



SLP



LOMBARDIA

Ultime notizie sulle attività sindacali nel territorio



Politiche attive 2022 Una manovra straordinaria di carattere anticipatorio per rinforzare la Sportelleria

Dopo il pressing delle OO.SS. concordati a livello nazionale
850 interventi full time e 250 specialisti commerciali.

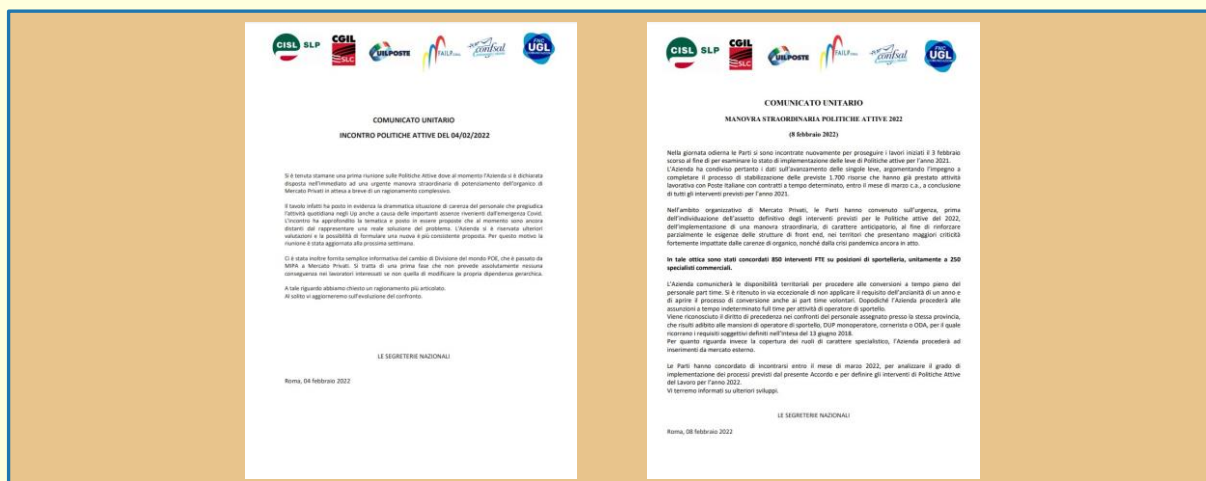
Per ridurre i tempi tecnici, il confronto ha dato priorità
all'auspicata velocità esecutiva delle leve per compensare
subito parte delle coperture insufficienti in Mercato Privati



Mercato Privati al centro di un tavolo che - svoltosi in due appuntamenti - ha passato in rassegna l'assorbimento del canale POE-MIPA, le tenute riorganizzative e soprattutto le forti carenze di organico lamentate nei territori

L'interlocuzione, avente per oggetto tutte le discrasie del settore, ha avuto inizio giovedì scorso e si è conclusa martedì 8 febbraio con la firma dell'Accordo sulla "Manovra straordinaria Politiche attive 2022". Una prima risposta a carattere anticipatorio prima del completamento dell'impianto da realizzarsi per quest'anno. Saranno interessate le strutture di front end che presentano maggiori criticità

L'incontro tra OO.SS. nazionali e Azienda della settimana scorsa è stato un momento di grande sfogo, dove sono venuti ad essere chiarificati con ampie argomentazioni i disagi che vive da diversi mesi l'ambito organizzativo di Mercato Privati. Un mondo dove si sono sommate diverse problematiche sia di ordine interno (la nota difficoltà degli Uffici Postali di gestire una gamma di servizi in condizioni precarie per le sempre più ridotte forze di organico) e sia esterno (tutto quanto ha riguardato l'operatività dei lavoratori fortemente impattata dalle misure anti-Covid). Ed è per tutti questi fattori che per le organizzazioni sindacali di categoria era fondamentale ritornare a un tavolo capace di esplorare tutta la geografia dei problemi allo stato attuale. Il riconoscimento professionale dei lavoratori MIPA, amministrato da Filiale, ma dipendente di fatto dalla Macro Area è stato uno degli oggetti della riflessione tra le Parti. L'Azienda ha però motivato la decisione di qualche mese fa, vale a dire di omogeneizzare in MP il segmento POE - con le sue 600 risorse sparse su tutto il territorio nazionale - per le esigenze di una gestione più integrata, in particolare per il tema degli strumenti di utilizzo tante volte lamentato, ma rimasto sempre in sospeso. E poi pressioni commerciali, sicurezza, con la difficoltà di trovare una coerenza compiuta di messa a terra per quanto stabilito in sede di OPN. Ma soprattutto a trovare maggiore evidenza è stato il nodo della carenza di organici, inappellabile anche per la stessa Azienda. Nonostante talvolta si abbia la sensazione che si abitino due piani paralleli in Poste, quello percepito in maniera formalistica dalla dirigenza e quello della "reale verità" dei posti lavoro, come ha sostenuto il Segretario nazionale con delega per Mercato Privati Enzo Cufari per sottolineare una talvolta profonda differenza di vedute, che però lavoratori e sindacati conoscono invece molto bene nei loro problemi quotidiani. Ed è su questo e quindi sul quadro generale di necessità di mettere in attivo nuove leve di Politiche attive 2022 (quelle del 2021 andranno ad essere completate entro marzo) che il secondo incontro ha voluto focalizzare l'attenzione e la volontà di fare presto e "dare ossigeno" al settore, secondo la non bellissima espressione che però dà il senso. Nella giornata di martedì, la firma del verbale di accordo sulla manovra, straordinaria, anticipatoria su quello che si andrà a costruire sulle Politiche attive 2022 in tutta la sua completezza, è da inquadrarsi pertanto nel fare presto, non arrivare tardi con farraginosità tecnico-burocratiche e dare invece risposte concrete, sebbene parziali, riducendo il gap in allarme.



Pressioni Commerciali: l'insostenibile leggerezza di ogni mezzo per aumentare budget e risultati...

Una prassi quotidiana, esercitata con mail per telefono e in riunioni teams spesso fuori dall'orario. Una prassi che non dovrebbe mai trascinare la soglia del buon senso, perché gli effetti frustranti spesso sono controproducenti rispetto al determinarsi di un buon clima all'interno delle relazioni di lavoro della squadra

E' della fine settimana scorsa, l'ultima richiesta sindacale presso l'Azienda per fare chiarezza intorno a questo fenomeno che in determinati periodi dell'anno s'intensifica fino a diventare martellante, ossessivo. Sconforto, frustrazione, risentimento verso l'ambiente: è questa la gamma di sentimenti che si produce con le cosiddette "pressioni commerciali". Consulenti finanziari, venditori mobili e DUP ricevono ogni giorno decine di telefonate e di e-mail di sollecito per lo svolgimento delle campagne commerciali, subiscono rutilanti riunioni in Teams, sovente oltre l'orario di lavoro, sotto la spada di Damocle invisibile che fa intendere possibilità di trasferimenti o demansionamenti. Il clima, che dovrebbe essere imperniato a criteri di rispetto per una sana incentivazione di propositività per raggiungere i target di obiettivo dei vari rami commerciali (ma sempre seguendo criteri corretti di procedura), diventa in taluni casi in Macro Area una serra di coltura di stress emotivo e di demotivazione sulla professionalità e l'impegno dei lavoratori. Sono subentrate attese snervanti con reportistiche giornaliere individuali (non conformi) e i budget hanno finito per essere a cadenza settimanale e giornaliera (PMG), invece che annuali e trimestrali. Inutile soffermarsi sul fatto che le campagne veicolano i colleghi a concentrarsi esclusivamente sui loro obiettivi, mettendo in subordine tutte le altre attività e non ultimo anche la formazione (come dimostra il monte ore procapite di corsi e-learning da svolgere) e soprattutto la conformità dei processi. Si ricorda però per inciso che è operativo un Osservatorio Nazionale delle Proposizioni Commerciali che ha il compito di vagliare quei comportamenti spesso contraddittori che tendono ad uscire dalle regole, in maniera più o meno palese.

				
Milano, 03.02.2022				
Poste Italiane S.p.A. Macro Area Nord Ovest Resp. R.U. Dott. E. Dallegno Serv. R.I. Dott. S. Secreti MAT MP Dott. G. Accusani				
p.c. Segr. Generali				
LL. Sedi				
Oggetto: Pressioni Commerciali				
Ci pervengono lamentele dai territori della Lombardia riguardanti un aumento esponenziale da inizio anno, delle pressioni commerciali. L'emergenza sanitaria ha inspiegabilmente esasperato tale pratica intensificata attraverso un ricorso spropositato alle teams, anche fuori orario di lavoro, messaggi inviati a tutte le ore del giorno, richiesta di invio file con dati di produzione e controllo delle agende. Riteniamo che nelle attuali condizioni di personale, di mercato e di prospettive finanziarie confuse, sia oltremodo improprio agire comportamenti incalzanti sulla produzione "giornaliera", posto che di regola gli obiettivi sono distribuiti su base perlomeno trimestrale. Chiediamo pertanto un urgente riscontro in merito, atto a garantire condizioni lavorative appropriate. Sicuri di un Vs intervento, distinti saluti.				
Slp Cisl R. Roscigno	UIL Poste L. Benevento	Failp Cisl S. Trazzera	Confisal Com.ni G. Alonge	FNC COM.NI A. Esposito
(originale firmato)				

Neo-assunti delle stabilizzazioni per effetto delle leve Politiche attive 2021

Le iniziative dell'Slp-Cisl Lombardia per fornire sui social e dal vivo tutto il supporto di accompagnamento ai giovani nel loro ingresso in Poste Italiane



Un momento degli incontri a Monza, organizzati dal Segretario Michele Aquilina

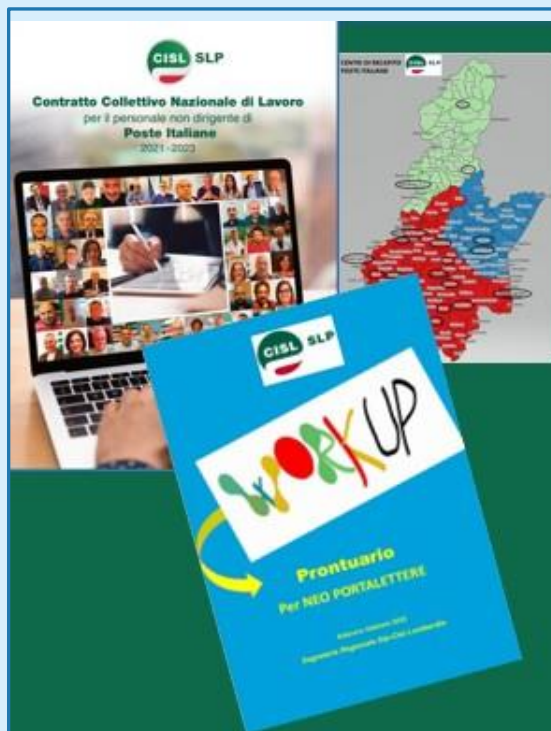


Il panorama delle iniziative che i territori dell'Slp-Cisl mettono in campo è un segno della sua fortissima presenza e di cosa significa passione. Variano, non per lo stile, che è sempre alto, ma per la specificità dei contesti. Ecco il perché dell'importanza in Lombardia di un Dipartimento per le Politiche attive. Il ruolo-ponte di **Angelo Papaleo** che lo coordina si rende imprescindibile per gestire la rete di collegamento intra-regionale. Segretari e attivisti delle Segreterie Slp-Cisl riescono poi a gestire come tutor il complesso lavoro in maniera capillare, intercettando i bisogni dei giovani lavoratori ex CTD che si trovano catapultati in realtà che sono solo un nome. Da qui il contatto, le riunioni, il farsi in quattro per fornire accoglienza, organizzare spostamenti, mettere a disposizione indirizzi utili e talvolta, condividere un aperitivo o una pizza. Essere Slp è anche questo.

Dai canali dedicati su Whatsapp e Telegram alle assemblee online su Teams e agli incontri in presenza. Dubbi, domande, problematiche logistiche: l'SLP c'è, e a tutti distribuisce una copia del CCNL e dei suoi vademecum informativi



Quali sono le necessità di un ragazzo neostabilizzato? Sono tante, varie, per nulla riassumibili. Ogni persona infatti presenta i propri dubbi, le proprie richieste, le informazioni che più lo impensieriscono. All'inizio è così, infatti. Si ha sete di conoscere quali e come sono le sedi, i centri di assegnazione, specie in geografie che magari si ignorano, dove non si è mai stati. Si vuole capire come arrivarci, se oltre all'auto vi sono mezzi di trasporto alternativi, dove potere trovare un alloggio, indirizzi di locazioni, modalità per potere costruire un proprio ambiente di vita in una nuova località dove si va a vivere. L'aiuto del sindacato qui è fondamentale, fa parte di una mission di tradizione nella categoria postale e soprattutto per Slp. E' per questo che gestire la leva delle assunzioni di stabilizzazione per tutti i territori rappresenta un lavoro tenace dal punto di vista organizzativo, che è sì di proselitismo, ma anche e soprattutto umano, di solidarietà quando si svolge bene il ruolo. Ogni attivista si rammenta di sé, del proprio stesso percorso iniziale. E allora, prende il via il famoso "accompagnamento". Si passa dai social, si prendono i contatti, si organizzano assemblee, incontri, distribuendo mappe, dando ogni tipo di supporto utile!





Sulla Legge 104 nuove agevolazioni 2022, per irrobustirne tutele e riconoscimento per l'importante sostegno sociale che ricopre

Cruciale per tutti i mesi più problematici della pandemia da Covid-19, che ha permesso di accedere agli aventi diritto anche a speciali permessi legati all'emergenza, la Legge del 1992 si dota quest'anno di nuovi aggiornamenti in termini di implementazione benefici, grazie a risorse economiche dedicate

La Legge 104/1992 è una normativa nata per semplificare una serie di supporti e agevolazioni che erano previsti per tutti coloro che avevano subito in sede lavorativa gli effetti di una patologia invalidante da impattarne l'attività lavorativa. Una Legge che contempla però anche quei lavoratori (dipendenti pubblici o privati) che assistono un coniuge, parente o affine (entro il 2° grado) portatore di handicap grave. Un'incombenza e responsabilità riconosciuta con il diritto a fruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito, a condizione che il soggetto disabile non sia ricoverato a tempo pieno presso struttura di tipo ospedaliero. Si tratta di un'importante acquisizione di consapevolezza a livello sociale e legislativo su una materia di welfare che è complessa nelle sue articolazioni, perché abbraccia diversi profili e situazioni che necessitano di un supporto avendo come radice un problema di disabilità a vario grado. E' una Legge che viene via via aggiornata, cercando di individuare benefici che possano dare risposte alle necessità diffuse che sono suscettibili di evidenze e scenari nuovi. Durante i momenti più drammatici della pandemia, in particolare durante il primo lockdown, per esempio sono stati disposti temporanei interventi, come l'ampliamento dei giorni di permesso da usufruire dietro richiesta (passando dai 3 giorni mensili ai 12 giorni). Misure eccezionali, che per fare fronte all'emergenza. Senza entrare in una modifica strutturale della Legge, con il 2022 il Governo Draghi ha adesso proposto dei miglioramenti della stessa, che si traducono in incentivi e supporti extra che coinvolgono anche il lavoro e le difficili coniugazioni con gli impegni legati alla cura della disabilità. Benefici ulteriori, sia per chi soffre di patologie disabilitanti e sia per chi assiste (caregiver), sul piano sanitario e umano le persone portatrici di handicap. Si tratterebbe di un aumento stabile dei giorni di permesso per alcune categorie di persone a cui è rivolta la Legge 104 che potranno richiedersi nell'ambito lavorativo, a parte alla possibilità di potersi avvalere dello Smart working, soprattutto dove sussistano rischi rilevanti di contagio. La persona affetta da disabilità potrà richiedere una serie di permessi retribuiti che può superare anche un lasso di tempo che può essere la metà delle ore lavorative previste, senza alcuna decurtazione dello stipendio. Oltre ai permessi di lavoro ci sono diverse novità, che riguardano il tema dell'anticipo pensionistico (facendo rientrare la categoria dei caregiver all'interno di quelle Ape sociale) e una serie di vantaggi fiscali con numerosi sgravi (dal bollo auto alle tasse di eredità, spese mediche, fino al bonus per adeguamenti per eliminare contesti caratterizzati da barriere architettoniche ecc). Su quest'ultimo punto riguardante le agevolazioni e le normative tributarie L'Agenzia dell'Entrate (ADE) ha pubblicato recentemente sul proprio portale la guida nel dettaglio con tutte le agevolazioni fiscali 2022, le regole e le modalità per richiedere le detrazioni da parte dei soggetti con disabilità, chi ha figli a carico e chi si occupa di assistenza a persone non autosufficienti.

Caregiver familiare, ovvero il familiare assistente che presta gratuitamente cura quotidiana ad un proprio parente di primo grado

Lo chiamano l'“esercito silenzioso”, è quello composto dai familiari che hanno la responsabilità della cura di un familiare non autosufficiente. Secondo i sondaggi si tratta nella maggioranza di donne che spesso si trovano a dover conciliare l'attività lavorativa con la gravosità di quest'assistenza

Chi è il Caregiver e qual'è il suo profilo lo rilevano gli osservatori sociali, tanto da essere oramai la materia di discussione per una proposta di legge. Col termine inglese si indica appunto quel familiare che offre assistenza in maniera diretta o indiretta (adempendo agli obblighi amministrativi) ad un proprio congiunto, convivente o non convivente, così come provvede ad una sorveglianza attiva (intervendo in caso di pericolo per l'assistito) o passiva (quando il paziente a letto ha bisogno di controllo). Si tratta spessissimo di donne, e c'è infatti anche in questo caso una necessità di riuscire a bilanciare una lampante disparità tra sessi, che proietta inevitabilmente anche sulla questione lavoro. Si è registrato di recente per esempio anche il fenomeno di abbandono forzato delle attività professionali. La fascia di età maggiore oscilla statisticamente tra i 36 e 50 anni, immediatamente dopo quella tra i 51 e i 60 anni. Il congiunto non autosufficiente può essere il figlio/a (71%) o il genitore (18%9), ma una non esigua percentuale è data anche dalla cura del coniuge/partner o del fratello/sorella. Quando si tratta di genitori, si tratta ancora di una coppia (80%) e per un 20% di genitori soli che si occupano del figlio. A parte tutto quanto riguarda l'aspetto psicologico, certamente di forte impatto nell'esistenza del cosiddetto Caregiver, a caratterizzare la situazione c'è anche un problema economico.

Nuovi bonus, pensioni e un Fondo sostegno: la Legge di Bilancio 2022 del Governo riorganizza gli interventi in materia di disabilità

A parte tutto quanto riguarda l'aspetto psicologico, certamente di forte impatto nell'esistenza del cosiddetto Caregiver, a caratterizzare la condizione del Caregiver c'è anche uno sfondo talvolta altrettanto drammatico di problemi economici. Diversamente dalla figura badante, la funzione che ricopre il familiare per lo svolgimento delle attività di cura e assistenza dirette (lavare, vestire, cucinare..) o indirette (obblighi amministrativi, sorveglianza ecc) è spesso nel segno della gratuità. E spesso si tratta di un aggravio di energie psicofisiche, soprattutto se si pensa alla conciliazione con gli impegni della attività lavorative quotidiane. Una condizione che spesso deve essere gestita per alcuni anni. Ogni considerazione a riguardo rischia sempre infatti di essere banalizzante rispetto allo stato reale delle cose. Ecco perché su questo grande tema sociale c'è tutto uno storico di iniziative tese a migliorare nella sostenibilità le linee progettuali di sostegno a questa condizione che deve essere messa il più possibile in protezione e alleggerimento con alcune agevolazioni. Con l'ultima Legge di Bilancio 2022, approvata il 31 dicembre 2021 ed entrata in vigore a gennaio, il Governo Draghi ha messo a disposizione risorse aggiuntive per chi beneficia della Legge 104. Un orientamento in senso espansivo che vedrà attribuire finanziamenti al neo istituito “Fondo per le non autosufficienze” 100 milioni per il 2022, 200 milioni per il 2023, 250 milioni per il 2024 e 300 milioni a decorrere dal 2025. Nel complessivo, le agevolazioni su una scala protocollare di indici di gravità che toccano la persona diversamente abile e chi ne presta cura, toccano agevolazioni di tipo automobilistico, il taglio dell'IVA sull'acquisto della macchina, agevolazioni fiscali per il trasporto specializzato, sconti e contributi per l'acquisto di macchinari o apparecchi per la deambulazione e la correzione ortopedica. Inoltre a seconda della percentuale di invalidità riscontrata dalla Commissione Medica dell'USL locale e dall'INPS stessa, sono previste varie esenzioni per il pagamento del ticket sanitario, un assegno mensile dell'importo medio di 287,09 euro al mese. Nel caso di invalidità al 100% una pensione a vita, dell'importo medio di 364,93 euro mensili. Sul fronte pensioni, materia anch'essa in via di rivisitazioni e trattazione politica, la richiesta di pre-pensionamento prevederebbe che la categoria dei caregiver venga equiparata all'elenco dei lavori gravosi all'interno delle categorie tutelate dalla cosiddetta Ape sociale (a patto che vi siano 35 anni di contributi maturati presso l'INPS, di avere 58 anni di età). Ma sono soprattutto i programmi di assistenza integrata e i servizi di sollievo, gli aiuti alle famiglie, i bonus, i sussidi, le detassazioni ad essere un valido potenziale di sostegno.



Permessi 104, l'art. 44 del CCNL di Poste definisce i criteri che normano la disciplina di Tutela dei portatori di handicap

- Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte dalla Legge 5 febbraio 1992, n.104, trovano applicazione le agevolazioni di cui all'art.33 della Legge medesima e successive modifiche ed integrazioni.
- I permessi mensili di cui all'art.33, terzo comma, della citata Legge possono essere fruiti in forma oraria frazionata, dai genitori, anche adottivi, del figlio con handicap in situazione di gravità, nonché dal coniuge e da colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il secondo grado, o di terzo grado nelle sole ipotesi previste dalla Legge, concordando preventivamente le ore di permesso con il datore di lavoro.
- La modalità di fruizione, continuativa o frazionata a giorni o ad ore, dei permessi di cui all'art.33, della L.104/92, deve essere comunicata per iscritto all'Azienda unitamente al calendario delle giornate/ore di permesso entro il mese precedente a quello di utilizzo. È consentita la variazione, nell'ambito dello stesso mese, della modalità o del calendario di fruizione dei permessi per sopravvenute esigenze preventivamente e tempestivamente comunicate alla Società.
- A livello regionale saranno individuate ed intraprese le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, a migliorare l'accesso, l'agibilità e la vivibilità dei luoghi di lavoro nei confronti dei lavoratori diversamente abili.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, si impegnano a seguire e monitorare l'evoluzione legislativa in materia di tutela di handicap al fine di individuare gli interventi che si rendessero necessari.

L'Art. 33 comma 3 della Legge 104

3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti⁽²⁾



La novità Quota 102, e ciò che rimane invariato nel cantiere del sistema previdenziale nelle uscite anticipate nel 2022 e fino al 2024

Tenendo conto della “cristallizzazione” al 31/12/2021 dei lavoratori con 62 anni di età e 38 anni di contributi, che potranno uscire con Quota 100 senza alcun vincolo temporale, la nuova proposta di Legge riguardante Quota 102 attende di completare il suo percorso per giungere ai suoi decreti attuativi, nonché alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale

Con l'intenzione di rivedere la Legge Fornero di 10 anni fa, che ha continuato ad essere oggetto di svariati interventi tesi a smuoverne le rigidità, il cantiere della riforma della previdenza pubblica, va avanti con decisione. Come è noto, Quota 100, resistita per un triennio, è stata surclassata adesso, dalla proposta di legge contenuta nel pacchetto che riguarda la previdenza pubblica presente nella Legge di Bilancio 2022 della misura battezzata **Quota 102**, che consentirebbe di accedere alla pensione anticipata con 64 anni di età e 38 di contributi. Una soluzione mediata, riveduta per il fattore di età anagrafica (che passa da 62 a 64 anni), ma che sostanzialmente ricalca all'insegna della continuità alcuni elementi della precedente, come la contribuzione mista per raggiungere i requisiti di versamento nelle casse professionali dell'INPS. Proseguono pertanto i tavoli, dove i sindacati stanno proponendo con forza una posizione che sia fedele al valore sociale, vero e proprio architrave del sistema pensionistico. Importante rimane la considerazione del fatto che la domanda per Quota 102 non è valida anche se si dovesse essere nella condizione per esempio di 63 anni e 40 di contributi. L'età infatti è considerata un vettore di riferimento fisso. Nel pacchetto prevede il congelamento dei canonici adeguamenti alle speranze di vita e viene confermata per il 2022 l'**Opzione donna**. Per due anni fino al 2024 la **pensione di vecchiaia** rimane a 67 anni. Per le donne, la facoltà di accedere al vantaggio dell'uscita anticipata, introdotta nel 2004, è rivolta alle lavoratrici che hanno maturato 35 anni di contributi entro il 2021 e hanno 58 anni di età. comporta una decurtazione calcolata proporzionalmente alla richiesta di anticipo su quelle che sono le regole ordinarie. La pensione pertanto può anche decrescere fino anche a circa il 30%.

Pensione	Requisito contributivo	Età richiesta	Finestra
Vecchiaia ordinaria	20 anni	67 anni	No
Vecchiaia giovani	5 anni	71 anni	No
Vecchiaia lavori gravosi	30 anni	66 anni e 7 mesi	No
Vecchiaia in totalizzazione	20 anni	66 anni	18 mesi
Anticipata uomini	42 anni e 10 mesi	Qualsiasi	3 mesi
Anticipata donne	41 anni e 10 mesi	Qualsiasi	3 mesi
Anticipata in totalizzazione	41 anni	Qualsiasi	21 mesi
Anticipata giovani	20 anni	64 anni	No
Anticipata "quota 102"	38 anni	64 anni	3 mesi (entro il 31/12/2021)

Criticità nella filiera del recapito, dagli stabilimenti/logistica alla consegna del portalettere: le OO.SS. richiedono ora un incontro urgente con l'Azienda



Milano, 10.02.2022

Poste Italiane S.p.A.
Macro Area Nord Ovest

Resp. R.U.
Dott. E. Dallegno

Serv. R.I.
Dott. S. Secreti

PCL
Dott. F. Cicuto

p.c. **Segr. Generali**

LL. Sedi

Oggetto: Richiesta urgente d'incontro sulle forti criticità presenti in PCL

Le condizioni di gravità per la congestione presente nelle filiere recapito/logistica, e quanto testimoniano le stesse lamentele dei territori della Lombardia ci obbligano a richiedere un tavolo di incontro da effettuarsi nei tempi più stretti.

Come si è potuto constatare, infatti, lo scenario che si offre negli stabilimenti, nei centri di distribuzione e nelle attività dei portalettere ancora quasi a metà febbraio, lungi dall'essere migliorato, è ancora immerso nelle problematiche considerate di "coda", rispetto al periodo di intenso recupero di inizio anno. La criticità persiste, con allarme crescente.

La carenza di personale, contestualmente anche al contesto segnato dalle molte assenze per Covid, è diventata cronica rispetto alle esigenze di servizio.

Una situazione insoddisfacente, soprattutto per le evidenti difficoltà di reperimento nell'assunzione di lavoratori CTD, che finisce per ricadere esclusivamente sulle spalle dei lavoratori portando una diffusa disorganizzazione e un fattore di stress continuo, quindi di sicurezza, che non devono essere trascurati.

Sicuri di una Vs sollecita convocazione, come previsto dall'incontro del 18 novembre 2021.

Distinti saluti.

SLP Cisl
R. Roscigno

Uil Poste
L. Benevento

Failp Cisl
S. Trazzera

Confasal Com.ni
G. Alonge

FNC COM.NI
A. Esposito

(originale firmato)

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
Segretaria Rossana Pepe

Brescia

Via Altipiano D'Asiago 3
25128 Brescia
e-mail: brescia@slp-cisl.it
Segretario Celso Marsili

Como

Via Brambilla 24
22100 Como
e-mail: como@slp-cisl.it
Coordinatore Giuseppe Melina

Cremona

Via Trento e Trieste 54
26100 Cremona
e-mail: cremona@slp-cisl.it
Segretario Pietro Triolo

Lecco

Via Besonda inferiore 11
23900 Lecco
e-mail: lecco@slp-cisl.it
Coordinatore Antonio Pacifico

Lodi

Piazzale Forni 1
26900 Lodi
e-mail: loidi@slp-cisl.it
Coordinatore Sergio Blasi

Mantova

Via Pietro Torelli 10
46100 Mantova
e-mail: mantova@slp-cisl.it
Coordinatrice Reana Franzoni

Milano

Via Tadino 23
20124 Milano
e-mail: milano@slp-cisl.it
Segretario Roberto Puddu

Monza

Via Dante 17/A
20900 Monza
e-mail: monza@slp-cisl.it
Segretario Michele Aquilina

Pavia

Via Rolla 3
27100 Pavia
e-mail: pavia@slp-cisl.it
Segretario Matteo Zucca
Coordinatore Maurizio Dassù

Sondrio

Via Bonfadini 1
23100 Sondrio
e-mail: sondrio@slp-cisl.it
Segretario Dante Spiniello

Varese

Via Bernardino Luini 5
21100 Varese
e-mail: varese@slp-cisl.it
Segretario Maurizio Cappello
Coordinatore Onofrio Palella