



2021 CHE SIA UN ANNO MIGLIORE

Basterebbe esprimere un semplice e sincero augurio, con il solito auspicio: “Buon anno”! Ma, questa volta, non credo possa bastare. Oggi più che mai dobbiamo rafforzare il desiderio che il 2021 rappresenti davvero l’anno della svolta.

Sereno, salutare, con meno paure, ansie e preoccupazioni, causate soprattutto dal maledetto virus Covid-19. Ci apprestiamo a lasciare un anno terribile, nel quale nessuno poteva mai immaginare e prevedere quanto realmente accaduto. Pensavamo di essere invincibili...ed invece ci siamo ritrovati vulnerabili di fronte ad un nemico invisibile.

E’ pur vero che la scienza ha fatto dei passi da gigante negli ultimi decenni ed il vaccino, ci auguriamo, potrà essere la speranza per la rinascita. E’ importante, quindi, credere al risultato finale, mantenendo consapevolezza di quanto accaduto, al fine di poter organizzare al meglio il nostro futuro, quello della società, del Paese e dei nostri territori. Purtroppo, la classe politica, sempre più litigiosa e priva di trasparenti progetti, non è sempre affidabile e questo aggrava la già precaria condizione economica e sociale, soprattutto al Sud.

Lavoro, lavoro, lavoro. CrearLo, difenderLo, acquisirLo, garantirLo. Questo l’obiettivo del sindacato e della Cisl.

In questo Paese, dal contesto precario, ci sono comunque alcune eccezioni: Una fra queste è rappresentata da Poste italiane con i suoi Lavoratori. Quest’ultimi hanno resistito sin dal principio della

pandemia e, non senza grandi difficoltà, hanno garantito con dedizione il servizio al Paese, con i dovuti ritorni di tutele, oltre che economici. Grazie Lavoratori di Poste per tutto quello che avete fatto !

Erano inevitabili le molte difficoltà all’in-

terno delle nostre agenzie, delle sale portalettere, in logistica, nello staff, nel settore commerciale, etc.etc. Conseguenza in primis della pandemia ma, anche per via della disorganizzazione aziendale. Il modello centrale garantisce la visione generale, la macro-gestione, i piani industriali, la progettazione e tanto altro ma, purtroppo, risulta carente di quella flessibilità gestionale atta a garantire esigenze territoriali, laddove si traducono obiettivi economici. Tanta fatica, tante contraddizioni e tante le mancate risposte di una classe dirigente territoriale senza deleghe. Tra l’altro, l’ennesima riorganizzazione di P.C.L. è alle porte; auspichiamo che sia un nuovo corso con strumenti, diritti e doveri chiari, univoci e trasparenti, per un lavoro dignitoso. Dal recapito alla logistica. Gli uffici postali, tutti, devono riaprire i battenti, dotati di risorse e di un’assistenza, a

volte, non idonea alle esigenze del servizio e dell’U.P. stesso.

Il futuro digitale, che passa anche attraverso la nuova divisione (DTO), dovrebbe essere più incisivo, visibile, determinato e, oltre che orientato ad acquisire la riconversione di lavoratori, si auspica essere il volano per la digitalizzazione dell’intero paese.





2021 CHE SIA UN ANNO MIGLIORE

Commerciale - retail e commerciale impresa siano resi più snelli e funzionali all'obiettivo, con maggiori risorse presenti sul territorio. Ancora, un'attenzione particolare merita il "nuovo mestiere" che avanza: lo smart-working (soprattutto nel settore dello staff) garantito positivamente tramite il recente accordo.

Crediamo, inoltre, che nel corso del 2021 si possa firmare il contratto di lavoro, importante riconoscimento per i lavoratori. Non abbiamo fatto un elenco della spesa, piuttosto, riteniamo che sia un giusto mix di necessità utili a rafforzare Poste Italiane e garantire lavoro, tutele e serenità per i lavoratori che amano l'Azienda chiedendo indirizzi certi ed organizzazione trasparente. Solo questo.

Un'ultima riflessione la voglio dedicare al nostro gruppo dirigente Slp Cisl ed alla nostra Segreteria nazionale che, nel silenzio assoluto, ha tradotto e garantito gran parte delle richieste dei lavoratori. Decine di accordi, confronti ed equilibri raggiunti in momenti delicatissimi per il mondo intero, a difesa dei lavoratori e per noi tutti.

Spesso siamo stati attaccati ed additati delle tante, ma inevitabili, mancanze e/o risposte immediate ma, con grande spirito di sacrificio, siamo riusciti a mantenere equilibrio e la difesa della categoria. Il nostro permanente confronto ci ha permesso di contribuire a raggiungere obiettivi invidiabili nel



**SLP CISL
SEMPRE AL
TUO FIANCO**

mondo del lavoro. È stato e continua ad essere un tavolo permanente fra Azienda e Sindacati; un nuovo modo di fare sindacato, sicuramente diverso, ma con la stessa finalità: la tutela del lavoro, Grazie.

Rivolgo un particolare ringraziamento anche ai Dirigenti regionali, direttivi territoriali, coordinamenti, rsu, rsa, rappresentanti di base che non si sono sottratti al rischio, pur di garantire al meglio la categoria, confermando, malgrado la riduzione della forza lavoro, una percentuale di rappresentanza regionale al 65% dell slp. Non sappiamo cosa ci aspetta in futuro ma con la nostra determinazione e passione, faremo sempre fino in fondo il nostro dovere. Ci sia concesso, qualche volta, di sbagliare, in fon-

do "siamo solo un sindacato". Il mio ultimo pensiero è rivolto alle famiglie dei nostri lavoratori, soprattutto coloro i quali hanno vissuto e vivono ancora il dramma del Covid-19 nel proprio nucleo familiare, che in alcuni casi ha purtroppo determinato anche il decesso di qualche familiare/collega.

Nella speranza che questo virus nei prossimi mesi possa allentare la sua morsa, per poi sparire, noi saremo sempre al vostro fianco .

Con affetto Giuseppe Lanzafame





RECOVERY FUND. FURLAN: "NON AVREMO TEMPI SUPPLEMENTARI"

2 dicembre 2020 - "Abbiamo ascoltato gli annunci da parte del Premier Conte e del Ministro Gualtieri di voler aprire nei prossimi giorni un confronto anche con le parti sociali sulla destinazione delle risorse europee del Recovery Fund. Ci au-

Il Governo coinvolga le parti sociali in un confronto vero sulle scelte per il futuro del paese".

stato un grave errore. Ora aspettiamo il Governo alla prova dei

ni e le parti sociali che renda concreti e rapidi gli interventi. Le parti sociali devono essere presenti e parti attive, perchè la storia ci dimostra che non possiamo dare deleghe in bianco sulle questioni che riguardano i temi del lavoro, dell'occupazione, dello sviluppo".



La leader Cisl ha elencato tutte le questioni aperte con il Governo dalle troppe vertenze non chiuse, a cominciare da Whirhpool, ai contratti pubblici, alla riforma delle politiche attive e degli ammortizzatori, ai problemi dei pensionati ed ha espresso la preoccupazione del sindacato per i "ritardi inaccettabili sullo sblocco delle infrastrutture e sulla scelta dei commissari, con una mancanza finora di visione generale da parte del Governo, frutto anche dei veti incrociati e di speculazioni politiche sulle scelte da intraprendere sul futuro del paese, come dimostra la vicenda stucchevole del Mes sanitario".

La Furlan ha sottolineato anche con molta preoccupazione come ci sia "una distanza siderale tra il mondo reale ed il dibattito della politica. Abbiamo perso già un milione di posti di lavoro, continuano ad aumentare sia il livello di povertà sia le distanze tra le aree del Nord e quelle del Sud. Basta vedere le file che aumentano ogni giorno di più davanti alle sedi della Caritas, in una condizione economica e sociale aggravata dalla pandemia e dalla emergenza sanitaria".

Tratto da: Cisl.it

guriamo che sia un confronto vero e che non accada quanto successo sulla Legge di Bilancio, dove il dialogo con il sindacato è avvenuto solo dopo la chiusura della manovra finanziaria". Lo ha detto oggi la Segretaria Generale della Cisl, Annamaria Furlan, nel suo intervento introduttivo al Consiglio Generale della Cisl riunito in teleconferenza nel rispetto delle misure restrittive per la pandemia.

"Bisognava collegare le scelte importanti della Legge di Bilancio con la selezione dei progetti del Recovery Fund. Ma questo purtroppo non è avvenuto nelle scorse settimane ed è

fatti. Le parti sociali devono essere pienamente coinvolte nella selezione degli obiettivi, nel monitoraggio condiviso dei progetti, nell'attuazione concreta delle scelte per evitare la dispersione e la polverizzazione degli interventi", ha aggiunto la leader Cisl. "Non avremo tempi supplementari perché l'Europa non ci darà una seconda chance. Sappiamo bene che il nostro paese in questi anni non ha saputo utilizzare con oculatezza i fondi comunitari per colmare l'enorme divario tra Nord e Sud e la crescita delle disuguaglianze sociali. Non basta individuare i titoli se poi queste priorità non corrispondono a precise responsabilità, a cifre precise, ad un percorso condiviso tra le istituzio-



DOCUMENTO FINALE CONSIGLIO GENERALE DEL 17 DICEMBRE 2020

Nel rispetto delle previsioni del DPCM del 9 marzo 2020, varato in materia di contenimento dell'emergenza epidemiologica, si sono svolti in data odierna i lavori del Consiglio Generale SLP Cisl con modalità di collegamento da remoto.

Il Consiglio, ascoltato il contributo offerto dal Presidente Mario Petitto, sentita la relazione introduttiva e le conclusioni del Segretario Generale, Maurizio Campus, le approva e le fa proprie, congiuntamente ai contenuti del dibattito che ne è scaturito.

Il Consiglio Generale esprime forte preoccupazione sui dati relativi all'evoluzione della crisi sanitaria. Il livello emergenziale, ancora alto, rischia di compromettere l'avvio della ripresa economica, acuendo gli effetti di una pesante stagnazione dagli esiti sempre più incerti e preoccupanti. Non da meno evidenza il rilevante tributo che il Paese continua a pagare in termini di vite umane.

Il Consiglio Generale prende atto della costante attività di messa in sicurezza e protezione della salute dei lavoratori del Gruppo Poste. Un lavoro impegnativo, svolto all'interno dell'OPN, in uno con gli Organismi Regionali. La scelta di elaborazione di precise istruzioni operative a carattere sanitario ha supportato l'attività di vigilanza del Sindacato sul territorio. Tuttavia, il lavoro svolto a livello centrale non può prescindere da una pressante azione di presidio da parte delle strutture



territoriali al fine di evitare interpretazioni periferiche difformi dai contenuti delle intese nazionali e regionali.

Il Consiglio Generale prende atto ed apprezza gli esiti del confronto relazionale nelle due grandi Divisioni di Mercato Privati e di Posta Comunicazioni e Logistica.

In Mercato Privati attenuati gli effetti di una clusterizzazione degli uffici postali, ferma al 2012, che se condotta sulla scia dei criteri inizialmente individuati dall'Azienda (vedi indici di pedonabilità), avrebbe comportato pesanti ricadute sugli organici. L'introduzione di Driver come l'incidenza dei pesi commerciali, dei ricavi e della complessità organizzativa ha consentito un numero di eccedenze assolutamente gestibile nel corso dell'intero prossimo anno. Restano tutte in piedi le problematiche connesse alla gestione dei processi sul territorio, fortemente influenzati dalle significative carenze di personale e da una non condivisa razionalizzazione degli uffici postali. In tale ambito si registrano altresì scelte manageriali a dir poco opinabili e che incidono negativamente sui servizi e sulle condizioni di lavoro degli addetti. Questa la motivazione che ha in-

dotto le Segreterie Nazionali ad una ferma presa di posizione sul tema al fine del riavvio di un confronto che porti al superamento di una condizione di disagio non più gestibile con gli ordinari mezzi di intervento.

Per quanto attiene la Divisione PCL, anche in tale ambito il Consiglio Generale esprime forti preoccupazioni per il costante calo dei volumi di posta tradizionale, situazione aggravata dalla crisi pandemica. Tale riduzione risulta parzialmente compensata dall'incremento dell'e-commerce che, a fronte dell'elevata quantità dei pacchi da trattare, contrappone una bassissima marginalità. Tuttavia, una simile condizione non può giustificare atteggiamenti della Divisione distonici rispetto a regole di un impianto relazionale che ha consentito fino ad oggi la sopravvivenza del settore. Il Consiglio Generale prende pertanto atto di tali disfunzioni oggi presenti nella Divisione e conferisce mandato alla Segreteria Nazionale per affrontare tutte quelle tematiche che, oltre al ripristino di un sano impianto relazionale, risultino finalizzate alla messa in sicurezza della Divisione e dei servizi, fornendo garanzia di tenuta dei livelli occupazionali. In tale contesto il Consiglio esprime una valutazione estremamente positiva sull'operazione societaria di acquisizione di Nexive, per la sua valenza complessiva, anche in termini occupazionali, ma soprattutto per l'incidenza sul riassetto dell'intero mercato postale nazionale.





DOCUMENTO FINALE CONSIGLIO GENERALE DEL 17 DICEMBRE 2020

Il Consiglio Generale auspica da subito l'avvio di un confronto nazionale in materia di rinnovo dell'accordo sulle Politiche Attive, valevole per il triennio 2021-2023, e propedeutico a risolvere i nodi strutturali legati all'esigenza di una offerta di servizi

Il Consiglio conferisce mandato alla Segreteria Nazionale per la ripresa dei tavoli negoziali per il rinnovo del CCNL, scaduto da tempo e il cui rimando risulta non più procrastinabile nel tempo.

Il Consiglio valuta positivamente lo sforzo compiuto sul fronte orga-

Il Consiglio Generale consapevole delle sfide che attendono il Sindacato, anche in ottica di difesa e salvaguardia degli asset aziendali, fortemente indeboliti dalla crisi, impegna la Segreteria Nazionale a perseguire obiettivi politici ed organizzati-



efficiente e, nel contempo, alla salvaguardia degli ambiti occupazionali.

Il Consiglio Generale prende atto delle dinamiche evolutive connesse alla trattativa sullo smart working, modalità di lavoro che oggi coinvolge oltre tredicimila risorse ed auspica una sua tempestiva definizione al fine di conferire all'istituto le connotazioni strutturali e di regolazione in grado di prevenire abusi ed un uso improprio dello stesso.

nizzativo interno in direzione della messa in sicurezza delle strutture periferiche, in ottemperanza alle norme anti contagio previste dalla legislazione straordinaria del Governo.

Il Consiglio Generale prende atto ed esprime grande soddisfazione per la tenuta del dato proselitistico, nonostante un'attività di presidio del territorio da parte delle nostre Strutture fortemente condizionata da una crisi sanitaria senza precedenti.

vi al fine del sempre maggiore consolidamento della centralità dell'SLP all'interno dei processi di cambiamento in ambito sociale ed aziendale.

Approvato all'unanimità

Roma, 17 dicembre 2020



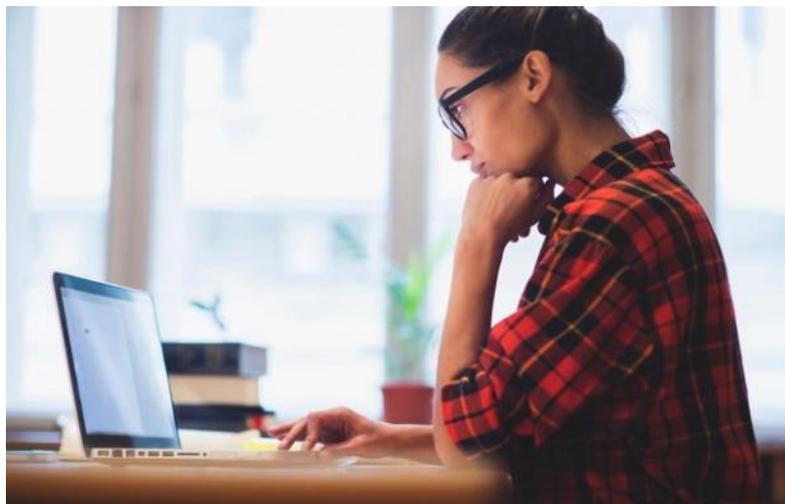
DAL RESILIENCE MANAGER ALL'E-COMMERCE: I NUOVI LAVORI IN ERA COVID

Per il Wef nasceranno 133 milioni di lavoro, più di quelli persi. Almalaurea:
"Tornerà l'ingegnere rinascimentale"

La pandemia ha sconvolto il mercato del lavoro portando alla ribalta professioni che solo pochi anni fa non esistevano neanche. Chi avrebbe mai sognato, ad esempio, di diventare un addetto al controllo temperatura, al controllo degli accessi nei locali aperti al pubblico e al distanziamento sociale? Sono solo alcuni dei ruoli in cui è più facile trovare occupazione oggi. Mariangela Lupi, Head of Humanity Development & Education Department di Adecco Group, gruppo leader nei servizi dedicati alla gestione delle risorse umane, dà ad HuffPost una panoramica delle professioni che stanno prosperando nonostante la crisi: "Parliamo delle realtà attive nella logistica e nell'e-commerce, nella grande distribuzione organizzata, nelle telecomunicazioni, nel settore medico farmaceutico e nell'igiene-pulizia. Inoltre stiamo assistendo alla nascita di nuove mansioni nei seguenti ambiti: prevenzione, salute, sicurezza e formazione. Penso ai responsabili per la sicurezza aziendale, i corporate crisis manager, i resilience managers (coloro che di fronte ad una qualsivoglia crisi si assicurano che tutto fili liscio nella gestione del lavoro, ndr) e gli educatori della salute (per formare sui ri-

schii sanitari e sulla prevenzione ad essi connessa). Penso infine a tutti i servizi di supporto a famiglie, persone e aziende, come baby sitter, colf, badanti da un lato e supporto psicologico ed esperti di formazione a distanza dall'altro. Molto richiesti anche i professionisti dell'IT e dei servizi digitali, come app designer e esperti del potenziamento dell'infrastruttura tecnologica".

Secondo il World Economic Forum, nei prossimi 3 anni, a livello globale, l'evoluzione del



mondo del lavoro - accelerata dalla tecnologia, dal digitale e dell'automazione - determinerà la nascita di 133 milioni di nuove opportunità occupazionali, a fronte di 75 milioni di posti di lavoro destinati a scomparire. Stando al dossier 2020 Unioncamere-ANPAL, il 75% delle aziende italiane dichiara che, per fare fronte alla crisi, nei prossimi sei mesi metterà in campo azioni di reskilling del personale

già presente in azienda. "Come abbiamo visto, la crisi sanitaria ha già fatto emergere la necessità di nuovi lavori e mansioni - aggiunge la Lupi -. È quindi fondamentale essere pronti e curiosi di imparare cose nuove, mai viste e a volte lontane dal nostro background di partenza. A questo proposito, penso anche che sia necessario coltivare le proprie competenze trasversali e la propria attitudine al lavoro. Alla luce degli sconvolgimenti degli ultimi mesi, la capacità di adattamento, l'apertura mentale, la curiosità e la resilienza sono skill fondamentali per entrare e avere successo nel mondo del lavoro".

Il presidente di Almalaurea: "No alle scienze separate e alle iperspecializzazioni"

Proviamo per un momento a metterci nei panni di un ragazzo che si è trovato, nel bel mezzo di una pandemia, a dover decidere il proprio percorso universitario. Verso quali strade dovrà orientarsi? In un panorama che cambia costantemente, non è facile avere il polso della situazione. Non è facile neanche per gli addetti ai lavori. Lo conferma Ivano Dionigi, direttore dell'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna dal 2009 al 2015 e presidente di Almalaurea, il Consorzio Interuniversitario che rappresen-





DAL RESILIENCE MANAGER ALL'E-COMMERCE: I NUOVI LAVORI IN ERA COVID

ta 76 Atenei e circa il 90% dei laureati complessivamente usciti, ogni anno, dal sistema universitario italiano. Per Dionigi è necessario un cambio di rotta anche nella formazione: "La pandemia - ci spiega - ci ha messo di fronte ad un limite: le scienze separate, gli ipertecnicismi e le iperspecializzazioni, le gabbie disciplinari all'interno delle quali molti si sono rinchiusi sono anacronistiche. Oggi è necessario che i saperi tornino a contaminarsi, che accanto all'economia, all'ingegneria si affianchino le scienze umanistiche, intese come quelle in grado di dare una visione d'insieme, un senso della storia, che mai come in queste apocalissi ci è indispensabile. Come diceva Steve Jobs, è necessario creare la figura dell'ingegnere 'rinascimentale', qualcuno che abbia competenze tecniche ma anche apertura mentale. Perché le professioni per le quali ci formiamo oggi potrebbero non esistere più tra cinque anni, ma il nostro assetto mentale rimane".

Dionigi prova a fare una previsione sulla base della sua conoscenza del panorama universitario e del mercato del lavoro: a imporsi nel futuro prossimo saranno, oltre alle professioni sanitarie, anche quelle legate alla scuola. "Abbiamo compreso, nell'ambito di questa emergenza, che dobbiamo tornare a prenderci cura del nostro corpo e della nostra mente, dando linfa alle professioni che di questo si occupano", afferma.

Questione di "soft skill"

Se è vero che la pandemia ha

portato un ripensamento di ruoli e professioni, quali sono le skill che dovrebbe acquisire un giovane che si sta affacciando al mondo del lavoro o un professionista che vuole o deve reinventarsi? Per Mariangela Lupi, bisognerà puntare soprattutto sulle "soft skill", termine col



quale si intendono le capacità relazionali e comportamentali che caratterizzano la nostra persona e indicano il modo in cui ci poniamo rispetto il contesto lavorativo nel quale operiamo o vorremmo operare. Tra le più importanti, c'è il saper comunicare efficacemente, il saper lavorare in gruppo e l'essere in grado di tenere testa allo stress. "Trattandosi di competenze trasversali, permettono di adattarsi più agevolmente e più rapidamente a una nuova mansione o a un nuovo lavoro, aiutando a colmare quel gap tra requisiti richiesti dal mercato e competenze e nozioni imparate a livello teorico", afferma Lupi. E aggiunge: "Un altro gruppo di competenze che sta diventando sempre più imprescindibile è quello delle competenze digitali. Possederle, svilupparle e continuare a essere aggiornati rappresenta un aspetto importante e un vantaggio competitivo da non

sottovalutare".

Remote working e orari ridotti

La pandemia, secondo Mariangela Lupi, ha accelerato trend e processi che erano già in atto nel mondo del lavoro, portandoli a maturazione: è il caso del remote working, dello smart working e degli orari ridotti. "Sicuramente - ci spiega - si diffonderà ed entrerà a fare parte della nostra nuova normalità una modalità di lavoro ibrida tra ufficio e casa. Lo smart/remote working forzato sperimentato durante il lockdown ha dato, talvolta inaspettatamente, frutti positivi, dal punto di vista dei manager, dei lavoratori e del business aziendale. E penso anche che questa modalità ibrida si accompagnerà a un incremento della flessibilità di orari, in modo da consentire un maggiore bilanciamento tra vita e lavoro. In questo contesto, di conseguenza, ciascun lavoratore intratterrà con la tecnologia un rapporto ancora più stretto. Sarà fondamentale, per non subire ma governare questo rapporto, padroneggiare le skill digitali. Infine, come già accennato, sarà sempre più normale continuare a formarsi e ad aggiornarsi per stare al passo e addirittura anticipare le evoluzioni del mercato del lavoro".

Tratto da

HUFFPOST



SMART WORKING

Intesa del 18 dicembre 2020

Sottoscritto nella tarda serata odierna l'accordo di regolamentazione dell'Istituto Smart Working per il personale del Gruppo Poste Italiane. Una trattativa piuttosto complessa, protrattasi nel tempo, e che ha indotto le parti alla condivisione di un testo di intesa recante previsioni di maggior favore per i Lavoratori rispetto ai contenuti della legge istitutiva del lavoro agile.

Il rigoroso approccio metodologico e di merito alla trattativa ha permesso di addivenire ad un accordo a valenza contrattuale, da inserire, con gli opportuni ulteriori approfondimenti, nel corpo dell'articolato del CCNL in fase di rinnovo.



Molteplici i punti di garanzia che qualificano l'intesa:

- Prevista l'Assistenza del Sindacato nella fase preliminare di sottoscrizione dell'accordo individuale;
- Contemplato l'Accomodamento Ragionevole, previsione contemplata dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei disabili (anno 2007), inteso in un'accezione più ampia ed esteso ad ulteriori categorie di

Lavoratori, anche diverse da quelle contraddistinte da disabilità conclamata (vedi fragili, Lavoratori appartenenti a nuclei monoparentali etc.);

- Concordata una durata e programmazione della prestazione in grado di favorire l'inclusione sociale e lo scambio professionale tra Lavoratori garantiti attraverso soluzioni organizzative che consentono l'alternanza tra prestazione resa da remoto e quella in sede aziendale;
- Rafforzato il principio del rigoroso rispetto dell'orario di lavoro, in stretta correlazione al diritto

alla disconnessione, per il tramite del mercato richiamo all'art. 29 del vigente CCNL, recante la previsione dell'obbligo alla rigorosa osservanza dell'orario di lavoro, quale elemento essenziale della prestazione resa anche in modalità di Lavoro Agile;

- Sancito il concetto della dotazione delle apparecchiature a carico dell'Azienda e previsto un apposito capo riservato alla Formazione, quale fattore imprescindibile per la diffusione di una cul-

tura aziendale orientata alla responsabilizzazione dei Lavoratori ed allo scambio relazionale tra gli stessi, onde prevenire forme di isolamento professionale;

- garantito il trattamento economico e normativo di pari entità rispetto a coloro che svolgono prestazione resa in Azienda, comprensivo della corresponsione del ticket. A tal riguardo l'Azienda si è altresì impegnata, su nostra richiesta, ad individuare a breve soluzioni vantaggiose economicamente per garantire connessione internet ad un costo conveniente;
- costruito un impianto in grado di garantire diritti e libertà sindacali con l'utilizzo delle bacheche sindacali elettroniche ed altre soluzioni tecnologiche che permettano la partecipazione alle assemblee e l'interlocuzione diretta con le OO.SS.;
- respinto ogni tentativo di introdurre forme che agevolino un potere di controllo da remoto sulla prestazione lavorativa resa in Smart Working.

Riteniamo l'accordo, che avrà vigenza sino al termine del prossimo anno, un importante avanzamento nell'impianto delle tutele e garanzie all'interno della più grande Azienda di servizi del nostro Paese, a conferma del ruolo determinante del Sindacato nell'ambito delle grandi trasformazioni del mondo del lavoro.

Roma, 18 dicembre 2020

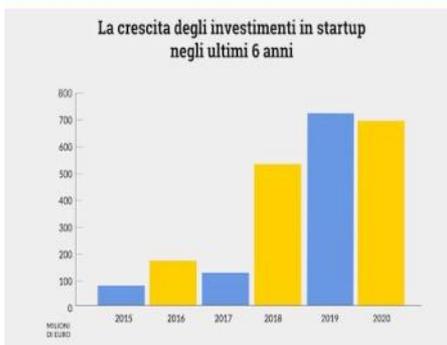
Le SEGRETERIE NAZIONALI



691 MILIONI DI EURO INVESTITI IN STARTUP IN ITALIA NEL 2020. L'INFOGRAFICA

Sono 691 i milioni investiti in aziende innovative italiane o startup fondate da imprenditori ita-

Gli investimenti in startup nel 2020 non si sono scostati di molto rispetto all'anno precedente. La nostra analisi è tutti i round dell'ultimo semestre.



liani nel 2020 (dato aggiornato al 5 dicembre). L'anno scorso erano stati 723. Un numero che comprende 97 round (erano 74 l'anno scorso) e tutte le 126 operazioni di crowdfunding che valgono più di 80 milioni. È stato anche un anno importante per le exit. Ne abbiamo contate 8 durante l'anno. A partire dalla prima di Checkout Technologies con la californiana Standard Cognition (ne abbiamo parlato qui) e quella di Tannico che a maggio ha annunciato di aver ceduto il 49% re anche la exit guidata da Andrea Campana che è stata acquisita da Publitalia '80. Abbiamo segnalato anche la exit Lybra Tech, la startup che suggerisce il prezzo ottimale delle stanze d'albergo, che ha ceduto al gruppo Zucchetti il 51% delle quote. A giugno abbiamo anche raccontato dell'acquisizione del 70% di Wash Out da parte di Telepass. Nell'ultima parte dell'anno invece vi abbiamo raccontato della exit di Lanieri che entra nel portfolio Reda e da segnalare anche la exit



della società a Campari per un totale di 23,4 milioni di euro (qui il nostro articolo). Importante l'operazione di Tate che ha ceduto il 20% delle sue quote a Eni Gas e Luce, e ancora l'exit della scaleup Beintoo fondata nel 2011 da Antonio Tomarchio e ora

di SOS Tariffe con MutuiOnline per 30 milioni (ne abbiamo parlato qui).

Queste operazioni possono essere viste come l'inizio di un nuovo corso per le startup italiane: in grado ormai di attirare i capitali delle grandi imprese



691 MILIONI DI EURO INVESTITI IN STARTUP IN ITALIA NEL 2020. L'INFOGRAFICA

che puntano a far scalare il loro business, con una strategia di collaborazione in cui alla startup viene lasciato ampio margine di operatività per poter continuare a cresce-

Ventures, poi gli 11 milioni di Supermercato24 e i 10 di iGenius. Abbiamo segnalato, ma lasciato fuori dalla somma dei round di società italiane, l'importante operazione da 14 mi-

(ma possibile che si registrino operazioni nell'ultima parte dell'anno), gli investimenti nel 2019 erano stati 723 milioni (potete rileggere l'articolo qui), numero di gran lunga



re. Tra i round più significativi del 2020 spiccano i 93 milioni di euro di Satispay che ha chiuso un round di Serie C attirando anche Tencent che ha investito 15 milioni nella società di Alberto Dalmaso. Ci sono stati poi i 25 milioni di Milkman società su cui ha deciso di puntare Poste Italiane, che ha scelto Milkman per lanciare MLK Deliveries, la newco che offrirà ai clienti di Poste un servizio di consegne premium nel mercato del recapito pacchi, con consegne su appuntamento, same day e scelta di giorno e ora di consegna. Ancora molto importante il round da 18,5 milioni di Penta con RTP Global, ABN AMRO Ventures e VR

lioni della startup spagnola dei fiori Colvin guidato dai fondi italiani MIP e P101 sgr insieme a Samaipata. Ancora molto importante l'apporto degli investimenti nelle biotech con i round da 28 milioni di Enthera e i 15 milioni chiusi da Wise.

Il 23 giugno di quest'anno ha ufficialmente preso il via il Fondo Nazionale Innovazione con una dotazione di capitale superiore a 1 miliardo, il peso dei suoi investimenti si è visto in molti aumenti di capitale. Come quello di Sardex che ha raccolto quasi 6 milioni e di Hevolus che ha chiuso un round da 4 milioni.

Il confronto con l'anno scorso vede una leggera decrescita

superiore a quello dell'anno precedente. Come si può notare c'è una differenza di poco più di 30 milioni tra l'anno scorso quest'anno, un bilancio positivo se si pensa alla straordinaria crisi che abbiamo vissuto in questo 2020. Evidentemente le startup non sono state dimenticate e lo dimostra anche l'equity crowdfunding (ne parleremo in modo più approfondito più avanti), che chiude l'anno con 126 campagne e 80 milioni di euro di raccolta in crescita rispetto all'anno scorso dove le campagne chiuse erano state 148 ma con 65 milioni di raccolta totale.

Tratto da:





POSTE ITALIANE PRONTA AL TUFFO NELL'ENERGIA. RUMORS

Nuovi mercati in vista per Poste. Con la concreta possibilità di proseguire un percorso di diversificazione del business, tanto da pensare anche a un possibile sbarco nel settore della vendita di energia per clienti retail.

Secondo quanto risulta a MF-Milano Finanza il gruppo guidato dall'amministratore delegato Matteo Del Fante potrebbe infatti valutare una possibile operazione su NeN, marchio di proprietà di Yada Energia, startup nata lo scorso giugno in pancia al gruppo A2A, che nella società (di cui mantiene il controllo) ha investito oltre 50 milioni di euro.

Il condizionale è d'obbligo, sono solo rumors, perché allo stato attuale non vi sarebbe ancora



nessuna trattativa ufficiale, ma alcuni eccellenti osservatori rilevano come l'idea potrebbe stuzzicare Poste Italiane.

Tratto da :

affaritaliani.it
il primo quotidiano online





NELL'ANNO DELLA PANDEMIA TRIPPLICATE LE IDENTITÀ DIGITALI SPID: OLTRE 15 MILIONI.

Milioni di lavoratori in smart working, il boom dell'e-commerce e in parallelo una spinta senza precedenti alla digitalizzazione dei rapporti con la pubblica amministrazione. L'anno dell'emergenza Covid ha visto triplicare il numero delle identità digitali Spid, il sistema digitale di accesso ai servizi della pa. Il monitoraggio dell'Agenzia per l'Italia digitale aggiornato al 23 dicembre mostra che in quella data il totale dei cittadini dotati di Spid era di 15,2 milioni. Nel dicembre 2019 erano solo 5,4 milioni. A innescare il boom sono state le varie indennità Covid richiedibili con lo Spid, l'addio definitivo dell'Inps al vecchio pin in favore dell'identità digitale ma soprattutto – e non sorprende – il cashback.

Nel solo mese di dicembre, quando è partito il meccanismo che consente di ottenere la restituzione del 10% delle spese sostenute con carta o bancomat a patto di dotarsi della app Io che richiede Spid, a fare domanda attraverso uno dei nove gestori abilitati sono stati 1,4 milioni di cittadini. Circa 460mila a settimana, considerato che il numero si riferisce al periodo 3-23 dicembre, e con un picco di ben 702mila tra il 9 dicembre, il giorno dopo la partenza del cashback, e il 16. Per fare un confronto, nei primi cinque mesi dell'anno la media di richieste settimanali si è fermata a 76mila, a giugno è salita a 178mila e a luglio ha toccato

SPINTA DAI BONUS INPS, BOOM CON L'AVVIO DEL CASHBACK.

Nel dicembre 2019 erano solo 5,4 milioni. Da luglio oltre 200mila domande a settimana, con un picco (702mila) in quella settimana successiva alla partenza del meccanismo di rimborso del 10% delle spese fatte con carta. Entro il 28 febbraio tutte le amministrazioni dovrebbero integrare Spid come unico sistema di identificazione per l'accesso.

Per ora sono pronte in 5.696, tra cui alcuni "soggetti aggregatori".



le 280mila, dato superato di poco solo a ottobre con 281mila nuovi Spid a settimana, mentre a novembre sono stati 274mila. Nel 2019 la progressione era ben diversa: intorno alle 200mila identità non alla settimana ma al mese.

La spinta a dotarsi dello Spid era arrivata comunque già con il decreto cura Italia di marzo: per fare domanda del bonus 600 euro riservato ad autonomi e partite Iva, così come per chiedere il bonus baby sitting, si poteva accedere al sito dell'Inps con il pin o con l'identità digitale. A maggio il decreto Rilancio ha alzato la posta, imponendo lo Spid (o la carta di identità elettronica) per chiedere il bonus vacanze oltre a consentire ovviamente l'accesso con Spid per chiedere le nuove indennità per autonomi e stagionali e il reddito di emergenza. Dall'1 ottobre, poi, l'Inps ha mandato gradualmente "in pensione" il Pin sostituendolo con Spid, che è diventato quindi indispensabile per i nuovi utenti che volessero chiedere i nuovi bonus

una tantum previsti da decreto Agosto e decreto Ristori.

Ma, Inps a parte, le pubbliche amministrazioni sono preparate al passaggio definitivo al digitale? La ministra Fabiana Dadone ha confermato più volte che entro il 28 febbraio tutti i servizi della pa dovranno essere attivi sulla app Io e tutte le amministrazioni dovranno integrare Spid come unico sistema di identificazione per l'accesso, come previsto dal decreto Semplificazioni. Per ora però quelle che lo consentono si fermano a 5.696 su circa 23mila. Dal dipartimento della Funzione pubblica fanno notare però come tra quelle 5.696 ci siano anche "soggetti aggregatori" come Regioni o grandi Comuni che offrono ad enti più piccoli la possibilità di rendere accessibili i loro servizi con Spid.

Tratto da:





RAZIONALIZZAZIONI UP E CARENZE PERSONALE MERCATO PRIVATI

Le scriventi OO.SS. intendono richiedere un urgente incontro per affrontare le tematiche in oggetto e ricercare opportune soluzioni. Appare ormai evidente che la Funzione Mercato Privati soffra di una consistente carenza di personale. Infatti l'attuale condizione di razionalizzazione degli Uffici Postali, (aperture a tre gg, ecc) non è motivata, a nostro parere, dal timore di diffondere il contagio Covid, ma bensì dalla scarsa quantità di personale appunto, presente negli UP. Questa condizione genera una serie di effetti negativi e disagi nei confronti del personale applicato negli UP e, in più, il basso numero di UP aperti ottiene l'effetto di concentrare la clientela negli UP residui, con pericolosi assembramenti che possono effettivamente produrre la diffusione del contagio. Per porre fine a questa pericolosa contraddizione, le scriventi OO.SS. richiedono la riapertura di tutti gli UP, ripristinando la condizione pre-Covid19, anche per individuare correttamente le reali esigenze di personale di Mercato Privati e predisporre una opportuna copertura. Certi di un cortese riscontro si porgono.

Distinti saluti

Roma, 16 dicembre 2020

LE SEGRETERIE NAZIONALI

POLITICHE ATTIVE - STABILIZZAZIONI CTD

Assunzioni

Dalle ore 9.00 di oggi 28 dicembre alle 23.59 del 10 gennaio 2021 sarà attivo l'applicativo per le stabilizzazioni nel settore recapito di personale ex Contratti a Tempo Determinato (ctd).

"Eventuali scelte espresse possono essere modificate durante tutto il periodo, fermo restando che l'azienda terrà in considerazione le scelte presenti a sistema alle ore 23.59 del giorno 10 gennaio 2021".

Si tratta della terza tranche della fase B di cui agli accordi di Politiche Attive.

Ricordiamo che per accedere è necessario aver maturato almeno 9 mesi di anzianità con contratto CTD dal 1/1/2014 al 31/1/2020.

In questo primo step si potranno scegliere 3 province.

Segreteria Regionale Slp Cisl Sicilia





LEGGE DI BILANCIO : PROROGA OPZIONE DONNA ANCHE IL 2021 **NOVITÀ!**

Nuova proroga per la pensione di anzianità agevolata con Opzione Donna : la novità è stata inserita nella legge di bilancio per il 2021.

per le autonome.

In cambio del forte sconto nei requisiti di età e assicurativi, per l'accesso alla pensione è richiesto il calcolo contributivo di tutto l'assegno pensionistico, con una pena-

zione e malattia non integrata.

Non è possibile ottenere l'Opzione Donna sommando i contributi accreditati in casse diverse, quindi tramite cumulo o totalizzazione: può essere somma-



In particolare, il beneficio potrà essere fruito dalle nate sino al 1962, se dipendenti, o sino al 1961, se lavoratrici autonome.

Con la proroga al 2021 potranno fruire dello strumento le lavoratrici che maturano i seguenti requisiti entro il 31 dicembre 2020: 58 anni di età e 35 anni di contributi, se dipendenti; 59 anni di età e 35 anni di contributi, se autonome.

A partire dalla maturazione dell'ultimo requisito e sino alla liquidazione della pensione, è **previsto un periodo di attesa, detto finestra, pari a 12 mesi per le dipendenti ed a 18 mesi**

totalizzazione media del 25-30% (il taglio, comunque, non è uguale per tutte; in rare ipotesi, il ricalcolo contributivo può risultare più conveniente).

Particolarità: requisito contributivo

Per perfezionare il requisito contributivo, come osservato pari a 35 anni, può essere valutata la contribuzione versata o accreditata a favore della lavoratrice a qualsiasi titolo: se la lavoratrice è iscritta all'Assicurazione generale obbligatoria (Ago), è tuttavia necessario che i 35 anni di contributi siano valutati al netto degli accrediti figurativi per i periodi di disoccupazio-

ta soltanto la contribuzione presente presso il Fondo pensione dei lavoratori dipendenti e presso le gestioni speciali dei lavoratori autonomi, in quanto interna all'Assicurazione generale obbligatoria, nonché la contribuzione ex Enpals con gli accrediti presso l'Assicurazione generale obbligatoria, in caso di totalizzazione in regime di convenzione.

Possono essere sempre utilizzati, invece, i contributi ricongiunti verso una sola cassa, cioè derivanti da un'operazione di ricongiunzione, che normalmente avviene a titolo oneroso.



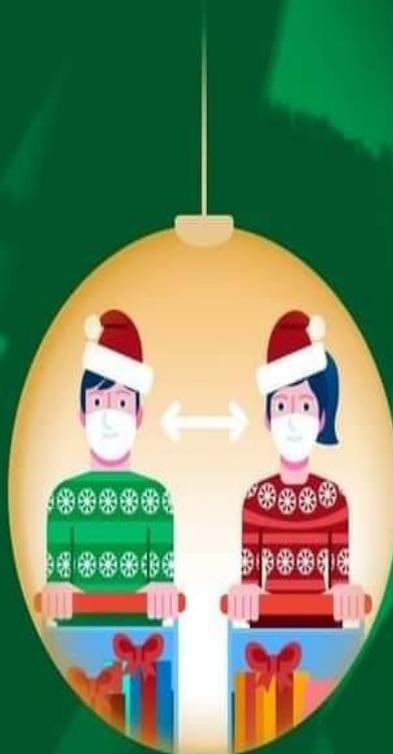
#COVID19

REGALA DELLE #FESTESICURE

Usa la mascherina, anche in casa se ricevi un ospite



Mantieni sempre la distanza, soprattutto quando esci e fai acquisti



Lava spesso le mani, specialmente in cucina e prima di mangiare



Ministero della Salute

www.salute.gov.it/nuovocoronavirus



BEFFA CASHBACK? COS'È QUESTA STORIA DEI 43 EURO DI RIMBORSO

Le risorse previste per il cashback di Natale non bastano per tutti. Il successo inaspettato dell'iniziativa del governo, che anticipa la misura di rimborso dei pagamenti con carta a partire da gennaio, potrebbe rendere insufficienti i 228 milioni di euro stanziati.

Beffa cashback? Perché scende la cifra di rimborso massimo. L'indennizzo messo a punto dell'esecutivo prevede infatti un rimborso massimo di 150 euro. Ma gli iscritti al programma cashback al 21 dicembre sono già 5,3 milioni e dividendo per questo numero i 228 milioni di finanziamento gli utenti potrebbero ricevere una cifra di massimo 43 euro ciascuno. Se infatti la media fosse più alta di questa somma non ci sarebbero abbastanza soldi per garantire a tutti la restituzione del 10% sugli acquisti digitali. Come previsto dal decreto che istituisce il cashback, la percentuale andrebbe abbassata in proporzione, per poter rispondere a



I fondi stanziati per il Cashback di Natale non basterebbero a coprire il tetto massimo di rimborso richiesto da tutti gli iscritti.

tutte le transazioni. Bisogna tenere conto, inoltre, che l'app IO, tramite la quale registrarsi per beneficiare del servizio, è stata scaricata oltre 9 milioni di volte e quindi i richiedenti potrebbero aumentare ancora di più, abbassando così il limite. Con il crescere del numero di iscritti il rimborso massimo che si potrebbe ottenere è già sceso progressivamente a una soglia di 71 euro il 10 dicembre e di 51 il 14 dicembre.

Beffa cashback? Le rassicurazioni del governo: I numeri forniti dal governo sembrano però dimostrare che il programma finora stia reggendo. Fino al 21 dicembre sono stati erogati 37 milioni di euro, per un indennizzo che ammonta in media a 7 euro a testa.

Palazzo Chigi ha assicurato, senza specificare in che modo, che le risorse per il Cashback di Natale saranno sufficienti per tutti gli aderenti all'iniziativa.

Dato che i primi rimborsi verranno erogati a febbraio, ci sarebbe comunque il tempo di rifinanziare il programma, che prevede, per partecipare alla restituzione del 10% sui pagamenti digitali, almeno 10 transazioni valide effettuate tra l'8 e il 31 dicembre.

Da gennaio 2021 il cashback diventerà semestrale e pagherà fino a 150 euro ogni sei mesi, e non più in un solo mese: occorrerà però effettuare almeno 50 transazioni nel periodo indicato.

Il rimborso di 1.500 euro, il cosiddetto "Super cashback", per i primi 100mila utenti che hanno effettuato il numero maggiore di transazioni non è valido durante il periodo dell'Extra Cashback natalizio.

Tratto da :



I nostri contatti



SLP CISL SICILIA



⇒ **PALERMO**
Via Mariano Stabile 136/C
Tel. 091-332351 / Fax 091-324150
Segretario Territoriale
Filippo Micale
Coordinatore Maurizio Affatigato
palermo@slp-cisl.it

⇒ **TRAPANI**
P.zza Ciacio Montalto 27
Tel. 0923-29456 / Fax 0923-29456
Coordinatore Territoriale
Giuseppe Ferrante
trapani@slp-cisl.it

⇒ **CALTANISSETTA**
Via Canonico Pulci 9/B
Tel. 0934-20085 Cell. 3286566638 Fax 0934 575979
Segretario Territoriale
Francesco Nicosia
Coordinatore
Giuseppe D'Antoni
caltanissetta@slp-cisl.it

⇒ **AGRIGENTO**
Via L. Sciascia 132 (villaggio Mosè)
Tel. 0922 21529 / Fax 0922 556221
Segretario Territoriale
Francesco Nicosia
Coordinatore Territoriale
Ribecca Pietro Cell. 3396121564
agrigento@slp-cisl.it

⇒ **ENNA**
Via San Sebastiano 25
Tel. 0935-501837
Segretario Territoriale
Francesco Nicosia
enna@slp-cisl.it

⇒ **MESSINA**
V.le Europa 58 c/o Ust-Cisl
Tel. 090-293740 / Fax 090-6507638
Segretario Territoriale
Filippo Arena
messina@slp-cisl.it

⇒ **CATANIA**
Via Vincenzo Giuffrida N° 160
Tel. 095-370666 / Fax 095-539877
Segretario Territoriale
Salvo Di Grazia
catania@slp-cisl.it

⇒ **SIRACUSA**
Via Arsenale 40
Tel. 0931-65061 / Fax 0931 65061
Segretario Territoriale
Eugenio Elefante
siracusa@slp-cisl.it

⇒ **RAGUSA**
Piazza Ancione 2 c/o Ust-Cisl Fax 0932/941809
Segretario Territoriale Eugenio Elefante
Coordinatrice
Gianna Criscione
Cell. 3287124556
ragusa@slp-cisl.it

Sede Regione Sicilia

Viale Alcide De Gasperi 58
90139 Palermo
Telefono: 091-7026400
<http://www.cislpostesicilia.it/>

Segretario Regionale
Giuseppe Lanzafame

