il rafforzamento della contrattazione collettiva come leva per dare maggiore potere ai lavoratori e contrastare disuguaglianze crescenti, bassi salari e derive antidemocratiche.

Durante i lavori, sono stati affrontati temi cruciali come l’impatto delle nuove tecnologie e dell’intelligenza artificiale, l’unità sindacale oltre le divisioni politiche, la crisi del costo della vita e la necessità di una legislazione favorevole alla contrattazione nei Paesi dove ancora manca.

La nuova leadership di UNI Europa: continuità e rinnovamento

Uno dei momenti centrali della Conferenza è stata l’elezione della nuova leadership. **Oliver Roethig** è stato riconfermato Segretario Regionale di UNI Europa, ribadendo l’impegno a difendere la contrattazione collettiva e la democrazia in un’Europa attraversata da crescenti sfide. “In questi tempi difficili – ha dichiarato – la nostra missione è chiara: proteggere e rafforzare la contrattazione collettiva, difendere la democrazia e garantire che le lavoratrici e i lavoratori abbiano voce nel futuro dell’Europa.”

Con lui, è stato riconfermato anche **Peter Hellberg** (Unionen, Svezia) alla Presidenza. Nel suo intervento, Hellberg ha richiamato l’attenzione sul rischio globale di repressione del sindacalismo e arretramento democratico: “Organizzarsi per chiedere migliori condizioni di lavoro non è solo libertà di associazione. È una scuola di democrazia.”

Lieveke Norga (ACV Puls, Belgio) è stata eletta nuova Prima Vicepresidente, succedendo a Pilar Rato (CCOO). “Nei nostri sindacati servono leadership femminili e giovani,” ha dichiarato.

Nel gruppo dei Vicepresidenti europei, oltre a **Mario Petitto** (SLP CISL, Italia), sono stati eletti **Frank Werneke** (ver.di, Germania), **Louisa Bull** (UNITE the Union, Regno Unito) e **Françoise Chazard** (FASAP-FO, Francia). La riconferma di Petitto consolida il ruolo della rappresentanza sindacale italiana in ambito internazionale, rafforzando la presenza attiva nei luoghi dove si decidono le politiche del lavoro per milioni di addetti ai servizi.



Mario Petitto rieletto Vicepresidente di UNI Europa

Tra i momenti più significativi del Congresso, la **rielezione di Mario Petitto a Vicepresidente di UNI Europa** ha rappresentato un riconoscimento importante per l’impegno italiano nella rappresentanza sindacale internazionale. Una conferma che dà prestigio alla **SLP CISL** e rafforza la voce delle lavoratrici e dei lavoratori italiani nei luoghi decisionali europei. Petitto, ringraziando per il sostegno ricevuto, ha dichiarato:

“Non avevo intenzione di continuare nei miei incarichi di vertice in UNI Europa, ma la ferma insistenza del nostro Segretario Generale mi ha indotto ad accettare la candidatura, non tanto per me, ma per il prestigio di SLP. Finché posso, onorerò l’incarico, come sempre.”

Il nostro **Segretario Generale SLP CISL Raffaele Roscigno**, presente a Belfast con la delegazione nazionale, ha espresso profonda soddisfazione per la rielezione, sottolineando come il contributo di Petitto sia stato fondamentale nel promuovere una visione sindacale aperta, competente e radicata nei valori della partecipazione.

UNI Europa è la voce dei **7 milioni di lavoratrici e lavoratori dei servizi** che costituiscono la spina dorsale della vita economica e sociale del continente.

È la struttura regionale europea di **UNI Global Union**, con sede a Bruxelles.

Rappresenta **272 sindacati nazionali in 50 Paesi**, attivi in oltre dodici settori economici: commercio, banche, assicurazioni e banche centrali, giochi, grafica e imballaggio, parrucchieri ed estetica, ICT, media, spettacolo e arti, poste e logistica, assistenza privata e sicurezza privata, sport professionistico, quadri e interinali.



RETE CORRIERE INNOVAZIONE, TUTELE E OCCUPAZIONE. PARTE LA SPERIMENTAZIONE DEL NUOVO MODELLO DI RECAPITO PACCHI

Il 20 marzo 2025 siglata dalle Parti un'intesa che guarda al futuro, costruita con determinazione e responsabilità grazie alle sollecitazioni del sindacato per bilanciare il progressivo calo della posta tradizionale del recapito. Garantite stabilizzazioni, trasformazioni full-time, nuove indennità e un impianto organizzativo più equo, anche tenendo conto dell'uso dei nuovi sistemi di calcolo e dell'IA.

Con l'intesa nazionale del 20 marzo 2025, sottoscritta da SLP CISL insieme alle altre organizzazioni sindacali, ha preso ufficialmente avvio la sperimentazione del nuovo modello logistico denominato **Rete Corriere**, pensato per riorganizzare in modo più efficiente, sostenibile e moderno il recapito dei pacchi in Poste Italiane. Il 24 marzo, con l'accordo siglato a Milano, è partita anche la fase operativa nei territori della Lombardia.

Un progetto ambizioso, costruito per affrontare le sfide crescenti dell'e-commerce e accompagnato da una cornice contrattuale forte, frutto di un confronto sindacale attento e incisivo. Grazie alla determinazione della SLP CISL, è stato possibile limitare l'eccessiva flessibilità richiesta all'inizio

dall'Azienda, garantire criteri trasparenti per la distribuzione del lavoro, definire il ruolo dell'intelligenza artificiale all'interno di criteri condivisi, e ottenere importanti ricadute occupazionali ed economiche.

La Rete Corriere supera la logica del vecchio modello Joint Delivery, introducendo una rete logistica specializzata solo nel recapito dei pacchi, con un'organizzazione strutturata in **nodi, linee e settori**, costruita su dati territoriali, volumi di traffico e simulazioni tecniche. Ogni corriere ha ora **una titolarità di linea** assegnata all'interno di un'area di competenza ben definita, contrastando la flessibilità illimitata che l'Azienda avrebbe voluto introdurre.

Peculiare della nuova organizzazione sarà **l'uso**

Di sistemi calcolo basati su un algoritmo e dell'intelligenza artificiale, che ogni giorno analizza i volumi, le percorrenze e i tempi di consegna per distribuire in modo equilibrato i carichi di lavoro. Ma è proprio su questo fronte che la SLP CISL ha ottenuto **presidi contrattuali chiari**, per evitare distorsioni e garantire trasparenza nei criteri di calcolo e assegnazione.

Garanzie occupazionali e nuove Politiche del lavoro in Poste Italiane

L'accordo raggiunto mette al centro le lavoratrici e i lavoratori, non si limita a intervenire sull'organizzazione ma punta a dare risposte concrete alle persone.

Le nuove politiche attive del lavoro previste per il 2025 rappresentano uno dei risultati più significativi del confronto sindacale, perché toccano direttamente i bisogni reali di chi chiede stabilità, diritti e futuro. **Sono previste 1.474 mobilità nazionali per portalettere**, uno strumento importante per avvicinare il lavoro alla vita delle persone e migliorare l'equilibrio tra tempi professionali e personali. A queste si aggiungono **80 interventi di mobilità per i lavoratori degli impianti di smistamento**, a conferma di un'attenzione estesa a tutto il mondo operativo.

Ancora più rilevante è il passo in avanti sul fronte della stabilità, con **1.558 trasformazioni da part-time a full-time tra recapito e stabilimenti e 1.200 nuove stabilizzazioni, che danno risposta a chi attende da troppo tempo un contratto a tempo indeterminato**. Una scelta precisa per rilanciare attraverso il nuovo ramo aziendale opportunità di lavoro dignitoso, crescita professionale, sicurezza per sé e per la propria famiglia. Una svolta che porta la firma di un sindacato presente, capace di ottenere risultati e di difendere concretamente i diritti delle persone.

Parte economica e indennità: riconoscere il lavoro

Il riconoscimento del lavoro passa anche attraverso scelte economiche concrete, che danno valore all'impegno quotidiano. Con questo accordo si apre una nuova fase anche sul piano retributivo per i corrieri della Rete, con un sistema di indennità chiaro, trasparente e costruito insieme. A tutti i corrieri in servizio sulla Rete Corriere viene riconosciuta un'indennità

giornaliera di 4 euro, un segnale importante che dà dignità a una professionalità spesso data per scontata. Per gli spostamenti fuori dall'area di competenza, è prevista un'indennità aggiuntiva di 4 euro fino a un massimo di cinque eventi al mese, valorizzando così la disponibilità e la flessibilità richieste ogni giorno. In caso di sostituzione per assenze improvvise, è inoltre previsto un compenso di 46 euro da suddividere tra i colleghi dell'area, riconoscendo concretamente il senso di responsabilità e la collaborazione tra lavoratori. È un sistema che premia l'impegno, che valorizza il lavoro di squadra e che testimonia la capacità del sindacato di ottenere risultati tangibili partendo dall'ascolto delle persone.

Un impianto tecnico e logistico al passo coi tempi

Il modello si basa su una struttura di **copertura capillare** che coinvolge l'80% della popolazione italiana. Ogni nodo è progettato per coprire al massimo 50 km di distanza, e il tempo medio di lavoro giornaliero stimato è di **7 ore e 48 minuti**. Le simulazioni condotte hanno permesso di definire tratte equilibrate, ridurre percorrenze e ottimizzare la qualità del servizio, grazie anche al contributo di esperienze pilota già sperimentate a Napoli e Palermo.

La **fase sperimentale** parte in sei città: **Ancona, Novara, Messina, Verona, Bari e Roma**, con un progressivo ampliamento dopo le necessarie fasi di formazione e adattamento.

Il valore della contrattazione

La Rete Corriere rappresenta un'innovazione importante, ma è soprattutto la **dimostrazione di un sindacato che non subisce la tecnologia, ma la governa**, che non rincorre i cambiamenti, ma li negozia, li accompagna e li orienta. Un modello fondato sull'**equilibrio tra efficienza e giustizia sociale**, tra innovazione organizzativa e rispetto delle persone che lavorano.

Un risultato frutto anche questa volta di una partita complessa, articolata, che ha necessitato di un serio approfondimento. Che non nasce da proclami, ma dalla responsabilità e coerenza nei tavoli negoziali.

Perché SLP CISL percorre la strada della contrattazione, non della propaganda e delle strumentalizzazioni, portando a casa risultati concreti, equilibrato e utile per tutti i lavoratori coinvolti.

POLITICHE ATTIVE E TUTELE: nell'accordo sulla nuova Rete Corriere Pacchi, riconosciuto il lavoro, mettendo al centro le persone

Mobilità, trasformazioni, stabilizzazioni: oltre 3.300 interventi tra recapito, smistamento. Un'Intesa che mette in campo criteri essenziali per il nuovo ramo delle consegne e traccia la strada di un cambiamento costruito attraverso con il confronto.



RETE CORRIERE

RAGGIUNTO ACCORDO SU GARANZIE, ORGANIZZAZIONE E INDENNITA'. NUOVE ASSUNZIONI E TRASFORMAZIONI A FULL TIME NEL RECAPITO

Nel tardo pomeriggio di oggi si è concluso il tavolo negoziale avviato il 13 marzo con la firma dell'accordo per la sperimentazione della nuova Rete Corriere Pacchi di Poste Italiane.

Grazie alla determinazione sindacale, sono stati definiti criteri chiari per l'organizzazione, tutelando i lavoratori e limitando la flessibilità richiesta dall'Azienda, anche in relazione ai sistemi di calcolo e agli strumenti di IA che verranno impiegati.

Di seguito punti principali ottenuti.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO AGGIUNTIVE PER IL 2025:

- **Mobilità nazionale per portalettere (1474) e smistamento (80);**
- **1.558 trasformazioni da part-time a full-time su Recapito e Stabilimenti;**
- **1.200 nuove stabilizzazioni su Recapito e Stabilimenti.**

NUOVA INDENNITA' E PARTE ECONOMICA RETE CORRIERE:

- **Introdotta indennità giornaliera per la Rete Corriere di 4 euro.**
- **Spostamento Area di Competenza:** fissati massimo 5 eventi mensili con indennità di ulteriori 4 euro;
- **Per coprire eventuali assenze verrà riconosciuto un compenso di 46 euro da dividere tra i corrieri dell'area di Competenza;**

PARTE TECNICA ORGANIZZATIVA RETE CORRIERE:

- **Titolarietà di Linea:** a fronte dell'eccessiva elasticità operativa proposta dall'Azienda è stato raggiunto l'obiettivo di vedere assegnata ad ogni Corriere una Linea all'interno di un'Area di Competenza, composta da 3 a 4 Linee.

Un'intesa frutto di un confronto sindacale costruttivo, volto ad accompagnare con responsabilità e gradualità l'innovazione logistica e l'avvio di un nuovo ramo aziendale, assicurando stabilità occupazionale e prospettive di crescita, a differenza di approcci strumentali e demagogici.

Roma, 20 marzo 2025

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLP- CISL
R. Roscigno

CONFSAL COM
R. Gallotta

FAILP CISAL
W. De Candiziis

FNC – UGL COM.NI
S. Muscarella

PCL 2025-2026, UN PERCORSO A TAPPE CHE GUARDA AL FUTURO DELL'E-COMMERCE SVILUPPANDO NUOVI MODELLI DI LOGISTICA INTEGRATA

Con l'accordo del **16 luglio 2024**, Poste Italiane ha avviato un importante processo di trasformazione della Divisione PCL. Un percorso articolato, costruito nel tempo attraverso il dialogo sindacale, **che ha visto la SLP CISL costantemente protagonista**. Dopo una prima fase di confronto tecnico culminata nell'intesa del **27 novembre 2024**, dedicata alla rete di recapito e allo sviluppo della rete corriere, è seguito il verbale del **3 dicembre**, che ha definito il perimetro della sperimentazione operativa. Questo tracciato ha trovato ulteriore consolidamento nell'accordo nazionale del **20 marzo 2025**, fino ad arrivare **all'accordo regionale per la Lombardia del 24 marzo**, che traduce localmente i contenuti del piano industriale e **dà concretamente avvio alla fase operativa sul territorio**.

L'obiettivo generale del nuovo assetto è chiaro: **adattare l'architettura dei servizi postali alle mutate dinamiche di mercato**, alla **crescita dell'e-commerce** e alla complessità crescente della logistica integrata. La Lombardia, per volume di traffico, articolazione territoriale e peso strategico, è chiamata a svolgere un ruolo di primo piano in questo cambiamento.

La sperimentazione partirà nelle province di Bergamo e Sondrio, con riferimento alla **Rete Corriere Pacchi**, secondo un modello orientato alla sostenibilità e alla progressiva estensione alle altre province.

Il progetto prevede la **ridefinizione dei flussi logistici**, la **riorganizzazione dei centri di lavorazione** e la **specializzazione dei canali di recapito e consegna**.

L'accordo regionale siglato il 24 marzo attua quanto previsto dal verbale del 3 dicembre, inserendosi pienamente nella cornice tracciata a livello nazionale. Durante il confronto con l'Azienda, è stato discusso il nuovo assetto organizzativo con attenzione alla **gestione operativa che coinvolgerà i centri**.

Sono stati definiti gli orari di lavoro del personale addetto alla produzione, sulla base delle fasce già condivise nei precedenti accordi. Per i centri con partenza nel 2025, sono stati stabiliti **tempi e modalità di avvio e assegnazione dei turni**; per quelli in partenza nel 2026, le soluzioni saranno definite in successivi confronti specifici. **L'avvio della sperimentazione sarà graduale e accompagnato da una verifica nazionale entro aprile 2025**, per monitorare le ricadute organizzative e garantire un presidio sindacale puntuale e attento.

Le OO.SS. e in particolare SLP CISL hanno approfondito tutte le fasi del negoziato, portando contributi fondamentali alla costruzione di un'intesa equilibrata e coerente con le tutele previste dal contratto collettivo nazionale. Non si è trattato semplicemente di assistere alla messa in opera di un piano industriale, ma di **intervenire per modificarlo, orientarlo, renderlo praticabile e sostenibile**.

Un riferimento importante, che ha ispirato parte del disegno operativo, è il **progetto Microfulfillment avviato nel CS di Napoli**: una nuova architettura fondata sull'integrazione tra logistica e distribuzione, sull'impiego di **tecnologie digitali** e su una maggiore flessibilità. I risultati positivi – **tempi di lavorazione, qualità del servizio, sostenibilità** – hanno rappresentato un punto di riferimento per l'estensione del modello su scala nazionale, sempre con logiche di adattamento locale e verifica continua.

La SLP CISL ha accompagnato ogni tappa di questo processo con una presenza competente e coerente, dal tavolo nazionale fino alle sedi territoriali, contribuendo alla definizione delle soluzioni concrete. Il risultato è **una riorganizzazione che non si limita a inseguire l'efficienza, ma mette al centro le persone, tutela e valorizza le competenze. Perché la logistica del futuro si costruisce con responsabilità e partecipazione**.

LOMBARDIA, FIRMATA L'INTESA PER LA NUOVA RETE CORRIERE: AL VIA LA SPERIMENTAZIONE NELLA MAL NORD OVEST

L'accordo regionale dà attuazione al percorso condiviso di riorganizzazione avviato a livello nazionale, con assetto organizzativo, orari e attenzione alla gestione del personale coinvolto



COMUNICATO UNITARIO

Accordo Regionale Lombardia PCL

Nella serata del 24 marzo 2025 è stato firmato, a livello regionale Lombardia, il verbale di accordo che darà il via alla sperimentazione del progetto di riorganizzazione in ambito PCL nell'area MAL Nord Ovest.

L'intesa attua quanto previsto dal verbale del 3 dicembre 2024 e si inserisce nel percorso definito con l'accordo del 27 novembre 2024, dedicato alla rete di recapito e allo sviluppo della rete corriere.

Nel confronto si è discusso del nuovo assetto organizzativo, con attenzione alla gestione dei cambiamenti operativi e alla corretta distribuzione del personale nei centri coinvolti. Le Organizzazioni Sindacali hanno seguito con attenzione tutte le fasi del negoziato, contribuendo a costruire un'intesa equilibrata e coerente con le tutele previste dai contratti e dagli accordi nazionali.

L'Azienda ha illustrato le modalità e i tempi di avvio della sperimentazione, che prevede una nuova assegnazione delle zone di recapito, nel rispetto degli accordi vigenti.

È stato inoltre aggiornato l'orario di lavoro del personale addetto alla produzione, sulla base delle fasce orarie già concordate negli accordi del 16 luglio 2024 e del 20 marzo 2025. Per i centri in cui la rete corriere partirà nel 2025, sono stati stabiliti orari di inizio e distribuzione del personale sui turni. Per i centri con avvio previsto nel 2026, tali aspetti saranno affrontati in un confronto dedicato, da realizzarsi prima dell'attivazione.

Le Parti hanno confermato che la sperimentazione sarà gestita in modo graduale, seguendo criteri, tempi e modalità condivise a livello nazionale.

È stato infine fissato un primo momento di verifica, da realizzarsi entro aprile 2025, per monitorare l'andamento della fase sperimentale e garantire un presidio sindacale attento e continuo.

Un'intesa frutto di un confronto serio e responsabile.

Milano, 24 marzo 2025

LE SEGRETERIE REGIONALI



**Fusione TIM-Poste, Fumarola (CISL):
“Opportunità di crescita, ma attenzione al piano industriale. Tutelare i lavoratori di Poste”**

Milano, 1 aprile 2025 –

In merito alle recenti ipotesi di integrazione tra **TIM e Poste Italiane**, la segretaria confederale della CISL, **Daniela Fumarola**, è intervenuta con una dichiarazione ufficiale diffusa tramite comunicato stampa.


“Abbiamo guardato con attenzione questa fusione. Bisogna stare molto attenti al piano industriale perché non deve creare problemi ai lavoratori che già sono impegnati in Poste. Pensiamo che possa essere una ulteriore opportunità di crescita purché non ci siano elementi che vanno a discapito di chi già oggi opera nelle Poste.”

La CISL conferma quindi il proprio approccio costruttivo ma vigile: ogni eventuale operazione di aggregazione tra grandi realtà del Paese, secondo il sindacato, deve fondarsi su un progetto industriale solido, trasparente e rispettoso dell’occupazione esistente.

Il sindacato ribadisce infine che sarà fondamentale il confronto con le parti sociali per garantire che le transizioni aziendali non ricadano su lavoratrici e lavoratori, ma rappresentino un’occasione di crescita sostenibile e inclusiva

ROSCIGNO (SLP CISL): “L’utile di Poste è anche merito dei lavoratori. Ora partecipazione, no a logiche speculative”. «Il risultato di oltre 2 miliardi di utile netto dimostra la solidità di Poste Italiane, ma non va letto solo come frutto di scelte manageriali: è il risultato del lavoro quotidiano dei dipendenti e della qualità delle relazioni sindacali costruite in questi anni» dichiara **Raffaele Roscigno**, Segretario Generale SLP CISL, intervistato da *Il Dubbio*. “Serve ora una nuova stagione di partecipazione: i lavoratori devono essere protagonisti nella governance dell’azienda, come propone la legge CISL”.

Sul dossier TIM: «Monitoreremo con attenzione. Poste non può essere coinvolta in operazioni speculative: la sua funzione industriale e sociale va salvaguardata”. Roscigno richiama anche le sfide dell’IA, della trasformazione digitale e del servizio universale: «Il sindacato è pronto a confrontarsi, ma serve visione. Al centro ci siano sempre le persone, non i numeri”.



Dr. Matteo Del Fante
Amministratore Delegato

Dr. Giuseppe LASCO
Direttore Generale

Dr.ssa Tiziana Morandi
Risorse Umane e Org.ne

Dr. Roberto Mazzi
Risorse Umane e Org.ne – R.I.

POSTE ITALIANE SPA
Viale Europa 175
00144 R O M A

Roma, 25 marzo 2025

Oggetto: Richiesta di Attivazione del Comitato di Monitoraggio previsto dal CCNL e Diffida.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali, in riferimento all’Ordine di Servizio n. 07/2025 emanato dal Direttore Generale relativo alla costituzione del Comitato Intelligenza Artificiale, evidenziano quanto segue:

1. Richiesta di attivazione del Comitato di Monitoraggio previsto dal CCNL

Considerata la natura e l’impatto delle tematiche trattate dal Comitato in oggetto, riteniamo indispensabile l’immediata attivazione del Comitato di Monitoraggio previsto dal vigente CCNL, al fine di garantire il necessario coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali, nel rispetto delle prerogative contrattuali e delle corrette relazioni industriali.

2. Illegittimità del Comitato costituito unilateralmente dall’Azienda

La costituzione del suddetto Comitato senza il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali rappresenta un atto unilaterale che riteniamo illegittimo, in quanto lesivo del sistema di relazioni industriali e del principio di partecipazione sindacale in materie di rilevanza strategica per i lavoratori.

3. Diffida dall’applicazione unilaterale dell’ODS


Pertanto, le scriventi diffidano formalmente l’Azienda dal procedere con l’attuazione di quanto previsto nell’Ordine di Servizio in assenza del necessario confronto con le Organizzazioni Sindacali e della preventiva attivazione del Comitato di Monitoraggio contrattualmente previsto.

In attesa di un urgente riscontro, restiamo disponibili per un confronto immediato sul tema.

Distinti saluti


LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLP- CISL R. Roscigno	CONFSAL COM R. Gallotta	FAILP CISAL W. De Candia	FNC – UGL COM.NI S. Muscarella
--------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------------




Intelligenza artificiale: le OO.SS. diffidano l’Azienda e chiedono l’attivazione del Comitato di Monitoraggio

La partita si gioca nel rispetto del CCNL e nel coinvolgimento sindacale sulle scelte che impattano il futuro del lavoro.



Dr.ssa Tiziana Morandi
Risorse Umane e Org.ne

Dr. Roberto Mazzi
Risorse Umane e Org.ne – R.I.

POSTE ITALIANE SPA
Viale Europa 175
00144 R O M A

Roma, 20 marzo 2025


Oggetto: Premio di Risultato

Le scriventi OO.SS. chiedono un incontro al fine di valutare modalità e criteri per il rinnovo del Premio di Risultato.

Distinti saluti

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLP- CISL R. Roscigno	CONFSAL COM R. Gallotta	FAILP CISAL W. De Candia	FNC – UGL COM.NI S. Muscarella
--------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------------



Premio di Risultato: chiesto incontro per il rinnovo

Le OO.SS. hanno richiesto un confronto con l’Azienda per definire modalità e criteri del nuovo Premio di Risultato.



Dr. Roberto Mazzi
Risorse Umane e Org.ne – R.I.

POSTE ITALIANE SPA
Viale Europa 175
00144 Roma

Roma, 02/04/2025

Oggetto: richiesta incontro controlli I e II livello, gestione degli errori e responsabilità dei DUP

Le scriventi OO.SS., a seguito delle numerose segnalazioni pervenute dal territorio, chiedono un incontro per approfondire l’operatività e chiarire le responsabilità, nonché per individuare le soluzioni correttive volte a snellire la procedura aziendale finalizzata ai controlli di processo e di prodotto, che sta creando diverse problematiche alla categoria, in particolare un’intensificazione dei provvedimenti disciplinari.

Distinti Saluti

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLP- CISL R. Roscigno	CONFSAL COM R. Gallotta	FAILP CISAL W. De Candia	FNC – UGL COM.NI S. Muscarella
--------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------------



Mercato Privati: serve chiarezza su controlli e responsabilità dei DUP

Le Segreterie Nazionali delle OO.SS. hanno chiesto un incontro per affrontare le criticità legate ai controlli di 1° e 2° livello, alla gestione degli errori e alle responsabilità dei DUP. Le segnalazioni dai territori evidenziano procedure complesse e un aumento dei provvedimenti disciplinari.

PIÙ TUTELE, PIÙ FORMAZIONE, PIÙ CONTRATTAZIONE : COSÌ SI DIFENDE DAVVERO IL LAVORO

I referendum sul lavoro non risolvono i problemi. Il volantino con le proposte della CISL guardano al futuro con soluzioni concrete e partecipate



Il lavoro non si difende guardando al passato
I referendum **non sono** la scelta giusta

Propongono soluzioni parziali, rischiose o addirittura dannose. La CISL preferisce il dialogo e la contrattazione per migliorare davvero le condizioni di lavoro.

La Corte di Cassazione ha dato il via libera ai quattro referendum sul lavoro, impropriamente associati al Jobs Act. È importante analizzare i quesiti per capire cosa propongono davvero e quali conseguenze potrebbero avere per i lavoratori.

Ritorno all'art. 18? Falso!
Il referendum propone di eliminare il contratto a tutele crescenti, ma non riporterebbe i lavoratori all'articolo 18, bensì alla versione ridotta della Legge Fornero del 2012.
La reintegra nei licenziamenti illegittimi esiste ancora, per gravi motivi come discriminazione o violazioni della maternità e paternità.
La Corte Costituzionale ha già migliorato la norma in più punti.
Nessun aumento dei licenziamenti è stato registrato dopo le riforme.

Il Jobs Act prevede un'indennità fino a 36 mensilità, mentre la Legge Fornero ne prevede solo 24: si rischia di ridurre le tutele!
Un referendum mal posto, che potrebbe persino danneggiare i lavoratori.

La precarietà non si elimina con i referendum
La proposta vuole eliminare la possibilità di stipulare un contratto a termine senza causale per 12 mesi.
Il rischio? Minori opportunità d'impiego per i giovani e aumento di forme di lavoro meno tutelate.
Il vero problema non è il contratto a termine, ma l'abuso dei contratti brevissimi.
Meglio affidare la causale alla sola contrattazione, investire in formazione e penalizzare i contratti brevi.

! Va rafforzata la contrattazione con contratti più tutelati e regolati.

Sicurezza sul lavoro negli appalti: intervento sbagliato per un problema reale
Il referendum vuole rendere il committente finale responsabile anche per i rischi specifici dell'impresa appaltatrice.
Ma la normativa già prevede una responsabilità dall'azienda esecutrice.
Soluzione inefficace per lavoratrici e lavoratori.
Più importante la recente norma contrattata dalle Organizzazioni Sindacali, che introduce:

- Parità di trattamento economico e normativo negli appalti privati.
- Patente a crediti per qualificare le imprese e migliorare la sicurezza.

! Non serve un Referendum ma più partecipazione, prevenzione e controlli.

Indennizzo per licenziamenti nelle piccole imprese: soluzione incompleta
Il quesito chiede di eliminare il limite massimo di 6 mensilità per l'indennizzo nelle piccole imprese.
Ma non garantisce che i giudici concedano importi superiori.
Servirebbe una riforma che aumenti sia il limite minimo che massimo, non solo l'eliminazione del tetto.

! Giusto migliorare l'indennizzo, ma il referendum abrogativo non raggiunge l'obiettivo.

La CISL preferisce il dialogo e la contrattazione per migliorare davvero le condizioni di lavoro. Difendiamo i lavoratori con scelte consapevoli non con slogan!

www.cisl.it X f y t



Uno statuto della persona nel mercato del lavoro
Rimettere al centro **REDDITO, FORMAZIONE e TUTELE**

Il mercato del lavoro è in evoluzione: l'occupazione aumenta, ma spesso si tratta di lavoro fragile. Questo non dipende dalla precarietà contrattuale, che è in calo, ma dalla crescita dell'occupazione in settori a basso valore aggiunto e bassa produttività, con conseguenti salari mediari ancora troppo bassi. Persistono inoltre criticità come l'abbandono scolastico e la scarsa partecipazione di donne e giovani. Allo stesso tempo, le imprese faticano a reperire personale qualificato. Per rispondere a queste sfide, la CISL propone un approccio integrato che non si fermi alla salvaguardia del posto di lavoro, puntando anche sulla continuità occupazionale, sulla formazione e sulla tutela nelle fasi di transizione lavorativa.

Orientamento: quale opportunità per tutti
Il miglioramento dell'orientamento scolastico e universitario è fondamentale per far conoscere ai giovani le diverse opportunità formative e lavorative. Per tali ragioni è essenziale rafforzare in tutte le fasi del percorso formativo.

La temporalità deve costare di più ed essere governata dalla contrattazione collettiva
Il lavoro a tempo determinato deve essere normato dalla contrattazione collettiva ed il contributo addizionale deve essere maggiore per i rapporti a durata più breve per impedire l'abuso. Vanno irrobustiti gli indennizzi per i licenziamenti individuali, soprattutto nelle piccole imprese.

Formazione, sempre
È necessario potenziare l'intero sistema formativo, attuando le riforme previste dal PNRR per asili nido, scuole, università, ITS e rendendo strutturale l'apprendistato duale. Vanno incentivate le lauree STEM e l'istruzione tecnica superiore anche tramite borse di studio, agevolazioni fiscali e housing universitario.
La formazione continua sul posto di lavoro deve essere garantita per affrontare la transizione digitale e l'uso dell'intelligenza artificiale, valorizzando i Fondi interprofessionali e il ruolo attivo delle imprese.

Rafforzare la contrattazione, approvare la partecipazione
I rinnovi contrattuali hanno ben recuperato l'impennata inflazionistica, ma non possono, da soli, affrontare il nodo della bassa produttività di sistema. La CISL ritiene fondamentale l'estensione della contrattazione aziendale e territoriale per la crescita delle retribuzioni, la redistribuzione dei benefici derivanti dagli aumenti di produttività, l'introduzione di misure di flessibilità per lavoratori e lavoratrici per favorire la condivisione del lavoro di cura, la riorganizzazione e riduzione dei tempi di lavoro, risultati che possono essere conseguiti attraverso relazioni industriali realmente partecipative.

Sostegno al reddito e la sfida delle Politiche Attive
La CISL chiede il rafforzamento dei Centri per l'impiego, del programma GOL e la definitiva messa a regime della piattaforma SISI, per offrire opportunità formative e lavorative mirate, così da migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Rafforzare la continuità reddituale anche nelle fasi di non lavoro e soprattutto nelle fasi della formazione. Gli incentivi all'occupazione devono essere tarati maggiormente sulle fasce più deboli.

Potenziare la ricerca ed attrarre investimenti
Il lavoro di qualità non si crea per decreto. Vanno incentivati investimenti pubblici, privati e innovazione, che rappresentano i pilastri di una crescita economica sostenibile, per salvaguardare la nostra solidità industriale e la capacità di esportazione.

Garantire un mercato del lavoro più equo, inclusivo e in grado di rispondere alle trasformazioni economiche e tecnologiche.

www.cisl.it X f y t

La CISL non ha mai scelto la strada più facile. Non lo fa neanche stavolta, davanti a referendum che promettono di restituire diritti ma rischiano di produrre nuovi squilibri. Non basta evocare il passato per migliorare il presente. Soprattutto se gli strumenti proposti sono imprecisi, parziali, e in alcuni casi addirittura controproducenti. Cancellare il contratto a tutele crescenti non ripristina l'articolo 18, ma ci riporterebbe a una versione meno efficace della Legge Fornero. Sull'indennizzo nei licenziamenti, si toglierebbe un limite senza dare alcuna certezza in più. E vietare i contratti a termine senza causale rischia di chiudere porte invece di aprirle, colpendo chi ha già meno occasioni.

La CISL non guarda indietro, ma avanti.

Difendere il lavoro oggi significa investire nella persona. Significa garantire la continuità occupazionale anche nei momenti di transizione, rafforzare la formazione continua, rendere effettive le politiche attive, migliorare l'orientamento scolastico e universitario.

Significa soprattutto **credere nella contrattazione**, non come rito, ma come leva concreta per redistribuire valore, affrontare i cambiamenti, costruire soluzioni su misura nei territori e nelle imprese. Serve una visione più alta, che tenga insieme crescita e inclusione. E servono strumenti capaci di stare dentro la complessità, non scorciatoie facili da comunicare ma povere di effetti reali.

La proposta della CISL è già in campo. Responsabile, seria, partecipata.

LA CAMERA APPROVA LA LEGGE CISL SULLA PARTECIPAZIONE: SVOLTA STORICA PER I LAVORATORI

Approvata il 26 febbraio, la proposta nata dal basso con oltre 400mila firme dà finalmente attuazione all'articolo 46 della Costituzione. Ora la parola passa al Senato per completare il cammino verso un nuovo protagonismo dei lavoratori nelle imprese

Il coraggio della partecipazione

Si della Camera alla Legge CISL sulla Partecipazione

Raggiunto un altro **traguardo** verso l'attuazione dell'**Articolo 46 della Costituzione**

+ VOCE AI LAVORATORI:

- nelle **SCELTE ORGANIZZATIVE**
- nella **GOVERNANCE D'IMPRESA**
- nella **CONDIVISIONE DEGLI UTILI**
- nella **CONSULTAZIONE PREVENTIVA**

Ora la **politica** si unisca in **Senato** per dare al **Paese** una **Legge di civiltà**

www.cisl.it
X f YouTube Instagram

SLP CISL LOMBARDIA

Sedi della Segreteria Regionale e delle Segreterie e dei Coordinamenti Territoriali

SEGRETERIA REGIONALE LOMBARDIA

e-mail: lombardia@slpcisl.it

SEDE LEGALE

Via Ercole Marelli, 165
20099 Sesto San Giovanni (MI)

SEDE AMMINISTRATIVA

Via Tadino, 23
20124 Milano



MANTOVA

Via Pietro Torelli, 10
46100 Mantova

e-mail: mantova@slpcisl.it

Coordinatrice Reana Franzoni

MILANO

Via Tadino, 23
20124 Milano

e-mail: milano@slpcisl.it

Segretario Roberto Puddu

MONZA BRIANZA

Via Dante, 17/A
20900 Monza

e-mail: monza@slpcisl.it

Segretario Michele Aquilina

PAVIA - LODI

Via Rolla, 3
27100 Pavia

e-mail: pavia@slpcisl.it

Segretario Sergio Blasi

SONDRIO

Via Bonfadini, 1
23100 Sondrio

e-mail: sondrio@slpcisl.it

Segretario Dante Spiniello

CREMONA

Via Trento e Trieste, 54
26100 Cremona

e-mail: cremona@slpcisl.it

Segretario Pietro Triolo

LECCO

Via Besonda Inferiore, 11
23900 Lecco

e-mail: lecco@slpcisl.it

Coordinatore Antonio Pacifico

VARESE

Via Bernardino Luini, 5
21100 Varese

e-mail: varese@slpcisl.it

**Segretario Maurizio Cappello
Coordinatore Angelo Papaleo**