

VERBALE CONCLUSIVO DELLE ASSEMBLEE

Settore Mercato Privati di Poste Italiane

Provincia di Alessandria

Periodo	14-17 settembre 2026
Sedi	Alessandria Centro, Casale Monferrato, Acqui Terme e Museo dei Campionissimi di Novi Ligure
Organizzazioni	SLP CISL Alessandria-Asti e CONFSAL COM
Oggetto	Esame della riorganizzazione di Mercato Privati e delle ricadute nella provincia di Alessandria

Premessa

Nei giorni indicati si sono svolte le assemblee rivolte alle lavoratrici e ai lavoratori del settore Mercato Privati della provincia di Alessandria. Le riunioni hanno illustrato i contenuti dell'Accordo nazionale del 23 luglio 2026, approfondito le conseguenze della nuova organizzazione nel territorio e raccolto osservazioni, domande e criticità provenienti dagli Uffici Postali.

SLP CISL Alessandria e CONFSAL COM condividono il presente verbale conclusivo, che riassume i contenuti affrontati e le valutazioni politico-sindacali emerse nel corso delle assemblee.

Valutazione della contrattazione

Le Organizzazioni Sindacali ritengono che la contrattazione abbia consentito di contenere in modo significativo le ricadute della riorganizzazione. In altri contesti aziendali, processi analoghi producono spesso trasferimenti molto più gravosi, riduzioni indiscriminate delle strutture e ricollocazioni prive di un quadro condiviso. In questo caso, per i quadri perdenti posto, la ricollocazione avverrà entro il limite di 50 chilometri, anziché entro distanze di 150 o 200 chilometri previste dal contratto nei casi ordinari.

È necessario chiarire il significato della parola accordo. Un accordo non significa che la riorganizzazione sia stata voluta dal sindacato. Significa che, partendo da una decisione organizzativa dell'Azienda, sono stati individuati punti condivisi e soluzioni mediate per limitarne gli effetti e introdurre tutele verificabili. L'organizzazione del lavoro resta una prerogativa del datore di lavoro; è la presenza sindacale in Poste Italiane che consente di negoziare regole, politiche attive, formazione, ricollocazioni e limiti agli spostamenti, ecc.

Essere parte dell'accordo permette alle Organizzazioni Sindacali di conoscerne l'intero processo, rivendicarne i contenuti e controllarne l'applicazione. È sufficiente immaginare la stessa riorganizzazione senza un accordo per comprendere la rilevanza delle garanzie ottenute sui 50 chilometri, sulle politiche attive, sulle ricollocazioni e sui percorsi formativi.

Nuova organizzazione delle Zone

La nuova organizzazione potrà migliorare la gestione degli Uffici Postali grazie a una maggiore presenza fisica nelle Zone. L'inserimento direttamente sul territorio del Responsabile Gestione Operativa di Zona RGOZ, del Responsabile Commerciale di Zona RCZ e degli Specialisti Consulenti Mobili SCM consentirà di avvicinare funzioni operative e commerciali agli uffici e di assegnare a tali figure un confine di Zona determinato.

La figura del RGOZ, prevista con inquadramento A2, rappresenta un elemento centrale del nuovo modello. La Commissione per la classificazione del personale sarà convocata a breve per definire la declaratoria del ruolo e gli aspetti collegati al Premio di Risultato. La presenza del RGOZ negli Uffici Postali Zona, insieme a RCZ e SCM, dovrà produrre un miglioramento concreto del presidio organizzativo e non limitarsi a una modifica formale dell'organigramma.

La gestione di una Zona più ampia richiederà competenze ulteriori. Oggi un quadro deve possedere capacità relazionali, organizzative, operative e commerciali, oltre alla capacità di coordinare persone e processi. Come ribadito nelle assemblee, nessuno nasce già formato: con percorsi adeguati e con l'impegno personale, tutti possono sviluppare e migliorare le competenze necessarie. L'accordo prevede quindi percorsi formativi da rendere coerenti con le nuove responsabilità.

Ricadute nella provincia di Alessandria

Nel territorio provinciale sono previsti tredici Uffici Postali Zona, tra Top e Medium, e l'unificazione delle due Filiali di Alessandria. La nuova figura del RGOZ offre possibilità di ricollocazione agli A2 interessati dalla perdita dell'attuale posizione. Anche per i tre DUP A1 degli uffici declusterizzati di Serravalle Scrivia, Tortona 1 e Castelnuovo Scrivia dovranno essere definite soluzioni coerenti con il livello posseduto.

Per i DUP B, sulla base degli ultimi dati esaminati nelle assemblee, risultano diciannove posizioni interessate dalla perdita del ruolo e dodici nuove opportunità sugli ex uffici A2, con un saldo territoriale negativo di sette posizioni per i livelli B. Le persone interessate resteranno nel proprio Ufficio Postale conservando livello e trattamento economico fino alla ricollocazione. Il quadro potrà essere ulteriormente modificato dalle uscite incentivate previste entro gennaio 2027.

Le ricollocazioni dovranno rispettare i livelli inquadramentali, le professionalità e le garanzie previste dall'accordo. Le Organizzazioni Sindacali seguiranno le singole situazioni affinché le soluzioni siano concretamente sostenibili e non meramente formali.

Coscienza di categoria e responsabilità collettiva

Le assemblee hanno ribadito la necessità di costruire una coscienza di categoria capace di conoscere e rivendicare i contenuti degli accordi e del CCNL. La valutazione dell'azione sindacale non può dipendere esclusivamente dalla soddisfazione della singola esigenza personale: deve essere collocata nel contesto complessivo del territorio e della categoria, verificando quante persone vengono tutelate, quali regole collettive vengono ottenute e quali strumenti restano disponibili per affrontare le criticità.

La partecipazione consapevole delle lavoratrici e dei lavoratori è indispensabile. Conoscere gli accordi consente di distinguerne i contenuti effettivi dalle interpretazioni parziali e dalle deformazioni lessicali che spesso accompagnano ogni cambiamento organizzativo.

Criticità emerse

Il giudizio positivo sulle tutele ottenute non elimina le criticità. Le principali questioni evidenziate nel corso delle assemblee sono le seguenti:

- la grave carenza di personale front end: nella provincia di Alessandria mancano circa 60 addetti rispetto ai fabbisogni minimi e massimi comunicati dall'Azienda nel 2025 e nel 2026; tale dato non deriva da una percezione sindacale, ma dal confronto con i fabbisogni aziendali;
- i tempi necessari per realizzare le politiche attive, poiché trasformazioni, sportellizzazioni, formazione e assunzioni non producono effetti immediati;
- la sostenibilità immobiliare di alcuni Uffici Postali Zona, nei quali dovranno essere ricavate ulteriori postazioni di lavoro;

- la disponibilità di autovetture aziendali adeguate agli spostamenti all'interno delle Zone;
- la necessità di telefoni aziendali per i consulenti, che oggi ne sono privi;
- la gestione della timbratura degli SCM impegnati nelle Zone Medium;
- la determinazione trasparente del fabbisogno di personale necessario al funzionamento delle Zone a partire dal 2028 (prevista dall'accordo 23 luglio 2026).

Questi aspetti dovranno essere affrontati nei tavoli nazionali, regionali e territoriali, secondo le rispettive competenze. Di particolare rilievo è la definizione del fabbisogno per il funzionamento delle Zone: una determinazione trasparente delle persone necessarie nei diversi contesti rappresenterebbe un avanzamento importante nella gestione degli organici.

Politiche attive e rafforzamento degli organici

L'accordo contiene un percorso concreto di politiche attive con un cronoprogramma definito. Gli strumenti previsti comprendono la mobilità provinciale, regionale e nazionale, le trasformazioni da part time a full time, le sportellizzazioni dal settore PCL a Mercato Privati e le assunzioni dall'esterno. La sequenza delle misure dovrà valorizzare innanzitutto il personale già presente e, successivamente, integrare le professionalità necessarie attraverso nuove assunzioni.

Il piano prevede un incremento complessivo di 6.300 FTE nel biennio indicato dall'intesa e la salvaguardia degli organici di Mercato Privati fino al 2028. L'effettiva copertura delle carenze territoriali dovrà essere verificata nel tempo, perché il dato nazionale assume valore soltanto se viene tradotto in presenze reali negli uffici e nelle province maggiormente in sofferenza.

Sintesi dell'Accordo nazionale del 23 luglio 2026

Tema	Contenuto essenziale
Filiali	Riduzione delle Filiali interessate dall'impostazione iniziale da 42 a 22.
Uffici Postali Zona	Costituzione di 1.102 UP Zona a livello nazionale, con articolazione Top e Medium e nuovi presidi operativi e commerciali.
Responsabili UP Zona	Indennità annua lorda di 6.000 euro per gli UP Zona Top e di 4.500 euro per gli UP Zona Medium.
Nuove figure	Introduzione del RGOZ e presenza nelle Zone di RCZ e SCM, con delimitazione territoriale delle rispettive attività.
Classificazione	Revisione della clusterizzazione e contenimento dei declassamenti inizialmente prospettati per circa 3.500 Uffici Postali.
Ricollocazioni	Regole condivise per il personale coinvolto, conservazione delle tutele economiche e professionali e limite di 50 chilometri per i quadri perdenti posto.
Formazione	Percorsi formativi collegati ai nuovi ruoli, alle nuove responsabilità e allo sviluppo delle competenze.
Politiche attive	Mobilità, trasformazioni, sportellizzazioni e assunzioni, secondo un ordine di attivazione definito.
Organici	Incremento complessivo di 6.300 FTE nel biennio previsto e salvaguardia degli organici di Mercato Privati fino al 2028.
Distacchi	Monitoraggio finalizzato a ridurre il ricorso ai distacchi e le percorrenze del personale.
Confronto	Verifiche nazionali e territoriali sull'applicazione dell'intesa e sulle criticità operative del nuovo modello.

Conclusioni condivise

SLP CISL Alessandria e CONFSAI COM ritengono che la riorganizzazione, se applicata integralmente e accompagnata dalle risorse necessarie, possa migliorare la gestione degli Uffici Postali. La presenza fisica di RGOZ, RCZ e SCM nelle Zone può rendere più tempestivo il supporto operativo e commerciale e ridurre la distanza tra le strutture di coordinamento e gli uffici.

Il giudizio resta legato alla fase applicativa. Dovranno essere verificati gli organici, la qualità della formazione, la sostenibilità degli immobili, la disponibilità degli strumenti aziendali, le modalità di lavoro degli SCM, le ricollocazioni e la reale efficacia delle politiche attive. Le Organizzazioni Sindacali continueranno a presidiare i tavoli e a informare il personale sull'avanzamento del processo.

Il percorso assembleare si conclude con l'impegno a trasformare i contenuti dell'accordo in tutele concrete, mantenendo un confronto costante con le lavoratrici e i lavoratori e affrontando le criticità senza negare i risultati raggiunti dalla contrattazione.

Alessandria, 18 settembre 2026

Per SLP CISL Alessandria

Per CONFSAI COM

Danilo Vitagliano

Angelo Sanniota

Originale firmato