



Molise Postelegrafonico

Federazione Lavoratori Poste *La voce del S.l.p. - Cisl*

Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L.353/2003 (conv. In L. 27/02/2004 n° 46) art. 1, comma 2, "Direzione Commerciale Business Campobasso"

Anno 2023
SETTEMBRE

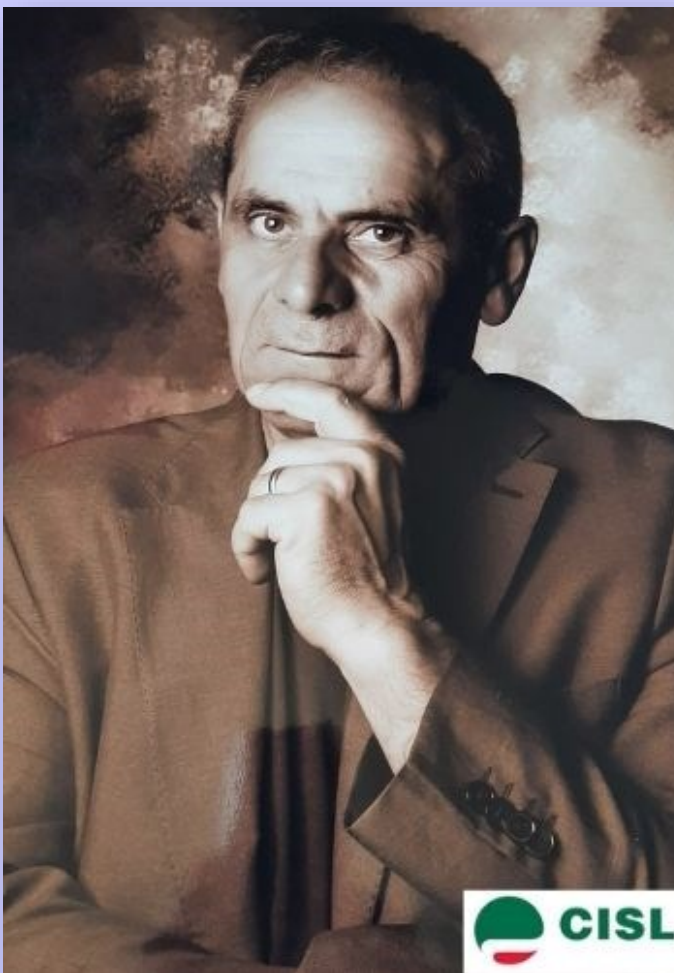
Telefono: 0874/478723 — Fax: 0874/98445 — E-mail: campobasso@slp-cisl.it -
Facebook : SLP-CislMolise: la nostra voce

La Cisl è pronta a raccogliere la sfida

Il confronto tra governo e opposizioni apre un'opportunità imperdibile di incardinare finalmente nel solco di un'impostazione tra le parti sui temi del lavoro povero, della precarietà lavorativa, di una questione salariale che richiede una nuova strategia condivisa tra politica, sindacati e imprese.

Questioni determinanti, che non ammettono divisioni strumentali né demagogie e richiedono l'esercizio di una responsabilità comune tra tutti i partiti e le parti sociali.

Per questo motivo guardiamo con il massimo interesse all'avvio di un percorso-istruttoria al CNEL che porti anche a una norma capace di estendere e rafforzare la contrattazione, assicurando salari dignitosi e copertura dei contratti leader a tutti i lavoratori, senza alcuna eccezione.



È tempo di concretezza, di riformismo vero, nella consapevolezza che per fronteggiare la categoria dei lavoratori poveri, cioè coloro che, pur avendo un'occupazione, si trovano a rischio di povertà e di esclusione sociale a causa del livello troppo basso del loro reddito, dell'incertezza sul lavoro, della scarsa

crescita reale del livello retributivo, dell'incapacità di risparmio, salari bassi.

Non è sufficiente qualche articolo sulla Gazzetta ufficiale, bisogna far applicare i contratti leader e maggiormente diffusi, contrastare i part-time involontari, aumentare le ispezioni per le false partite Iva e il parasubordinato, il sommerso e il lavoro nero, le cooperative spurie e i tanti fasulli tirocini extracurricolari.

C'è da stimolare la leva della contrattazione aziendale e territoriale azzerando il peso del fisco sugli accordi decentrati per aumentare

e ridistribuire la produttività. Va poi condotta in porto una grande riforma sulla



partecipazione dei lavoratori alla vita e agli utili delle imprese.

È fondamentale che tutto questo entri nel dibattito e si collochi in modo organico nel quadro di una complessiva politica dei redditi partecipata da sindacati e imprese. La Cisl è pronta a raccogliere la sfida.

È giusto aver deciso di tassare gli extra profitti delle banche, intervento sollecitato da tempo dalla Cisl che va allargato alle altre multinazionali (energia, digitale, logistica) per recuperare risorse da impegnare ad alzare salari, retribuzioni, pensioni e a ridurre il peso delle tasse ai lavoratori, pensionati e sostenere le famiglie sui mutui per le prime case.

Positiva la misura che riguarda i prestiti per gli enti locali in dissesto finanziario e le misure di calmieramento del costo dei biglietti aerei a contenimento di dinamiche tariffarie legate alla stagionalità, anche se l'intervento risulterà tardivo.

Sarebbe utile chiamare in causa le Authority di riferimento, quella alla concorrenza e mercato e l'autorità dei trasporti, per individuare in questi settori – fermo restando il vincolo dell'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro di settore (trasporto aereo, mobilità attività fer-

roviarie e mobilità trasporto pubblico locale, ecc.) – una sorta di massimale tariffario, un tetto al prezzo.

Occorre attivare subito una cabina di regia anti-inflazione che metta in relazione Governo, sindacati e imprese nel contrasto alla speculazione, nel controllo di prezzi e tariffe, nell'impegno reciproco di rinnovare e innovare tutti i contratti pubblici e privati.

C'è una riforma cardine che riteniamo davvero indispensabile in questa fase: quella della partecipazione dei lavoratori alla vita, agli utili e all'organizzazione delle imprese, sfida che intercetta tutte le più importanti questioni, a cominciare da quella salariale, la qualità e stabilità del lavoro, per continuare con l'incremento della produttività, il contrasto alle delocalizzazioni, i controlli su salute e sicurezza e applicazione dei buoni contratti.

Il senso della proposta di legge d'iniziativa popolare della CISL sta in tale direttrice, e per questo siamo e **saremo in mobilitazione fino a dicembre** per informare e comunicare ai lavoratori, pensionati, cittadini i contenuti del provvedimento legislativo.

Vediamo molta adesione e sostegno



Contrattazione il nostro valore aggiunto!

delle persone nei luoghi di lavoro e nel territorio sulla nostra iniziativa ma anche autorevoli espressioni del mondo accademico e universitario, dell'imprenditoria, dei partiti che guardano con interesse a questo sentiero: non può che farci piacere.

Vogliamo dare gambe solide e credibili al progetto, evitando tentazioni dirigistiche, valorizzando la contratta-

zione, collegando incentivi e sostegni fiscali a soluzioni che diano protagonismo vero alle relazioni industriali affinché i lavoratori possano co-determinare strategie e scelte delle imprese.

Su questi temi chiamiamo la politica e i nostri interlocutori sociali a convergere responsabilmente in un ampio e costruttivo fronte riformatore.

Aggiungi un posto al tavolo.

VIENI A FIRMARE
LA LEGGE DI INIZIATIVA POPOLARE
CHE PROMUOVE LA PARTECIPAZIONE
DEI LAVORATORI ALL'IMPRESA.



#unpostoaltavolo

Il sindacalismo italiano è chiamato a una grande opera di rinnovamento

Chi vive il sindacato, con la passione che merita, deve riflettere con attenzione sulle storture del lavoro: la differenza di trattamento economico tra uomini e donne, con la donna guadagna meno di un uomo; lavori usuranti poco tutelati; morti sul lavoro segno di sconfitta per l'intera società.

Caporalato, sfruttamento, turni massacranti, disoccupazione, conflitti interni, la tragedia delle morti bian-

che, disparità di genere, precariato giovanile e "cultura dell'esubero" affliggono il mondo del lavoro frenando la crescita culturale, sociale ed economica del Paese.

Lo sfruttamento delle persone, come se fossero macchine da prestazione, con "forme violente" come il caporalato e la schiavitù dei braccianti in agricoltura o nei cantieri edili e in altri luoghi di lavoro, la costrizione a turni



massacranti, il gioco al ribasso nei contratti, il disprezzo della maternità, il conflitto tra lavoro e famiglia delineano un mondo del lavoro non a misura della dignità dell'uomo.

Quante contraddizioni e quante guerre tra poveri si consumano intorno al lavoro! Negli ultimi anni sono aumentati i cosiddetti "lavoratori poveri": persone che, pur avendo un lavoro, non riescono a mantenere le loro famiglie e a dare speranza al loro futuro.

Bisogna incoraggiare le trasformazioni degli ambienti di lavoro in luoghi di fraternità, dove formare le persone e educarle a quella pace di cui oggi il mondo "ha sete".

Il sindacato, in questo contesto, è chiamato a dare voce a chi non ha voce. Bisogna prestare attenzione ai giovani, spesso costretti a contratti precari, inadeguati e schiavizzanti.

Il sindacato deve essere la sentinella del mondo del lavoro, generando alleanze e non contrapposizioni sterili.

Il sindacalismo italiano è chiamato a una grande opera di rinnovamento che passi attraverso un nuovo progetto di unità sindacale. Un progetto in grado di rompere la tendenza alla burocratizzazione, alla dimensione oligarchica e, soprattutto, per riprendere un rapporto diretto con i lavoratori.

Credo che questa sia un'esigenza



che riguardi sia le Organizzazioni Sindacali, sia il sistema democratico del Paese. Una democrazia con i corpi intermedi deboli o ripiegati su istanze corporative non giova alla società.

Il pluralismo delle idee e delle proposte è un bene quando non costruisce muri e confini, ma consente di abbandonare gli egoismi di organizzazione per entrare nella reciprocità, vera dimora del noi, nell'incontro tra libertà.

Solo dentro un democratico e partecipato percorso unitario si potrà realizzare il proprio desiderio, all'interno di un desiderio comune che porti ad uno sviluppo sociale che rispetti i diritti di ognuno.

Antonio D'Aleandro

PREMIO DI RISULTATO 2023-2024

E UN PREMIO AGGIUNTIVO DI 1000 EURO

È stato siglato l'accordo sul Premio di Risultato destinato ai lavoratori di Poste Italiane e delle Aziende del Gruppo che contiene l'importante novità di avere un impianto di durata biennale.

Inoltre, in via eccezionale e limitatamente all'anno 2023, sarà erogato con il mese di novembre un premio aggiuntivo di 1000 euro al personale assunto a tempo indeterminato, ivi inclusi gli apprendisti, che consentirà di recuperare il forte rialzo inflattivo e valorizzare il grande impegno delle lavoratrici e dei lavoratori. L'impianto del Premio riguarda il biennio 2023-2024 ed è caratterizzato da un incremento economico del 4% pari a 95 euro medi, confermata l'erogazione con il mese di giugno.

La determinazione del Premio verrà definita secondo i criteri di raggiungimento del parametro EBIT del Gruppo. Poste Italiane riconoscerà l'erogazione del Premio di Risultato al raggiungimento dell'obiettivo di 95 mila euro pro capite.

Viene confermata anche quest'anno la possibilità di accedere in via volontaria

IMPORTI UNITARI PREMIO 2023

Verbale di
Accordo
1/8/2023
Allegato 1

DIREZIONE STAFF	LIVELLO	PREMIO 2023	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	F	872,40	523,44	348,96
E	1.176,48	705,89	470,59	
D	1.329,02	797,41	531,61	
C	1.329,02	797,41	531,61	
B	1.361,67	817,00	544,67	
A2	2.089,28	1.253,57	835,71	
A1	2.751,29	1.650,78	1.100,52	

PRODUZIONE SPORTELLERIA	LIVELLO	PREMIO 2023	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	E	2.087,39	1.252,44	834,96
D	2.348,55	1.409,13	939,42	
C	2.454,32	1.472,59	981,73	
B	2.516,16	1.509,69	1.006,46	
A2 COLL - A2 DUP - REFERENTE COORDINAMENTO UP	2.612,52	1.567,51	1.045,01	
A1 DUP	2.620,80	1.572,48	1.048,32	
A1 DUP CENTRALI	2.893,98	1.736,39	1.157,59	

PRODUZIONE RECAPITO	LIVELLO	PREMIO 2023	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	E	1.924,57	1.154,74	769,83
D	2.077,49	1.246,49	830,99	
C	2.174,02	1.304,41	869,61	

PRODUZIONE CRP	LIVELLO	PREMIO 2023	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	F	1.023,98	614,39	409,59
E	1.575,58	945,35	630,23	
D	1.694,77	1.016,86	677,91	
C	1.779,81	1.067,89	711,92	
B	1.823,58	1.094,15	729,43	
A2 - A2 VENDITORI IMPRESE/P.A.L.	2.184,40	1.310,64	873,76	
A1	2.846,42	1.707,85	1.138,57	

RIDUZIONE PER MALATTIA *

N Eventi	tra 1 e 2	pari a 3	tra 4 e 5	tra 6 e 7	da 8
Decurtazione combinata **	0%	-12,5%	-27,5%	-75%	-100%

(*) SONO ESCLUSE DAL COMPUTO LE ASSENZE DOVUTE A PATOLOGIE DI PARTICOLARE GRAVITÀ DI CUI ALL'ART. 41 CCNL, RICOVERI OSPEDALIERI ANCHE IN DAY HOSPITAL ADEGUATAMENTE DOCUMENTATE, IVI RICOMPRENDO I PERIODI DI PROGNOSI CHE VI SI RICONNETTONO

(**) RIFERITA ALL'INTERO IMPORTO UNITARIO DEL PREMIO (QUOTA NAZIONALE + QUOTA REGIONALE)

ad ulteriori vantaggi aderendo alla piattaforma del Welfare aziendale, destinando parte o l'intero importo del PDR in beni e servizi. Nello specifico viene disposto un credito aggiuntivo pari a 50

euro per la destinazione di una somma di almeno il 10% del PDR, un altro di ulteriori 100 euro per la destinazione di almeno il 50% e ulteriori 150 euro rispetto agli importi precedenti quando viene scelta la quota di almeno il 90%.

Confermato il Bonus di 50 euro qualora non vi sia stata da parte del lavoratore alcuna assenza nel corso dell'anno.

Respinti i tentativi aziendali di rivedere in peggio le causali di assenza nella decurtazione del Premio, andando a colpire anche le tipologie tutelate dalla legge.

Raffaele Roscigno, Segretario Generale SLP CISL, si dice soddisfatto degli obiettivi raggiunti nella trattativa sul Premio di Risultato 2023/2024 destinato ai lavoratori e alle lavoratrici del Gruppo Poste Italiane e che, per la prima volta, avrà un impianto di durata biennale. "Per noi - afferma il Segretario Generale della Slp Cisl - era fondamentale far valere gli interessi dei lavoratori, premiare lo spirito di sacrificio con cui hanno affrontato e superato momenti di grande difficoltà legati agli effetti della pandemia, all'inflazione e, più in generale, al delicato momento socioeconomico che stiamo vivendo. Sacrificio che merita le giuste gratificazioni".

"Al tavolo di confronto con l'Azienda - prosegue Roscigno - con decisione e caparbia, sia-

mo riusciti ad incassare risultati tutt'altro che scontati. Portiamo a casa, per il 2023, il riconoscimento di un premio aggiuntivo di 1000 euro destinato al personale a tempo indeterminato, inclusi gli apprenditi, che sarà erogato a novembre; un incremento economico del 4%, pari in media a 95 euro, erogati con la mensilità di giugno; abbiamo confermato il bonus di 50 euro per i lavoratori che non registrano assenze nel corso dell'anno e la possibilità di accedere, su base volontaria, ad ulteriori vantaggi aderendo alla piattaforma del Welfare aziendale, destinando parte o l'intero importo del Premio di Risultato in beni e servizi".

"Risultati importanti - conclude il segretario Roscigno - che rimettono al centro le esigenze dei lavoratori contestualizzandole all'attuale momento storico. Gli obiettivi raggiunti in sede di trattativa sono il frutto di un grande lavoro di squadra, elemento imprescindibile del percorso di tutela dei diritti dei lavoratori che ho l'onore di rappresentare".



Dignità, benessere e protagonismo

Da lavoratore oggi cerco tre cose in azienda: dignità, benessere e protagonismo.

La dignità di un salario adeguato e di un riconoscimento reale concreto, anche economico, dell'apporto della persona ai risultati dell'azienda.

Il benessere di un ecosistema sicuro, di una formazione continua e di qualità, di un welfare negoziato che ci accompagna anche fuori dal posto di lavoro, di flessibilità organizzative capaci di coniugare meglio genitorialità, tempo libero, e lavoro.

E poi, il protagonismo di chi non è solo un ingranaggio e dunque ambisce a strumenti di partecipazione attiva e creativa, alla vita, agli utili, alle decisioni dell'impresa.

Questo è il sentiero tracciato nella nostra proposta di legge sulla partecipazione su cui chiamiamo governo, imprese, forze politiche a convergere responsabilmente in un ampio e costruttivo fronte per un cambiamento equo.

Abbiamo bisogno della più grande campagna di "emanipazione" del lavoro che richiede lo sblocco di massicci investimenti pubblici e privati per innalzare qualità e quantità dell'occupazione.

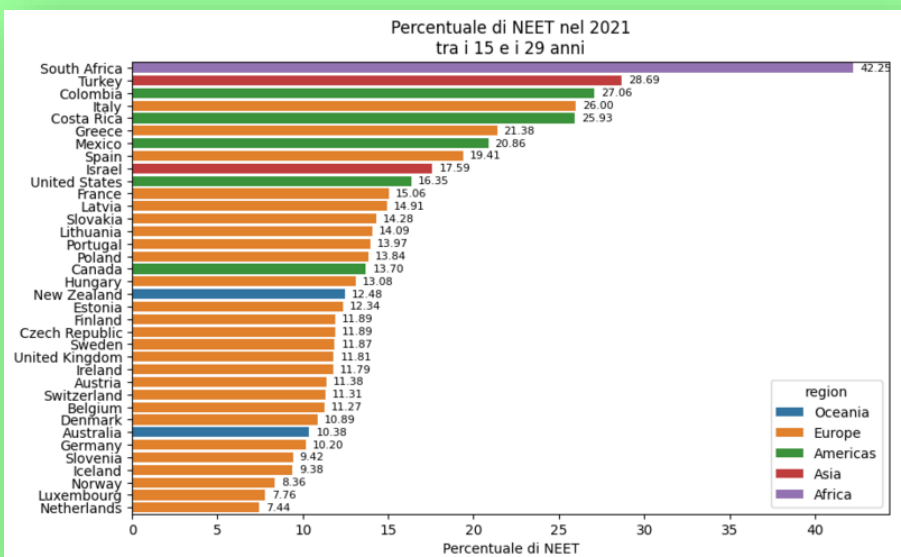
La formazione, la riqualificazione, l'innalzamento delle competenze sono chiavi di volta fondamentali di questo percorso e baricentro di una

nuova cittadinanza del lavoro.

Tanto più nel nostro Paese che da decenni vede crescere la polarizzazione tra lavoro dignitoso e lavoro povero. Andamento che coincide con un crescente "disuguaglianza della conoscenza" che divarica sempre di più l'occupazione di qualità dagli oltre 3 milioni di lavoratori poveri e i quasi 5 milioni di persone che in questo momento non studia, né lavora, né riceve una formazione, dette in statistica *inattive*.

Questa frattura si riempie se tutti rimiamo nella stessa direzione. Consapevoli che il nuovo articolo 18 si chiama diritto soggettivo e universale alla formazione.

I percorsi devono coinvolgere tutti: lavoratori, disoccupati, cassintegrati e richiedono la cooperazione dell'intero corpo sociale e istituzionale: scuola e università, ITS e imprese, Regioni ed Enti locali, contrattazione, bilateralità e Fondi interprofessionali.



La situazione generale del Sud rimane critica

È in atto un forte rallentamento dell'economia che, a causa dell'inflazione e del conseguente aumento dei tassi di interesse deciso dalla BCE, potrebbe spingerci verso un autunno pieno di insidie.

Non dimentichiamoci, inoltre, che le criticità che da sempre affliggono il Mezzogiorno sono ancora in attesa di una soluzione. Il tasso di disoccupazione, soprattutto giovanile e femminile, rimane molto elevato, il livello di povertà ed esclusione sociale è preoccupante, il deficit infrastrutturale costituisce un ostacolo allo sviluppo e l'efficienza della Pubblica Amministrazione è tra le peggiori d'Europa.

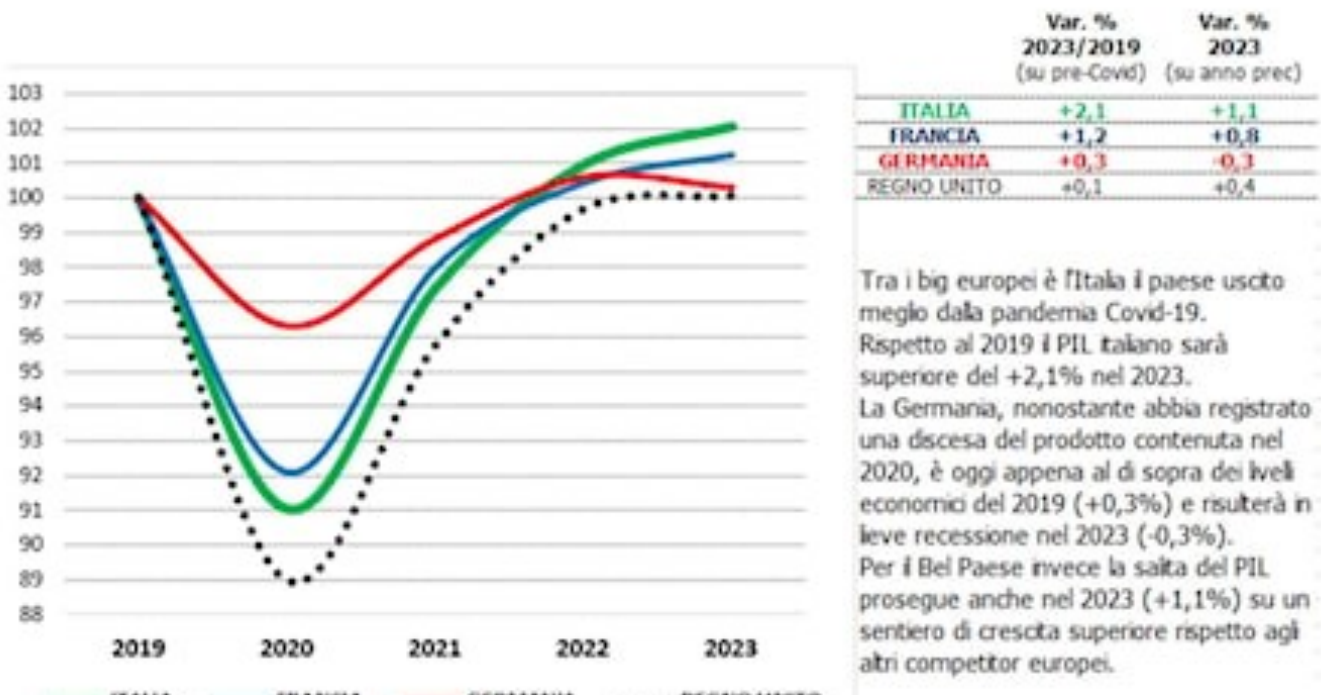
Tuttavia, i segnali in grado di dar corpo a una svolta ci sono e potrebbero consolidarsi se nei prossimi tre anni

riusciremo a spendere bene le risorse che il PNRR ha destinato al Mezzogiorno.

Tra il 2019 (anno pre-pandemico) e il 2023, l'Italia ha registrato un livello di crescita nettamente superiore a quello registrato dai principali paesi europei nostri competitor. Se dal confronto la crescita del Pil in Italia è aumentata del 2,1 per cento, in Francia si è attestata al +1,2 per cento, mentre in Germania è stata solo del +0,3 per cento. Anche il Regno Unito, sebbene non sia più in UE, può contare su un differenziale di crescita risibile pari al +0,1 per cento.

Nel 2023 a trainare la crescita del Pil sarà la Lombardia con una previsione di crescita del +1,29 per cento. Seguono il Veneto con il +1,24 per cento, il Trentino Alto Adige con il +1,23 per

L'Italia: tra i big europei è il Paese uscito meglio dalla pandemia



cento, il Lazio con il +1,18 per cento e il Piemonte-Valle d'Aosta con il +1,17 per cento. **Chiudono la graduatoria** la Campania con il +0,86 per cento, **il Molise con il +0,84** per cento e, infine, la Basilicata con il +0,82 per cento.

Le **regioni che non hanno ancora recuperato il crollo del Pil** avvenuto nel 2020 (anno dello "scoppio" della pandemia) sono la Calabria con un differenziale negativo rispetto al 2019 dello

0,25, **il Molise dello 0,83**, la Valle d'Aosta dello 0,88, la Liguria del 2,02 e, in particolar modo, la Toscana che deve ancora "riconquistare" ben 3,22 punti di Pil.

Sebbene nel 2023 il Mezzogiorno sia destinato a rimanere la zona che in Italia registrerà l'aumento del Pil più contenuto (+1% circa rispetto al +1,1% nel Centro e +1,2% nel Nord), comunque supererà quello della Francia

Rank per PIL 2023	Regioni e ripartizioni	Nel 2023 rispetto ai livelli pre-Covid (2019)	Crescita % 2023
1	Lombardia	+4,15	+1,29
2	Veneto	+2,07	+1,24
3	Trentino Alto Adige	+2,28	+1,23
4	Lazio	+1,10	+1,18
5	Piemonte	+0,52	+1,17
6	Valle d'Aosta	-0,88	+1,17
7	Friuli Venezia Giulia	+2,19	+1,15
8	Sicilia	+0,64	+1,12
9	Emilia Romagna	+3,78	+1,12
10	Toscana	-3,22	+1,06
11	Puglia	+2,85	+1,02
12	Umbria	+1,11	+1,01
13	Marche	+2,02	+0,90
14	Sardegna	+0,50	+0,89
15	Abruzzo	+1,21	+0,89
16	Liguria	-2,02	+0,88
17	Calabria	-0,25	+0,87
18	Campania	+1,46	+0,86
19	Molise	-0,83	+0,84
20	Basilicata	+0,68	+0,82
ITALIA		+2,10	+1,13

(+0,8%) e in particolar modo quello della Germania (-0,3%) che è in piena recessione tecnica.

Se calcoliamo la media semplice del tasso di crescita di Parigi e Berlino il risultato si attesta al +0,25%; ciò implica che anche il **nostro Sud crescerà quattro volte più di Francia e Germania messe assieme.**

L'Italia si sta difendendo meglio degli altri, anche per merito del Sud. Ma c'è dell'altro: **persino il Regno Unito rimarrà alle nostre spalle:** nella classifica della crescita economica relativa al 2023 dovrebbe fermarsi al +0,4%, un risultato storico che dimostra come il Belpaese e in particolar modo il Mezzogiorno abbiano superato meglio dei nostri principali competitor gli effetti negativi provocati dalla pandemia, dalla crisi energetica e dal boom dell'inflazione.

I motivi di questa crescita riguarda:

L'entità degli aiuti messi in campo dagli ultimi esecutivi per fronteggiare a livello nazionale la crisi pandemica e gli effetti del caro-energia. Tra ristori, contributi a fondo perduto, cassa integrazione, bonus economici, assunzioni nella sanità, tra il 2020 e il 2022 sono stati erogati almeno 180 miliardi di euro. A questi vanno aggiunti altri 91 miliardi per mitigare i rincari di luce e gas.

La ripresa dei consumi delle famiglie e quella degli investimenti nelle costruzioni che, nel biennio 2021-2022, hanno interessato soprattutto il Mezzogiorno.

Il forte aumento degli investimenti fissi lordi avvenuto nel Sud che, grazie anche alle risorse messe a disposizione dal Pnrr, ha interessato in particolar modo il comparto delle costruzioni.

Rank per crescita 2023	Province	Nel 2023 rispetto ai livelli pre-Covid (2019)	Crescita % 2023
1	Ascoli Piceno	+7,29	+2,10
2	Milano	+7,99	+1,86
3	Venezia	-3,06	+1,85
4	Trapani	+2,63	+1,85
5	Sondrio	+2,54	+1,81
6	Verona	+5,42	+1,76
7	Caltanissetta	+7,72	+1,66
8	Livorno	+2,87	+1,64
9	Pescara	+3,31	+1,56
10	Cagliari	-0,91	+1,54
11	Trieste	+6,94	+1,54
12	Massa Carrara	+3,59	+1,54
13	Udine	+2,77	+1,53
14	Roma	+1,89	+1,47
15	Catania	+0,31	+1,47
16	Firenze	-10,04	+1,46
17	Barletta-Andria-Trani	+3,60	+1,42
18	Belluno	-5,43	+1,42
19	Cosenza	+1,72	+1,40
20	Agrigento	+1,34	+1,40
21	Asti	+1,73	+1,39
22	Bari	+4,69	+1,38
23	Palermo	+2,08	+1,37
24	Trento	+4,45	+1,37
25	Torino	+1,06	+1,32
26	Aosta	+0,26	+1,29
27	Lodi	+4,61	+1,29
28	Bologna	+4,08	+1,28
29	Siena	+1,46	+1,28
30	Bolzano	+2,50	+1,26
31	Isernia	+2,16	+1,26
32	Sassari	+2,35	+1,24
33	Taranto	+4,71	+1,21
34	Napoli	+1,42	+1,18
35	Reggio Calabria	+0,98	+1,18
36	Catanzaro	+1,35	+1,16
37	Perugia	+2,93	+1,15
38	Genova	-2,96	+1,14
39	Pavia	+2,13	+1,14
40	Enna	+3,08	+1,13
41	Messina	+1,80	+1,13
42	Reggio Emilia	+5,76	+1,13
43	Salerno	+4,02	+1,13
44	Parma	+7,71	+1,11
45	Foggia	+3,07	+1,08
46	Biella	-0,22	+1,08
47	Rimini	-1,27	+1,06
48	Ancona	+4,53	+1,06
49	Vercelli	+6,55	+1,03
50	Cuneo	+3,47	+1,02
51	Modena	+5,77	+1,00
52	Piacenza	+5,96	+1,00
53	Padova	+4,46	+0,99
54	Bergamo	+3,25	+0,99
55	Arezzo	+0,63	+0,98
56	Como	+1,02	+0,97
57	Lecce	+3,82	+0,95
58	Ragusa	+1,71	+0,94
59	L'Aquila	+2,41	+0,92
60	Nuoro	+3,80	+0,90
61	Rovigo	+5,31	+0,90
62	Rieti	+8,08	+0,89
63	Treviso	+3,91	+0,87
64	Campobasso	-0,51	+0,87
65	Cremona	+5,50	+0,86
66	Alessandria	-0,87	+0,86
67	Matera	+7,97	+0,83
68	Viterbo	+2,75	+0,83
69	Savona	+2,65	+0,81
70	Ferrara	+2,49	+0,80
71	Imperia	+0,21	+0,79
72	Siracusa	-0,99	+0,78
73	Lecco	+2,28	+0,77
74	Teramo	+2,27	+0,76
75	Potenza	-0,99	+0,75
76	Verbania-Cusio-Ossola	-2,88	+0,74
77	Forlì-Cesena	+4,93	+0,74
78	Novara	+1,92	+0,72
79	Prato	-2,74	+0,71
80	Frosinone	+0,74	+0,70
81	Ravenna	+5,09	+0,67
82	Benevento	+3,77	+0,67
83	Pisa	+3,22	+0,67
84	Terni	+0,82	+0,66
85	Brescia	+2,58	+0,62
86	Avellino	+1,44	+0,60
87	Varese	+0,62	+0,59
88	Grosseto	+3,39	+0,59
89	Pistoia	+1,26	+0,57
90	Chieti	+1,57	+0,55
91	Monza-Brianza	+4,12	+0,52
92	Oristano	+4,56	+0,51
93	Pordenone	+3,57	+0,51
94	Latina	+5,14	+0,50
95	Mantova	+2,43	+0,49
96	Brindisi	+3,81	+0,48
97	Pesaro e Urbino	+3,72	+0,48
98	Fermo	-3,35	+0,47
99	Vicenza	+4,93	+0,46
100	La Spezia	+2,97	+0,45
101	Caserta	+5,39	+0,42
102	Lucca	+3,71	+0,39
103	Sud Sardegna	+3,46	+0,38
104	Crotone	-1,78	+0,32
105	Macerata	+1,28	+0,25
106	Vibo Valentia	-1,41	+0,07
107	Gorizia	-2,35	+0,04
	ITALIA	+2,86	+1,17

Nonostante i segnali positivi **la situazione generale del Sud rimane ancora critica**: come nel resto del Paese è in atto un forte rallentamento dell'economia a causa dell'**inflazione** e del conseguente **aumento dei tassi di interesse** deciso dalla Bce. Le criticità che da sempre affliggono il Mezzogiorno sono ancora in attesa di una soluzione: il tasso di disoccupazione, soprattutto giovanile e femminile, rimane molto elevato, il livello di povertà ed esclusione sociale è

preoccupante, il deficit infrastrutturale costituisce un ostacolo allo sviluppo e l'efficienza della Pubblica Amministrazione è tra le peggiori d'Europa.



È il capitale umano la chiave del futuro

È il capitale umano la chiave del futuro. Non potrà esserci crescita senza innovazione. Ma non potrà esserci innovazione senza formazione.

C'è un salto culturale da fare sulla formazione, che deve diventare un diritto/dovere soggettivo, ma anche il perno intorno a cui sviluppare politiche istituzionali e contrattuali che riguardano la riqualificazione delle professionalità e una moderna idea di partecipazione. Bisogna capire che occorre investire sui lavoratori, con percorsi di apprendimento continui e che coinvolgano tutti: occupati, disoccupati, cassintegrati, per sviluppare le competenze di base e quelle specialistiche, con uno sforzo particolare su quelle digitali. Non è possibile che mentre la disoccupazione resta altissima, vi siano centinaia di migliaia di posti di fascia medio-alta che restano vacanti e che



tante aziende disposte ad investire in innovazione e nuove tecnologie faticano a trovare persone con qualifiche adeguate.

Occorrerà migliorare il reddito di cittadinanza, che ha erogato sussidi di povertà ma ha fallito sul versante della riqualificazione e dell'incrocio domanda-offerta. Vanno costruiti sistemi territoriali che facciano incontrare domanda e offerta mettendo in osmosi aziende, scuole, centri

di formazione accreditati, ITS e università. Il baricentro delle tutele va spostato dal posto di lavoro alla persona, con una rete pubblica e sussidiaria che consenta di affrontare tutte le transizioni lavoro-lavoro e scuola-lavoro. È questo il nucleo di un nuovo Statuto della Persona nel mercato del lavoro su cui oggi vorremmo sentire parlare la politica.

Mobbing

Mobbing: che cos'è

M Il **mobbing** è una forma di aggressione sistematica, reiterata nel tempo, esercitata dal datore di lavoro e/o da lavoratori nei confronti di un loro collega, con chiari intenti persecutori, diffamatori, discriminatori, finalizzati all'estromissione di quest'ultimo dall'azienda, attraverso l'emarginazione dalla collettività sul luogo di lavoro.

Questi comportamenti generano stress, danneggiano la sfera psicofisica, la dignità e la professionalità del mobbizzato.

Il fenomeno del **mobbing** colpisce sia ai livelli bassi che a quelli intermedi della gerarchia aziendale.

Mobbing: cosa fare

L'Inail garantisce un sistema di tutela in caso di malattie professionali da stress lavoro correlato professionali. Il mobbizzato è obbligato a dimostrare che la patologia è causata dall'attività lavorativa svolta.

E' necessario che venga prodotta una documentazione

puntuale che tiene conto, principalmente, dell'anamnesi lavorativa – cioè della raccolta dalla voce diretta del lavoratore di tutte le informazioni sul tipo di attività che svolge o ha svolto in passato, con particolare attenzione all'organizzazione del lavoro e alla presenza di eventuali fattori di stress –, del suo stato psicologico, delle indagini psichiatriche e/o neuropsichiatriche effettuate da medici specialisti, meglio se di enti pubblici (Asl, cliniche universitarie, ospedali, etc.). Per agevolare la dimostrazione dei casi di **mobbing**, sono state definite alcune linee guida per individuare gli elementi tipici che identificano il fenomeno.

Devono essere tassativamente e contestualmente provati dal lavoratore i seguenti aspetti:

⇒ ambiente di lavoro – la vicenda





conflittuale deve svolgersi sul posto di lavoro, anche se le conseguenti forme di disagio possono avere riflessi sulla vita privata e familiare della vittima;

- ⇒ durata – il conflitto deve essere in corso da almeno 6 mesi, ridotti a 3, nel caso di attacchi particolarmente frequenti e intensi;
- ⇒ frequenza – le condotte ostili devono essere reiterate, sistematiche e molteplici nel tempo;
- ⇒ tipo di azioni ostili – le vessazioni devono appartenere ad almeno 2 di 5 specifiche categorie: attacchi ai contatti umani e alla possibilità di comunicare; isolamento sistematico; cambiamenti nelle mansioni lavorative; attacchi alla reputazione; violenze e/o minacce di violenza;

⇒ dislivello tra gli antagonisti – la vittima deve trovarsi in una posizione costante di inferiorità non necessariamente gerarchica all'interno dell'azienda, ma che implica che la vittima di **mobbing** sia confinata nella posizione più debole, resa incapace di difendersi dalle strategie di attacco usate dall'aggressore;

⇒ andamento secondo fasi successive – è necessario che la vicenda abbia raggiunto almeno la fase in cui il conflitto coinvolge una determinata vittima o gruppo di vittime, che cominciano a percepire l'inasprimento delle relazioni interpersonali e un crescente disagio psicologico; intento persecutorio – è necessario provare l'esistenza di un



disegno vessatorio coerente e finalizzato, chiaramente ostile e negativo.

Test: sei vittima di mobbing o stress lavoro correlato?

Molto spesso è difficile distinguere tra il mobbing e un semplice disagio legato a un ambiente di lavoro disorganizzato e mal gestito.

Ecco un test che può aiutarti a capire se potresti essere vittima di mobbing o se la malattia di cui soffri potrebbe essere causata dallo stress lavoro correlato.

Hai problemi sul lavoro?

Ti vengono negati improvvisamente benefit o strumenti di lavoro?

Al lavoro vieni provocato per indurti a reagire in modo incontrollato?

Hai notato cambiamenti del tuo stato di salute?

Non hai più interesse in quello che ti circonda, sei depresso?

Hai problemi di ansia, attacchi di panico?

Hai mal di testa? Soffri di dolori muscolari? Hai alterazioni del sonno? Soffri di insonnia?

Hai notato un cambiamento del tuo comportamento (bevi di più, mangi di più, sei più aggressivo, etc.)?

Se hai risposto “Sì” ad alcune domande, forse sei vittima del mobbing e il disagio psicofisico di cui soffri potrebbe essere legato alla situazione lavorativa pertanto contatta subito il delegato SLP-CISL



Malattia professionale

Malattia professionale: che cos'è

La **malattia professionale** è la patologia che il lavoratore contrae a causa del lavoro svolto.

Si differenzia dall'infortunio in quanto è l'effetto di una graduale, progressiva e lenta azione di fattori presenti nell'ambiente di lavoro che possono compromettere la salute.

La legge riconosce l'origine professionale per le malattie indicate in apposite tabelle ministeriali, che mettono in relazione le patologie con le lavorazioni esposte a rischio.

Il lavoratore che contrae una **malattia professionale** tabellata deve denunciare di aver contratto una malattia professionale

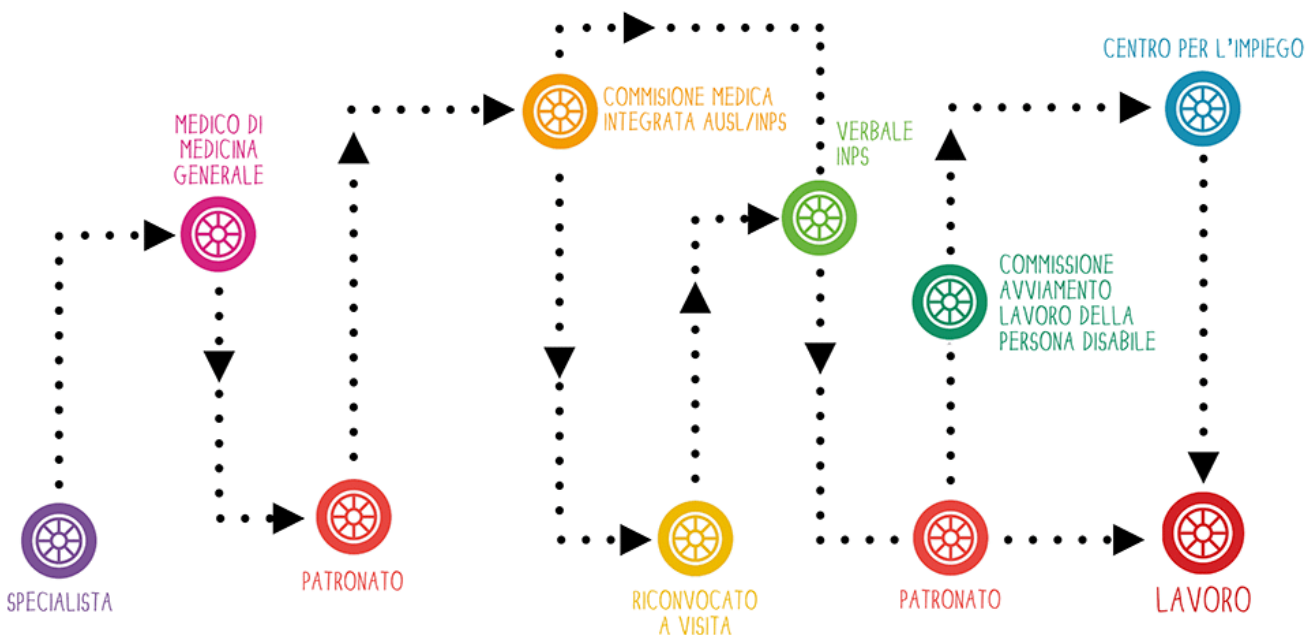
e dimostrare di essere addetto, o esserlo stato, a una delle lavorazioni elencate nella tabella.

Il lavoratore che, invece, contrae una **malattia professionale** non tabellata – ossia non elencata nelle tabelle ministeriali – deve dimostrare l'origine professionale della stessa, provando che la patologia da cui è affetto è stata contratta a causa della propria attività lavorativa.

Malattia professionale: cosa fare

Per denunciare all'Inail la **malattia professionale** è necessario recarsi alla sede Inas Cisl più vicina.

Attraverso la consulenza di esperti medico-legali, si può accertare che la malattia sia connessa al lavoro e presentare domanda all'Inail per ottenere le prestazioni economiche.



L'Inail, ricevuta la denuncia di malattia professionale, verifica l'esistenza dei requisiti necessari per l'accoglimento della richiesta come il tipo di malattia, le lavorazioni svolte dal lavoratore che possono averla provocata e il tempo trascorso tra la cessazione dell'attività lavorativa e la denuncia. L'intervallo temporale è importante per stabilire se la malattia professionale può essere considerata tabellata o non tabellata.

Tramite il patronato Inas Cisl, il lavoratore può:

seguire l'evoluzione della pratica e presentare ricorso amministrativo in caso di mancato riconoscimento della malattia da parte dell'Inail;

valutare la possibilità di chiedere una revisione delle rendite già concesse, in caso di aggravamento delle proprie condizioni di salute;

ricevere assistenza legale in sede giudiziaria per eventuali cause per il riconoscimento dei propri diritti nei confronti dell'Inail.

Malattia professionale: aggravamento

La **malattia professionale** si può

aggravare nel tempo.

In caso di peggioramento delle condizioni di salute del lavoratore che ha contratto una malattia professionale, attraverso il patronato Inas Cisl è possibile richiedere la revisione delle rendite già concesse.

La revisione, oltre che dal lavoratore, può essere disposta direttamente dall'Inail, entro 15 anni dalla decorrenza della rendita, con cadenza annuale per un massimo di 15.

La prima domanda può essere presentata:

dopo 6 mesi dalla data di cessazione del periodo di inabilità temporanea assoluta (se c'è stata astensione dal lavoro);

dopo 1 anno dalla manifestazione della malattia (se non c'è stata astensione dal lavoro).

Se si tratta di patologie neoplastiche, di silicosi o asbestosi o di malattie infettive e parassitarie, la domanda di aggravamento può essere presentata anche oltre i limiti temporali previsti (15 anni), con scadenze quinquennali dalla precedente richiesta, solo per ottenere la rendita.



GLI INFORTUNI
sul lavoro
e MALATTIE PROFESSIONALI

CISL SLP
Abruzzo Molise

Per ulteriori informazioni e per ricevere assistenza, rivolgetevi alla sede Inas Cisl più vicina.

In Molise un'estate da dimenticare!

Assunzioni ferme, il personale che continua ad andare in pensione oltre al progetto "Polis" che non decolla: la preoccupazione della SLP-CISL

Arrivare all'ufficio postale, trovarlo chiuso e dover rivolgersi al paese vicino per pagare una bolletta o effettuare una ricarica.

È uno dei tanti disservizi di questa estate.

La carenza di personale costringe i dipendenti a continui e disagiati distacchi utilizzando la propria automobile, per la mancanza di mezzi pubblici (treni e corriere). Le trasferte non vengono rimborsate in tempi brevi. Eppure gli obiettivi commerciali restano immutati, nonostante i problemi di organico e il crollo della pedonabilità.

L'importante trasformazione di alcuni uffici postali in sportelli polifunzionali per richiedere certificati e documenti della Pubblica Amministrazione sta procedendo a rilento.

Tanti Uffici Postali del Molise avrebbero dovuto

beneficiare della metamorfosi, ma alla fine traslochi, chiusure e ritorno al passato hanno solo creato **disagi all'utenza, spreco di soldi e nessuna miglioria. L'Azienda fa orecchie da mercante.**

Va da sé che il microclima sui luoghi di lavoro non sempre è ottimale, con fisiologiche ricadute sulla soddisfazione della clientela.

Anche la consegna pacchi, nella divisione PCL (Poste Comunicazione e Logistica), un servizio redditizio, accusa ritardi e discrasie organizzative per mancanza di addetti.

Carenza cronica

Sportellisti, commerciali, addetti al recapito: le ultime assunzioni non bastano a coprire i posti vacanti e quelli di chi se ne andrà in pensione da qui a fine anno e non verranno sostituiti col necessario turnover.



IL COLPO DI CALORE SUL LAVORO E' INFORTUNIO

L'esposizione a valori eccessivi di temperatura e umidità in ambienti aziendali o all'aperto sono causa di danno per la salute delle lavoratrici e dei lavoratori e possono procurare malori per disidratazione e surriscaldamento degli organi interni, fino al "colpo di calore"

Questi casi devono essere trattati come infortunio sul lavoro e alla lavoratrice e al lavoratore infortunato devono essere assicurate tutte le tutele spettan-

ti.

Il Patronato Inas Cisl può fornire l'assistenza necessaria per far riconoscere l'infortunio e le indennità dovute



PATRONATO

inas

Istituto Nazionale Assistenza Sociale



IL COLPO DI CALORE SUL LAVORO È INFORTUNIO

L'esposizione a valori eccessivi di temperatura e umidità in ambienti aziendali o all'aperto sono causa di danno, anche grave, per la salute delle lavoratrici e dei lavoratori e possono procurare malori per disidratazione e surriscaldamento degli organi interni, fino al "colpo di calore".

Questi casi devono essere trattati come infortunio sul lavoro

A questo fine è importante che la lavoratrice o il lavoratore, in caso di malore occorso in condizioni ambientali di svolgimento dell'attività lavorativa che espongano ai rischi collegati all'eccesso di calore:

- si faccia condurre al più vicino Pronto Soccorso;
- riferisca al personale sanitario le particolari condizioni di lavoro in azienda o all'aperto per agevolare l'individuazione delle cause e la qualificazione del caso come infortunio;
- faccia attenzione che nel referto in dimissione dal Pronto Soccorso sia chiaramente evidenziato

il nesso causale con il conseguente rilascio di più copie del certificato medico di infortunio, una copia da consegnare al datore di lavoro.

Il datore di lavoro, se il medico ha certificato che il lavoratore non potrà lavorare per più di tre giorni, è tenuto a trasmettere all'INAIL il certificato insieme all'apposito modulo di "denuncia di infortunio".

In caso di mancata denuncia da parte del datore di lavoro il certificato medico d'infortunio può essere inviato all'INAIL dallo stesso lavoratore.

La prevenzione con un'adeguata gestione del rischio da stress termico sul lavoro è necessaria e obbligatoria. Le norme ci sono, seppure servirebbe una più specifica definizione delle misure per questo tipo di rischio. In ogni caso, alla lavoratrice e al lavoratore infortunato devono essere assicurate tutte le tutele spettanti.

Il Patronato INAS CISL può darti l'assistenza necessaria per farti riconoscere l'infortunio e le indennità dovute.

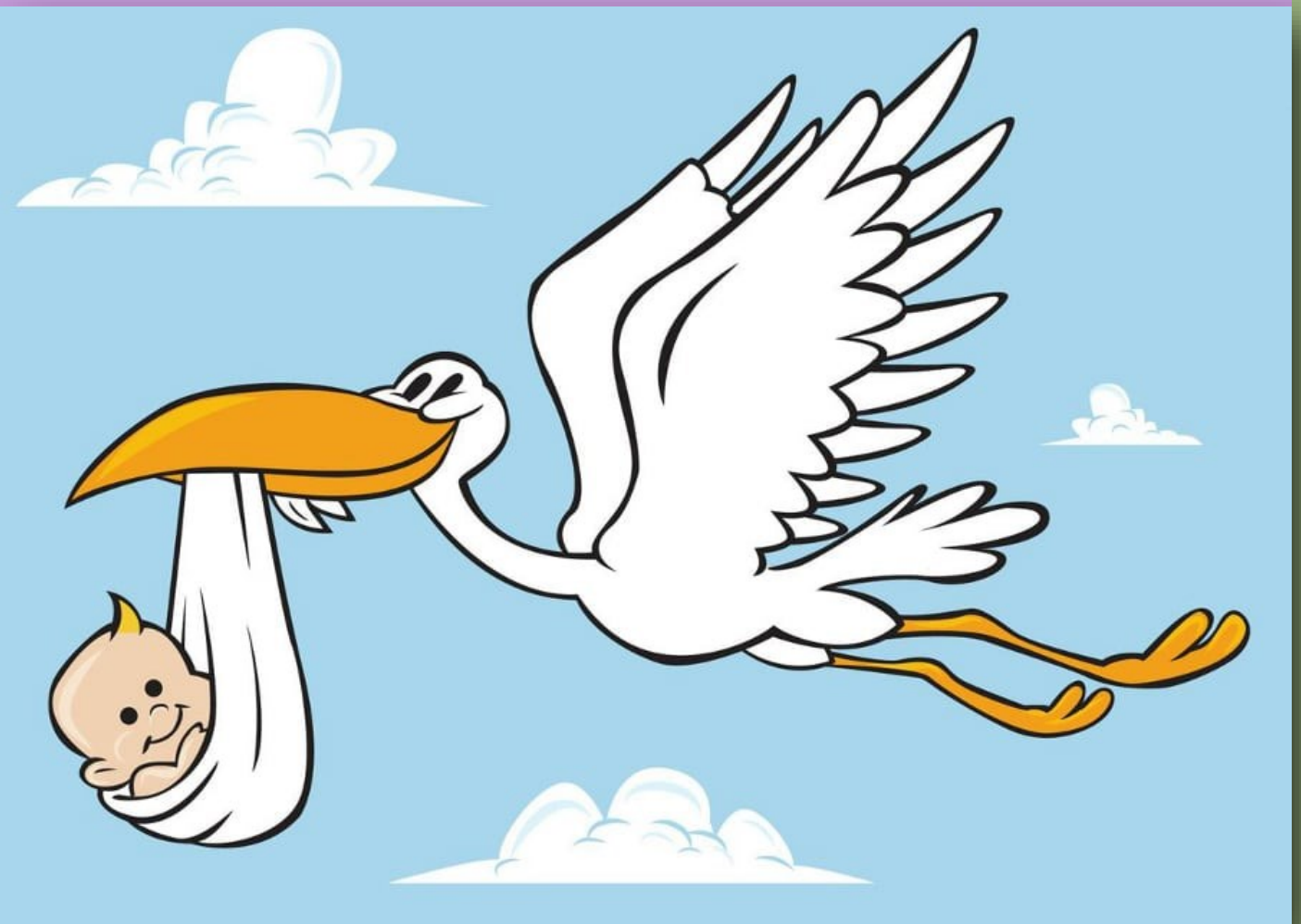
Bonus Cicogna 2023

È stato pubblicato il bando di concorso Bonus Cicogna 2023 in favore dei bambini nati o adottati nel 2022 e riservato ai dipendenti del Gruppo Poste Italiane S.p.A., ai dipendenti iscritti alla Gestione Postelegrafonici e ai pensionati già dipendenti ex IPOST.

La domanda per accedere al

Bonus Cicogna deve essere presentata online dalle 12 del 1° agosto fino alle 12 del 31 ottobre 2023.

Gli utenti possono inoltrare la domanda di partecipazione al bando utilizzando il servizio presente nella pagina Bonus Cicogna – Contributo economico per nascita o adozione della Gestione Fondo IPOST



**SINDACATO LAVORATORI
POSTE – CISL DIRETTORE
RESPONSABILE EZIO FOSCA**

Hanno collaborato in redazione:

ANTONIO	D'ALESSANDRO
ROSSI	SALVATORE
IVAN	STANISCIÀ
RANIERO	RANIERI
GINO	DI DOMENICO

Tel.: 0874 478723

Fax: 0874 98445

Ciclostilato in proprio in Via Ziccardi 10

86100 CAMPOBASSO



siamo su internet!

[http://www.slp-cisl.it/molise/
home.cfm](http://www.slp-cisl.it/molise/home.cfm)

lo in noi stessi, ma nelle nostre relazioni.

Siamo forti quanto più sono forti le persone in cui crediamo, gli individui che ci sono vicini e costituiscono i veri punti di riferimento.

E questo vale per tutto. Anche sul lavoro se abbiamo un problema dobbiamo agire in squadra e, se occorre, dobbiamo chiedere aiuto;

se non riusciamo a farlo, dobbiamo imparare...!

Se vogliamo aiutare gli altri, dobbiamo imparare a lavorare in rete!

In definitiva, da soli non si va lontano. La famiglia, le relazioni interpersonali, i gruppi, le organizzazioni sociali, i colleghi, il sindacato, sono per noi elementi essenziali nella vita di relazione con il mondo che ci circonda, il nostro mondo!

CHI AGISCE DA SOLO

PUÒ NON FARCELA!

Chi agisce da solo può fare affidamento solo sulle sue forze. A volte, però, ciò può non bastare.

La verità è che gran parte della nostra forza non è so-

Con SLP nel

