



SLP



# LOMBARDIA

*Ultime notizie sulle attività sindacali nel territorio*



## NEXIVE, c'è l'Accordo per fare entrare i suoi lavoratori nel Gruppo Poste Italiane



Dopo un percorso sviluppatosi per diversi mesi la fusione effettiva di Nexive in Poste Italiane prende corpo. Finalmente giovedì 23 settembre è stato raggiunto l'accordo che regolerà la riallocazione degli ex lavoratori di Nexive con la relativa armonizzazione dei loro contratti nel CCNL del Gruppo. Non solo. C'è nel Verbale sottoscritto dalle Parti tutto il processo di integrazione degli asset dell'ex società postale acquisita nel 2020 dal Gruppo Poste, e, altro aspetto cruciale, la contestuale configurazione di una Operating Company (Op.Co.), focalizzata nella cosiddetta Rete Terza, strutturata sugli attuali Partners esterni di Nexive.

Rispettando la data che era stata prevista del 1° ottobre, le lavoratrici e i lavoratori interessati all'operazione societaria entreranno a pieno titolo negli organici di Poste Italiane e di Postel (ramo print), unitamente all'ingresso dei volumi di prodotto portati in dote da Nexive, con annesse garanzie per le Risorse coinvolte.

Nel contesto attuale di gravi crisi industriali giacenti sui tavoli del Ministero dello Sviluppo Economico, molte delle quali prive di adeguate soluzioni, una simile manovra societaria assume una valenza strategica, potenziando il ruolo leader di Poste Italiane all'interno del suo mercato di riferimento, crea tutele per oltre mille posti di lavoro di Nexive (...segue)

fortemente a rischio dopo il dichiarato disimpegno in termini di investimenti sul mercato italiano da parte della casa madre olandese.

Ma forse è giusto ricordare le premesse, riandando a metà novembre del 2020, quando l'annunciata ipotesi di acquisizione da parte di Poste Italiane di rami di azienda di Nexive, avevano scongiurato la possibilità di un'altra operazione che avrebbe coinvolto il Fondo tedesco MUTARE. Sarebbero state diverse infatti le incognite che avrebbero gravato sul destino dei lavoratori (temporanea riduzione dello stipendio, riduzione benefit aziendali, ricorso ai part time e ricorso al cottimo). Il nuovo quadro è stato accolto quindi positivamente da tutto il fronte sindacale, dopo che era stata espressa precedentemente invece piena insoddisfazione negli incontri con i rappresentanti della Nexive in crisi, nell'ambito della procedura prevista dall'**art. 47 L. 428/1990**, dove si erano trattati tutti gli aspetti connessi al destino dei lavoratori.

Nel 2021, con la manovra di Poste Italiane, l'interlocuzione tra le Parti si è svolta poi in un clima di condivisione responsabile, individuando le coordinate migliori dell'operazione nel più ampio scenario delineato con il Piano Industriale. Alla base c'è stata infatti la presa d'atto delle straordinarie opportunità offerte dall'integrazione di Nexive (Verbale d'incontro del 7/04/2021), a cui sono seguite nel mese di giugno scorso le necessarie fasi di confronto teso a studiare l'integrazione degli assetti della società acquisita.

Adesso, grazie all'incontro di martedì 21 settembre e soprattutto all'accordo siglato nella giornata di ieri, si è approdati ad una intesa complessivamente positiva. La manovra societaria infatti oltre che all'assorbimento delle risorse dell'ex Nexive, nelle famiglie professionali di provenienza, produrrà benefici anche in favore dei quasi cinque mila lavoratori delle Agenzie Partners esclusivi di Nexive, che andranno a costituire una ulteriore rete logistica al servizio del Network di Poste Italiane.

Si modificano in condizioni di miglior favore gli effetti degli istituti normativi ed economici da applicare nei confronti dei Lavoratori interessati e si costruiscono, per il tramite dell'impianto relazionale, tutta una serie di **parametri di salvaguardia in ordine alla**

**riallocazione degli stessi. Infatti, i lavoratori interessati al passaggio manterranno la sede di lavoro nella provincia di attuale assegnazione, in coerenza con le mansioni e le famiglie professionali di provenienza. Viene prevista poi la trasformazione in full-time dei rapporti di lavoro a tempo parziale presenti sulla rete mail (portalettere)**

**Anche nei confronti del personale della neo costituita Op.Co. sarà applicato il CCNL di Poste;** lo stesso personale risulterà destinatario delle identiche prerogative ed opportunità previste per i lavoratori in tutte le aziende del Gruppo.

Si tratta insomma di una tutela a tutto tondo, in grado di coniugare e tenere insieme aspetti di portata generale, ad ampio respiro politico-progettuale, con quelli legati alla salvaguardia dei diritti e della dignità umana e professionale dei Lavoratori destinatari dell'implementazione. Cosa non di poco conto in tempi di forti accelerazioni sul fronte della deregolamentazione e precarizzazione di vasti pezzi del mondo del lavoro.

A conclusione dell'intesa è stato **previsto, infine, un impianto di Relazioni Industriali, che svolgerà azioni di monitoraggio sulle evoluzioni dell'intero processo, che andrà a concludersi, in ogni sua fase, entro il prossimo mese di novembre.**

**Concordati incontri territoriali di verifica entro ottobre e pianificata una specifica riunione con la neo costituita Op.Co. finalizzata ad approfondire gli aspetti connessi all'avvio operativo** della stessa, unitamente al tema dei rapporti con i fornitori (reti terze), avviando un percorso di ricerca sulle condizioni che permettano al Contratto Collettivo di FISE ARE di assurgere al ruolo di Contratto di riferimento.



## “Progetto Malpensa 2”: a fine mese verifica sugli impatti riorganizzativi

Sul progetto del centro “Malpensa 2” (sdoganamento del prodotto inbound), il verbale di incontro del 15 giugno scorso prevede che a fronte del completamento delle riorganizzazioni dei processi e della distribuzione delle risorse vi fosse un incontro di verifica tra le Parti per analizzare dopo il primo trimestre eventuali ulteriori fabbisogni e criticità. Entro settembre pertanto chiederemo la convocazione per un incontro che avrà ad oggetto il progetto riorganizzativo e gli impatti nell’ambito di tutti gli stabilimenti interessati, con un focus particolare sulla sperimentazione dell’orario notturno presso il CS di Roserio, sull’organizzazione del secondo step nell’ambito di Milano Linate, nonché sull’andamento dell’implementazione di Malpensa 2 e sull’effettiva determinazione del relativo organico.

## Il Consiglio Regionale della Lombardia del 27 settembre

La convocazione del Consiglio Regionale per lunedì prossimo avrà come ordine del giorno la situazione politico-sindacale complessiva, alla luce dei recenti accordi con l’azienda, i temi e le azioni di monitoraggio sui demandi dei verbali sottoscritti, gli aggiornamenti sulle tematiche in priorità e quelle in latenza. Inoltre saranno indispensabili i confronti e la coordinazione sugli aspetti organizzativi dell’avvio della fase congressuale dell’VIII Congresso Slp-Cisl e con l’approvazione del Regolamento per l’Elezione dei Delegati e quella del Regolamento per lo svolgimento del Congresso Regionale della Lombardia.

## Comitato OPN, il 28 settembre incontro per proseguire il confronto sulle tematiche connesse all’emergenza Covid

A livello nazionale riprendono a brevissimo i lavori dell’OPN (Organismo Paritetico Nazionale), importantissimo protocollo di azione congiunta tra Sindacato e Parti Datoriali che ha consentito anche nei momenti più difficili della pandemia di mettere in tutela la salute e la sicurezza di tutte le persone negli ambiti di lavoro. Esperienza condivisa che viene adesso proseguita sulla scorta degli aggiornamenti più recenti.

## DTO, il terzo asse strategico di Poste: il 29 settembre incontro tra le Parti sulle tematiche di un panorama professionale in evoluzione

Una divisione che conta oramai 7 mila persone e si candida a divenire per l’alto contenuto tecnologico che permea le sue attività un asse strategico per l’intero Gruppo di Poste Italiane. Anche per la spinta propulsiva e ruolo che intende svolgere nel processo di transizione digitale del Paese. L’incontro tra Azienda e OO.SS. che è programmato per fine mese è di natura interlocutoria e avrà come fine quello di confrontarsi sulla mappa dei processi della Digital Technology & Operations. Quelli di Assistenza Clienti, ex TSC o ex CUAS (e con essi tutto il mondo del cosiddetto Back Office) e quelli che sono in evoluzione, nella cornice di un modello organizzativo in fase di trasformazione. Tra i temi c’è anche la questione sulle regolamentazioni dei rientri gradualmente dalla modalità dello Smart working dopo parecchi mesi in cui la maggior parte della divisione ha prestato la propria attività con modalità da remoto.

# Il Welfare in Poste Italiane, un sistema virtuoso a beneficio dei lavoratori e delle loro famiglie

*Sempre più importanti le politiche di "Welfare aziendale" tese a stimolare l'incremento di vantaggi per i lavoratori del Gruppo. Una nuova cultura sociale del lavoro che attraverso strumenti concreti integra la copertura del potere di spesa*



Sullo sfondo del recente rinnovo del CCNL di Poste Italiane c'è una visione di sviluppo e quindi una sottesa quanto necessaria fiducia nel futuro. Non è un caso che in quella sede sia stato ribadito il concetto di *One company*. La più grande azienda italiana e con il più alto numero di dipendenti è un brand nazionale che funziona da guida nel Sistema Paese per la sua capacità di rinnovarsi in equilibri che sanno coniugare utili economici, sostenibilità etico-sociale e sensibilità attiva verso l'ambiente.

Non c'è da stupirsi quindi che ormai da alcuni anni si siano avviate, con stimolo continuo e dialogo fertile con le OO.SS., politiche del cosiddetto "welfare aziendale". E Poste ha avuto un ruolo di apripista in Italia e anche in Europa, guidando con grande senso di responsabilità il passaggio storico da una concezione di welfare statalista (modello anni Settanta) ad una logica di welfare integrativo più adeguato alla complessità della società contemporanea.

Negli Stati Uniti infatti il Welfare aziendale è una realtà affermata diffusamente, ed un dato acquisito culturalmente che i contratti di lavoro incorporino coperture sanitarie, o altre tipologie di benefit e strumenti di retribuzione accessoria a titolo di

compensazione extra-monetaria, tanto da essere talvolta ritenuti elementi di reddito più vantaggiosi di semplici aumenti di stipendio. Una politica che permea in maniera differente il rapporto tra l'azienda e il lavoratore finalizzato a migliorare il *work-life balance* e una soddisfazione interna.

Il sistema del Welfare aziendale in Poste Italiane, con tutte le sue importanti intelaiature, dalla formazione continua da un punto di vista della conoscenza professionale con le sue transizioni digitali, ai ticket elettronici dei buoni pasto alla calmierazione dei titoli di viaggio dei mezzi pubblici, si sta irrobustendo e delineando in un grande contenitore di tutele aperto a tutto il personale non dirigente, rappresentando condizioni di benessere concreto per i lavoratori in ordine di vantaggi fiscali e interessanti opportunità tese a garantire un incremento indiretto del reddito o potere di acquisto per ogni singolo lavoratore.

Concettualmente si è iniziato a citarlo negli accordi come vero e proprio "welfare" dal 2017, anche se il suo volano genealogico più importante per coerenza e successo è rappresentato dal **Fondo Poste**, che difatti è il secondo pilastro del sistema pensionistico, a cui aderiscono dal 2003 circa il 78 % dei colleghi.

La seconda grande direttrice è stata determinata dalla costruzione e dal perfezionamento del **Fondo sanitario**, del quale la maggioranza dei lavoratori sta avendo progressivamente contezza del valore di Welfare sanitario nei suoi benefici immediati. Si pensi solo alla palpabilità avutasi in questa difficile fase di emergenza sanitaria. Elemento integrante di retribuzione è inoltre il tema dell'adesione al Programma Mondo Welfare e alle sue detassazioni.

Una cultura, quella del Welfare, che ancora attende di essere riconosciuta per tale nella giusta consapevolezza di rilievo politico e di conquista di

tutele di nuovo tipo all'interno di un articolato percorso costruito mattone dopo mattone, accordo dopo accordo, contratto dopo contratto tra Azienda e Sindacato. Con il CCNL 2021-2023, che ingloba i miglioramenti acquisiti attraverso gli accordi, viene introdotta la validità del Fondo Sanitario fino al rinnovo del Contratto e non fino alla sua scadenza, una condizione questa che supera l'obbligatorietà delle proroghe. In questa tornata contrattuale infatti e nella sfida di una logica di concertazione complessiva si è perseguita la scelta politica di riversare sui minimi tabellari la gran parte degli incrementi salariali.

## Il PdR in maggiori Servizi di Welfare, fino al 22 novembre si può inoltrare le richieste di rimborso in piattaforma

*Sono molti i vantaggi del Programma Mondo Welfare relativo alla possibilità di collocare il Premio di Risultato, in percentuale o per intero, in un piano di conversione in beni e detassazioni di un credito welfare aggiuntivo*

Nato un paio di anni fa (accordo dell'8 maggio 2019) il programma di WELFARE a cui è possibile destinare volontariamente una quota parte o l'intero importo del Premio di Produzione, ha rappresentato un'altra importante articolazione di vantaggio per i lavoratori che rientrano nel CCNL di Poste Italiane. Sulla quota di PDR destinata al programma Poste Mondo Welfare, al lavoratore viene garantito un duplice beneficio economico, ovvero la mancata tassazione (aliquota applicata 0%) e il diritto a un bonus a carico dell'Azienda, fino al 10% della quota destinata. È una modalità di vantaggio economico "indiretto", in un contesto di conquiste economiche frutto di trattative e accordi tra azienda e OO.SS. che si tramutano in un concreto accrescimento di salario. Ha ancora il sapore di una "novità" questo tipo di opportunità economica aggiunta su base volontaria ed è per questo che il programma incontra ancora oggi, nel 2021, una certa cautela da parte di molti lavoratori abituati a percepire esclusivamente i benefit nelle formule tradizionali. Eppure l'efficacia di questa politica, in cui sindacati e parte datoriale sono impegnati da anni in un processo di cambiamento culturale e organizzativo per esplorare tutto il potenziale che deriva da nuovi strumenti economici "WIN-WIN", è stato ancora di recente confermato nel suo indirizzo dal cosiddetto Decreto Agosto entrato in vigore il 15/08/2020, individuando nelle formule del welfare aziendale una risposta importante anche per gestire la crisi post emergenza Covid-19. La correlazione con il PdR è lampante, perché concorrere alla positività del clima aziendale favorisce quello che viene definito l'*engagement*, il coinvolgimento del lavoratore verso gli obiettivi aziendali. E' di fatto una leva strategica che si traduce anche in un rafforzamento del *commitment* e di conseguenza in un aumento della reputazione e immagine aziendale. I servizi previsti dal paniere WELFARE sono utilizzabili anche dai familiari del lavoratore dipendente di Poste Italiane, purché indicati nell'apposita sezione. I familiari ammessi sono: coniuge o parte dell'unione civile, figli, genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle.

Su quanto è relativo all'iniziativa concordata sul PdR del 2020 (accordo 23/07/2020), i lavoratori che hanno aderito devono avviare le richieste di conversione in WELFARE entro e non oltre il 22 novembre 2021 (termine di chiusura dell'iniziativa). Attraverso la piattaforma, è possibile infatti usufruire dell'importo convertito in maniera diretta, mediante la richiesta di voucher (carrello della spesa, buoni benzina, pacchetti vacanze, abbonamenti palestre) o indirettamente tramite la modalità rimborso (con inserimento delle fatture o bonifici relativi ad esempio tasse scolastiche), o, ancora, con la richiesta di contributi aggiuntivi al FONDO PREVIDENZA e/o al FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA. Gli eventuali importi residui di credito WELFARE non utilizzati saranno liquidati con le spettanze del mese di dicembre 2021 ed assoggettati a imposizioni fiscali e contributiva, sulla base della normativa vigente.

## SPID, il rilascio delle credenziali prorogato fino al 31 dicembre 2022, ma già da febbraio è obbligatorio per accedere ai portali della PA



Il cosiddetto Decreto Semplificazioni, convertito nella legge 120/2020 ha introdotto nella sua architettura di misure per l'innovazione digitale dell'Identità Digitale del cittadino. Il riconoscimento di credenziali appunto semplificate in digitale che è diventata la chiave unica di accesso ai servizi della Pubblica amministrazione, insieme alla CIE (Carta d'identità digitale) e alla CNS (Carta nazionale dei Servizi). Per poter accedere al sito dell'INPS o dell'Agenzia delle Entrate occorre avere infatti predisposto il proprio SPID personale. La modalità di accreditamento dei dati viene svolta da Identity Provider autorizzati dallo Stato, in primo luogo Poste Italiane, che in questi mesi di pandemia ha gestito 15 milioni di spid, e poi Aruba, Infocert, Sielte Lepida. Considerato che buona parte delle persone lo ha già, ma molte ancora attendono di munirsi dello SPID, gli organi competenti si sono decisi per una proroga per il rilascio esclusivo che si estenderà fino al 31 dicembre del 2022.

## Buoni postali, la Cassazione riconosce la totale rimborsabilità per il cointestatario superstite

*Nuova risoluzione a fronte dell'ennesimo contenzioso a proposito dei rimborsi dei BFP. Il Ministero di Economia e Finanza (Mef) ha precisato che i Buoni, equiparati a titolo di debito pubblico sono fuori dall'attivo ereditario e quindi Poste Italiane non può rifiutare il rimborso*

Una nuova sentenza della Corte di Cassazione (n.24639/2021, 13 settembre 2021) è intervenuta sulla controversa questione relativa al diritto del cointestatario di un Buono Postale Fruttifero, con "pari facoltà di rimborso", ad esigere da Poste Italiane l'intera somma portata nel titolo alla morte dell'altro titolare. I Buoni fruttiferi sono strumenti di investimento a basso rischio in quanto emessi dalla Cassa Depositi e Prestiti e garantiti dallo Stato e sono collocati in esclusiva da Poste Italiane. I "Pfp" garantiscono a fronte dell'investimento iniziale la restituzione del capitale investito oltre agli interessi maturati alla loro scadenza. Poste Italiane ha sempre ritenuto in ossequio all'art. 187 del Dpr 259/89 dettato per i Libretti Postali che la condizione di rimborsabilità dei buoni cointestati passasse dal preventivo consenso di tutti gli eredi. E fino ad oggi, infatti, per i buoni meno recenti, la quota relativa al de cuius veniva ripartita fra gli eredi di quest'ultimo, di fatto inficiando la dicitura con PFR (pari facoltà di rimborso) fra tutti i cointestatori del titolo. Quindi l'eventuale lesione dei diritti successori degli eredi del contitolare defunto non legittima il rifiuto da parte del debitore (Poste Italiane) al pagamento "a vista" del 100% dell'importo del titolo. Pronunciandosi così, la Suprema Corte demanda al Tribunale eventuali dispute legali di legittimità di rimborso del titolo tra eredi e cointestatario/i.

# Le Sedi della Segreteria Regionale e le Sedi Territoriali Slp-Cisl

## Segreteria Regionale Slp Cisl Lombardia

Sede Legale  
Via Ercole Marelli 165  
20099 Sesto San Giovanni (MI)  
Sede amministrativa  
Via Tadino 23  
20124 Milano



**Bergamo**  
Via Carnovali 88  
24126 Bergamo  
e-mail: [bergamo@slp-cisl.it](mailto:bergamo@slp-cisl.it)  
Segr. Rossana Pepe

**Brescia**  
Via Altipiano D'Asiago 3  
25128 Brescia  
e-mail: [brescia@slp-cisl.it](mailto:brescia@slp-cisl.it)  
Segr. Celso Marsili

**Como**  
Via Brambilla 24  
22100 Como  
e-mail: [como@slp-cisl.it](mailto:como@slp-cisl.it)  
Coord. Giuseppe Melina

**Cremona**  
Via Trento e Trieste 54  
26100 Cremona  
e-mail: [cremona@slp-cisl.it](mailto:cremona@slp-cisl.it)  
Coord. Pietro Triolo

**Lecco**  
Via Besonda inferiore 11  
23900 Lecco  
e-mail: [lecco@slp-cisl.it](mailto:lecco@slp-cisl.it)  
Coord. Antonio Pacifico

**Lodi**  
Piazzale Forni 1  
26900 Lodi  
e-mail: [lodi@slp-cisl.it](mailto:lodi@slp-cisl.it)  
Coord. Sergio Blasi

**Mantova**  
Via Pietro Torelli 10  
46100 Mantova  
e-mail: [mantova@slp-cisl.it](mailto:mantova@slp-cisl.it)  
Segr. Reana Franzoni

**Milano**  
Via Tadino 23  
20124 Milano  
e-mail: [milano@slp-cisl.it](mailto:milano@slp-cisl.it)  
Segr. Roberto Puddu

**Monza**  
Via Dante 17/A  
20900 Monza  
e-mail: [monza@slp-cisl.it](mailto:monza@slp-cisl.it)  
Segr. Michele Aquilina

**Pavia**  
Via Rolla 3  
27100 Pavia  
e-mail: [pavia@slp-cisl.it](mailto:pavia@slp-cisl.it)  
Segr. Matteo Zucca  
Coord. Maurizio Dassù

**Sondrio**  
Via Bonfadini 1  
23100 Sondrio  
e-mail: [sondrio@slp-cisl.it](mailto:sondrio@slp-cisl.it)  
Segr. Antonio Rizzo

**Varese**  
Via Bernardino Luini 5  
21100 Varese  
e-mail: [varese@slp-cisl.it](mailto:varese@slp-cisl.it)  
Segr. Maurizio Cappello  
Coord. Onofrio Palella