

Editoriale

Guardando al 2026: unità, responsabilità e coraggio. **Pag 2**

Osservatorio paritetico

Nuove verifiche e misure contro le pressioni commerciali. **Pag 2**

Lavoro Agile

Siglato accordo proroga fino al 31 dicembre 2026. **Pag 2**

Il calendario 2026 di SLP

Al fianco delle persone, ogni giorno nel lavoro. **Pag 4**

Storie in News

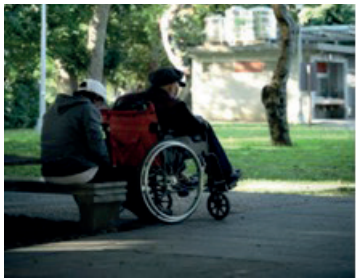
Il "Patto della responsabilità" protagonista



A Roma, in Piazza Santi Apostoli, migliaia di persone hanno partecipato alla manifestazione nazionale della CISL con l'obiettivo di migliorare la Manovra e avviare un dialogo sociale riformista capace di unire il Paese

Una piazza gremita sotto le insegne della CISL ha dimostrato che oggi il Paese ha bisogno di responsabilità condivisa, non di contrapposizioni sterili. La manifestazione nazionale della Confederazione, svoltasi il 13 dicembre in Piazza Santi Apostoli a Roma, ha segnato la tappa più importante di una mobilitazione che, nei mesi scorsi, aveva promosso il "Cammino della Responsabilità" nei luoghi di lavoro. **Pag 2**

Disabilità e patologie gravi: INPS vara i nuovi contributi per le famiglie di Poste



Rimborsi consistenti per le spese già sostenute e aiuti per chi vive situazioni di fragilità certificata. Così la Gestione ex IPOST rilancia il welfare interno. Le graduatorie basate sull'ISEE privilegiano i nuclei più in difficoltà. **Pag 3**

Stress da lavoro, nuove tutele e iniziative: così cambia la cultura del benessere



Dalla Cassazione a Poste Italiane: la salute mentale diventa un punto fermo della vita lavorativa: uno dei primi segnali concreti di un cambio di passo ormai non più rinviabile. **Pag 3**



Editoriale

Guardando al 2026: unità, responsabilità e coraggio

L'anno che si chiude è stato uno dei più complessi degli ultimi decenni. Conflitti internazionali, tensioni geopolitiche, instabilità dei mercati e profonde trasformazioni economiche hanno inciso direttamente sul lavoro, sulle imprese e sulla vita delle persone. La crescita globale prosegue, ma è fragile e vulnerabile; in Europa e in Italia resta insufficiente a garantire sviluppo, salari adeguati e coesione sociale. In questo contesto di incertezza strutturale, il mondo del lavoro subisce cambiamenti rapidi e spesso disordinati, con il rischio che i costi ricadano principalmente sulle lavoratrici e sui lavoratori. **A complicare ulteriormente lo scenario è la rivoluzione tecnologica in atto.** Intelligenza artificiale, digitalizzazione dei processi, auto-

mazione e nuovi modelli organizzativi non sono più scenari futuri, ma realtà operative che ridefiniscono mansioni, competenze e professionalità. Senza un confronto serio e responsabile, il rischio è che il lavoro diventi una variabile puramente produttiva, con effetti negativi su diritti, tutele e qualità occupazionale. Per questo il ruolo del sindacato oggi non si limita a difendere l'esistente: deve anticipare, interpretare e accompagnare il cambiamento, contribuendo a governarlo nell'interesse generale. **Nel nostro Paese i segnali restano contraddittori.** L'occupazione cresce, ma il potere d'acquisto perso negli anni dell'inflazione non è stato recuperato, i consumi rallentano e molte famiglie vivono condizioni di fragilità economica. Sono stati fatti

passi avanti su contratti, formazione e politiche attive, ma la crescita resta troppo debole per ridurre le disuguaglianze e rafforzare il welfare. In questo quadro, la CISL ha scelto una linea autonoma e responsabile: riconoscere ciò che va nella direzione giusta, senza rinunciare alla critica e alla proposta, rifiutando logiche di contrapposizione sterile che non producono risultati concreti per i lavoratori. **La nostra visione di impegno consapevole, modernità e dialogo sociale, cammina di pari passo con la CISL guidata da Daniela Fumarola.** La sua leadership rilancia una cultura della partecipazione, essenziale per costruire un nuovo Patto sociale tra lavoro, impresa e istituzioni, con uno sguardo pragmatico che mette al

centro le persone. **È la stessa linea che guida l'azione del SLP-CISL.** Nel settore postale, la trasformazione è ormai strutturale. Il calo della corrispondenza tradizionale, accelerato dalla digitalizzazione e dall'uso delle piattaforme pubbliche, impone scelte nuove e lungimiranti. Gli investimenti sui pacchi e la costruzione della Rete Corriere rappresentano una risposta concreta a questa evoluzione. Oggi il mercato dei pacchi è uno dei principali motori di crescita del Gruppo Poste Italiane e una grande opportunità occupazionale, sulla quale continueremo a rivendicare assunzioni, tutele e qualità del lavoro. **Accanto a questo, resta centrale la battaglia sul Servizio Universale.** Per SLP, il Servizio Universale non può essere ridotto a volumi o costi: è un presidio pubblico, strumento di inclusione sociale e garanzia di coesione territoriale. La rete dei portalettere è e deve restare una rete nazionale pubblica, capace di raggiungere tutti i cittadini, dai grandi centri alle aree interne, senza lasciare indietro nessuno. **Poste Italiane oggi è un grande gruppo multiservizio, capace di investire in logistica, finanza, assicurazioni, digitale, energia e telecomunicazioni.** Una trasformazione che rafforza l'azienda ma richiede attenzione costante per tutelare occupazione, rete degli uffici e qualità dei servizi. In Mercato Privati, in DTO e in tutte le divisioni, il nostro sindacato ha ottenuto risultati concreti attraverso la contrattazione: politiche attive, stabilizzazioni, nuove professionalità, più formazione, maggiore attenzione alla sicurezza e alla partecipazione dei lavoratori. **Il 2026 si apre con sfide decisive: le elezioni RSU, il tema della partecipazione, l'impatto dell'intelligenza artificiale e le nuove politiche industriali.** SLP-CISL sarà protagonista anche su questi fronti, partendo dall'attuazione concreta della legge sulla partecipazione, perché il lavoro non sia solo destinatario delle scelte, ma parte attiva dei processi decisionali. **I numeri confermano la fiducia dei lavoratori: oltre 75.000 iscritti e più del 60% di rappresentanza**

Continua pag 2



Sip News
Mensile di informazione sindacale

Sede Legale: Via dell'Esquilino 38
00185 - Roma
redazione@slpcisl.it

COPYRIGHT SLP-CISL
Tutti i diritti sono riservati.
Nessuna parte di questo mensile può essere riprodotta con mezzi grafici, meccanici, elettronici o digitali. Ogni violazione sarà perseguita a norma di legge.

Editoriale segue da pag 1

in Poste Italiane. Un risultato straordinario non solo quantitativo, ma politico e morale, frutto del lavoro quotidiano di delegate, delegati, quadri, giovani, donne e uomini che scelgono ogni giorno il nostro sindacato come punto di riferimento. In un tempo segnato da incertezza e cambiamento, continueremo a fare ciò che sappiamo fare meglio: analizzare, discutere, confrontarci e decidere insieme, con serietà, determinazione e unità. Perché il futuro del lavoro si costruisce e si governa insieme ai lavoratori.

In questo spirito, rivolgiamo a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori del Gruppo Poste Italiane e delle aziende private, ovunque operino e qualunque sia il loro ruolo, un augurio speciale: che il 2026 porti serenità, sicurezza e fiducia nel futuro, nel segno del lavoro, della dignità, della partecipazione e della coesione sociale.

Buone feste a tutte e tutti.

Raffaele Roscigno
Segretario Generale



Il “Patto della Responsabilità” protagonista

A Roma, in Piazza Santi Apostoli, migliaia di persone hanno partecipato alla manifestazione nazionale della CISL con l’obiettivo di migliorare la Manovra e avviare un dialogo sociale riformista capace di unire il Paese

Una piazza gremita sotto le insegne della CISL ha dimostrato che oggi il Paese ha bisogno di responsabilità condivisa, non di contrapposizioni sterili. La manifestazione nazionale della Confederazione, svoltasi il 13 dicembre in Piazza Santi Apostoli a Roma, ha segnato la tappa più importante di una mobilitazione che, nei mesi scorsi, aveva promosso il “Cammino della Responsabilità” nei luoghi di lavoro di tutta Italia. Un percorso che si è sviluppato attraverso assemblee, incontri con le istituzioni locali e momenti di confronto pubblico. Lavoratrici, lavoratori, pensionati, giovani e rappresentanze delle federazioni di categoria hanno portato avanti la proposta sindacale per un nuovo modello di sviluppo basato su crescita, partecipazione, coesione sociale e qualità del lavoro per giungere ad un Patto della Responsabilità. Le iniziative hanno permesso di raccogliere istanze concrete e tradurle in una piattaforma condivisa, costruita

dal basso, che riflette le numerose e diffuse esigenze sociali presenti nei territori. Una piattaforma che è stata al centro inoltre del Convegno nazionale ospitato dal CNEL, intitolata “Sul Cammino della Responsabilità: Migliorare la Manovra, Costruire un Patto”, che ha visto la partecipazione di vari esponenti istituzionali, rappresentanti del mondo imprenditoriale e accademico, confermando l’urgenza di affrontare i temi sociali della Legge di Bilancio, oltre ad includere, quindi, proposte utili alle transizioni della digitalizzazione, del post-PNRR, del passaggio verso la decarbonizzazione. Tante idee percorribili che guardano alla sostenibilità e una volontà condivisa di incidere nel Paese reale, fino a questa importante manifestazione. Dal palco, Daniela Fumarola ha ribadito la rotta comune, chiamando a raccolta lavoratori, sindacato, imprenditori e istituzioni. Solo così il dialogo permette uno sviluppo sostenibile, occupazione

di qualità, tecnologie avanzate e rafforzamento del welfare per famiglie e giovani. Di cui troppo spesso ci si dimentica. Dalla piazza sono emerse richieste concrete a questo governo, finalizzate a tradurre in azioni tangibili le priorità dei lavoratori, a partire dai miglioramenti sulla manovra. Con un convincimento comune: salario e produttività devono procedere insieme, per gli aumenti devono legarsi ai risultati economici delle imprese. Una piazza che ha voluto rivendicare quindi il ruolo della contrattazione, delle politiche attive del lavoro e della formazione continua, per sostenere chi affronta le transizioni digitali, ecologiche e industriali. Perché il PattoSociale verso il quale tende l’impegno della CISL guarda al lavoro, alla coesione e alla solidarietà. La manifestazione ha rappresentato un’occasione di confronto su come accompagnare la chiusura del ciclo dei fondi del PNRR nel 2026. In questo contesto, la leader della CISL ha sottolineato la necessità di strategie strutturate e scelte lungimiranti e condivise, per preparare l’Italia a governare le grandi transizioni, anziché limitarsi a reagire alle emergenze. La strada verso riforme efficaci passa da scelte deliberate, partecipazione reale e risultati tangibili per i cittadini e le imprese. Il futuro del Patto della Responsabilità dipende dalla capacità di trasformare la partecipazione in azioni concrete. Si tratta di una legge che oggi va sostenuta, rifinanziata e attuata per incidere realmente sulla vita dei cittadini e sullo sviluppo del Paese.



Osservatorio Paritetico: nuove verifiche e misure contro le pressioni commerciali

Le pressioni commerciali rappresentano un fenomeno diffuso e preoccupante, che richiede controlli costanti e azioni concrete. Durante l’incontro del 24 novembre 2025, voluto con forza insieme a CONFSAL, FAILP e UGL, abbiamo ribadito l’inaccettabilità di qualsiasi pressione commerciale nelle reti di vendita di Mercati Privati. L’articolo 5 del CCNL prevede un sistema di organismi partecipativi per migliorare la qualità del lavoro attraverso il confronto continuo tra Azienda e rappresentanze sindacali. Tra questi, l’Osservatorio Paritetico sulla proposizione commerciale vigila sulla correttezza delle comunicazioni e sull’uso degli strumenti aziendali, secondo il Protocollo di Intesa del 2023, contrastando ogni pratica non coerente con i principi condivisi. Le criticità emerse dai territori sono state portate al tavolo della discussione e affrontate con decisione. Sono stati segnalati comportamenti

difformi dalle norme contrattuali, pressioni commerciali improprie, sollecitazioni indebite e modalità operative che generano tensioni e riducono la sostenibilità dei processi. Particolare attenzione è stata data alle richieste giornaliere di previsioni di vendita, prive di basi contrattuali e dannose per la relazione con la clientela, per le quali è stata richiesta la cessazione immediata. L’Azienda ha preso impegni concreti. Verranno effettuate verifiche puntuali su ogni pressione commerciale impropria e segnalazione territoriale. Saranno attivate azioni formative e informative per rafforzare la cultura della corretta relazione commerciale. Il monitoraggio proseguirà in vista del nuovo incontro, programmato entro il primo trimestre 2026, per garantire che le azioni concordate producano risultati reali e migliorino il clima interno agli uffici.

Lavoro Agile, siglato accordo proroga

Con l’accordo sindacale del 17 novembre è stata prorogata fino al 31 dicembre 2026 la possibilità di svolgere le attività lavorative in modalità agile per tutte le funzioni e strutture del Gruppo Poste Italiane che ne hanno diritto, in coerenza con la regolamentazione già definita dall’accordo del 14 settembre 2023. SLP-CISL, insieme a Confsal, FAILP e UGL, aveva già inoltrato con largo anticipo, nel mese di ottobre, la richiesta di un confronto con l’azienda, per garantire continuità all’istituto prima della scadenza del 31 dicembre 2025, vigilando affinché fossero rispettati i diritti già sanciti dal CCNL. Il percorso del lavoro agile nel Gruppo Poste Italiane ha preso avvio con la prima intesa del 18 dicembre 2020, tra i primi accordi aziendali dopo il ricorso allo smart working durante la pandemia, ponendo le basi per un modello sviluppato e perfezionato negli anni successivi. L’accordo conferma l’importanza del lavoro agile come

strumento di flessibilità e conciliazione tra vita professionale e vita privata, promuovendo un migliore equilibrio tra tempi lavorativi e personali. L’accordo continuerà a essere applicato da Poste Italiane e dalle società del Gruppo. Per SDA Express Courier, Poste Logistics e Kipoint, pur mantenendo le modalità attuali, la proroga garantisce continuità e allineamento al modello CCNL, consolidando il diritto al lavoro agile in tutto il Gruppo. L’intesa prevede anche l’estensione del lavoro agile a nuovi ambiti professionali, tra cui Tutela Aziendale – CERT – Monitoraggio Canali Digitali, e nell’area Risk & Compliance, Fraud Management e Security Intelligence, oltre alle Procedure Monitoraggio Frodi Torino (solo turno mattina). Le aziende del Gruppo procederanno alla formalizzazione degli accordi individuali, garantendo continuità e sicurezza applicativa, così che tutti i lavoratori possano continuare a beneficiare dell’istituto senza interruzioni.

WELFARE AZIENDALE

Stress da lavoro, nuove tutele e iniziative aziendali: così cambia la cultura del benessere

Dalla Cassazione alle aziende: la salute mentale diventa un punto fermo della vita lavorativa e la collaborazione tra Poste Italiane e Unobravo segna uno dei primi segnali concreti di un cambio di passo ormai non più rinviabile

C'è chi lo chiama karoshi, come i giapponesi quando parlano di "morte da superlavoro"; c'è chi invece, lo definisce semplicemente burnout. Quel malessere psicologico legato al lavoro non è più un fenomeno marginale o un cliché aziendale: è una realtà concreta che colpisce milioni di persone in tutto il mondo. In Italia, oltre un lavoratore su cinque è considerato a rischio stress da lavoro. Nel solo primo trimestre del 2024, secondo l'Inail le denunce di malattie professionali riconducibili a disturbi psichici e comportamentali hanno superato le ventiduemila, segnando un incremento del 17,9% rispetto all'anno precedente. Ogni numero racconta una storia di ansia, di pressione costante, di una stanchezza che inizia al mattino e non svanisce nemmeno la sera, quando la mente dovrebbe trovare riposo. Non si tratta solo di sensazioni personali: questi dati descrivono vite che rischiano di crollare sotto il peso di scadenze, obiettivi irrealistici e richieste incessanti. Il burnout non è un concetto astratto da manuale: è un collasso silenzioso, un cedimento di energie, motivazioni e benessere emotivo, che presto si riflette sulla salute, sulla produttività e persino sul clima aziendale. Il quadro giuridico, fino a qualche tempo fa poco attento a queste dinamiche, sta finalmente cambiando. Una recente sentenza della Corte di Cassazione ha stabilito che

se un lavoratore sviluppa una patologia riconducibile allo stress da lavoro, non sarà più lui a dover dimostrare la negligenza aziendale, ma sarà l'azienda a dover provare di aver fatto tutto il possibile per tutelarla. Si tratta di un cambiamento culturale prima ancora che normativo, perché sposta la responsabilità sul datore di lavoro, trasformando la prevenzione dello stress in una responsabilità che non può più essere ignorata. Questo principio rappresenta un punto di svolta: fino a oggi l'onere della prova gravava sul dipendente, rendendo spesso difficile denunciare situazioni di stress cronico o mobbing psicologico, mentre ora le aziende devono dimostrare di essere state attente e responsabili. In questo scenario, finalmente, iniziano a nascere risposte concrete. Poste Italiane, in collaborazione con Unobravo e grazie all'istanza portata avanti con decisione da SLP-CISL, ha lanciato un progetto strutturato di supporto psicologico per i propri dipendenti. La proposta include incontri individuali gratuiti, seguiti da percorsi di ascolto e cura psicologica a tariffa agevolata, accesso a contenuti digitali e podcast, test di autoconsapevolezza e supporto dedicato anche ai caregiver. Queste iniziative vanno oltre il semplice adempimento normativo: rappresentano un modo per ripensare la relazione tra azienda e lavoratore, mettendo al centro la persona e il suo benessere psi-

cologico. Non si tratta di un gesto assistenzialista, ma di una scelta strategica che riconosce il benessere come elemento fondamentale per la produttività e la sostenibilità dell'impresa stessa. Per anni si è creduto che sacrificio, reperibilità costante e resilienza estrema fossero virtù indiscutibili, ma oggi sappiamo che possono trasformarsi in un detonatore del burnout, con effetti devastanti sia sul singolo che sull'intero sistema. Le conseguenze dello stress cronico si riflettono sulla salute fisica, con disturbi del sonno, ansia, problemi cardiovascolari e sulla sfera economica e sociale, aumentando il rischio di perdita di produttività, turnover e instabilità nel lavoro.

Ignorare la salute mentale significa perdere due volte: si ammalia il lavoratore e si indebolisce l'azienda. Ci troviamo di fronte a un campanello d'allarme per l'intero sistema produttivo e sociale. Riconoscere la salute mentale come valore aggiunto e non come costo, diventa fondamentale per costruire aziende resilienti e sostenibili, capaci di prosperare in un contesto competitivo e in rapido cambiamento. Solo attraverso un impegno condiviso, che coinvolga istituzioni, aziende e società, sarà possibile creare ambienti di lavoro più umani, sicuri e consapevoli, dove il benessere psicologico non sia un optional ma un principio centrale. Il futuro del lavoro passa, inevita-

bilmente, da questa nuova consapevolezza. Solo un approccio che ponga al centro la persona, la sua salute mentale e la sua dignità professionale potrà creare ambienti sostenibili, produttivi e capaci di resistere alle pressioni di un mondo che corre sempre più veloce. Investire nel benessere psicologico non è più una scelta facoltativa: è la base su cui costruire imprese solide, comunità sane e un modo di lavorare che non consumi, ma sostenga chi lo rende possibile. Il vero cambiamento comincia quando smettiamo di considerare la salute mentale un lusso e iniziamo a riconoscerla per ciò che è: il fondamento di ogni futuro possibile.



IL BANDO

Disabilità e patologie gravi: INPS vara i nuovi contributi per le famiglie di Poste

Rimborsi consistenti per le spese già sostenute e aiuti diretti per chi vive situazioni di fragilità certificata. Così la Gestione ex IPOST rilancia il welfare interno. Le graduatorie basate sull'ISEE privilegiano i nuclei più in difficoltà



Ci sono famiglie che ogni anno, lontano dai riflettori, combattono due battaglie: quella contro una malattia grave o una disabilità importante e quella, altrettanto faticosa, contro i costi che queste condizioni inevitabilmente generano. Per molte di loro, il sostegno non è un concetto astratto, ma una necessità quotidiana: rette di strutture specializzate, terapie, visite, dispositivi medici, spese di viaggio per raggiungere centri di cura lontani. Piccole e grandi voci che, mese dopo mese, possono mettere in difficoltà anche i nuclei più solidi. La fotografia nazionale sulla disabilità scattata dall'ISTAT mostra

un'istantanea che non lascia alcun dubbio: nel nostro Paese vivono oltre 13 milioni di persone non auto sufficienti, di cui 3,1 milioni con disabilità grave, pari circa al 5% della popolazione. In questi nuclei famigliari il rischio di povertà o esclusione sociale è stimato intorno al 30%, contro il 21% della media nazionale. Inoltre, circa un terzo delle famiglie con persone disabili segnala difficoltà economiche significative o deprivazione materiale. È in questo scenario che si colloca l'intervento dell'INPS tramite la richiesta di Contributi ex IPOST per soggetti in condizione di disabilità con necessità di sostegno intensivo e grave malattia, dedicata ai dipendenti e pensionati del Gruppo Poste Italiane. Negli ultimi anni l'ente ha pubblicato diversi bandi che, pur con tempistiche e importi diversi, compongono un unico disegno: alleggerire il peso economico della fragilità, restituendo alle famiglie un margine di respiro. I bandi prevedono due principali

forme di contributo. Da una parte ci sono i rimborsi più consistenti, fino a 10.000 euro, dedicati a chi ha affrontato spese ingenti per assistenza e cure nel corso dell'anno: visite mediche, ricoveri, terapie, ausili meccanici, soggiorni terapeutici e persino supporto psicologico o scolastico per i figli con handicap grave. Dall'altra, i nuovi contributi 2025, più snelli ma più frequenti, destinati sia a chi vive una disabilità con necessità di sostegno intensivo (riconosciuta dalla Legge 104, art. 3 comma 3) sia a chi convive con gravi patologie certificate. In questo caso l'importo varia in base all'ISEE: da 3.000 a 500 euro, una scala semplice che tenta di dare di più a chi ha meno. In comune, tutte le misure hanno un obiettivo molto pratico: non lasciare soli i nuclei familiari, spesso caricati di spese urgenti che non possono essere rimandate. La platea dei beneficiari è ampia: non solo i dipendenti e i pensionati di Poste Italiane ed ex IPOST, ma anche i loro coniugi, uniti

civilmente e figli, persino quando questi ultimi vivono stabilmente in strutture sanitarie o assistenziali specializzate. Un dettaglio importante, perché ricorda che la malattia non colpisce mai una sola persona, ma tutto il contesto familiare che se ne fa carico. Le domande, come ormai per la maggior parte delle prestazioni INPS, si presentano solo online tramite SPID, CIE o CNS. Le graduatorie vengono stilate in base all'ISEE: chi ha meno risorse ha la priorità. È un meccanismo che cerca di tenere insieme equità e trasparenza. Guardando questi bandi nel loro insieme, sorge una domanda inevitabile: perché è necessario che una gestione previdenziale specifica, legata a un'unica grande azienda pubblica, intervenga così in profondità su bisogni che dovrebbero essere universali? La risposta è complessa. Da un lato questi strumenti rappresentano un modello virtuoso: un welfare integrato, capace di rispondere con misure concrete, tempi certi e fondi dedicati.

Dall'altro, rivelano il paradosso del nostro sistema: non tutte le famiglie italiane che vivono la disabilità o la malattia grave possono contare su un aiuto così mirato. E questo mette in evidenza un tema urgente: la necessità di potenziare il welfare nazionale, soprattutto sul fronte della non autosufficienza. I contributi ex IPOST non possono ovviamente sostituire una rete capillare di servizi pubblici, né colmare del tutto i vuoti assistenziali che tante famiglie denunciano. Eppure, nel quotidiano di chi affronta la malattia – tra spese, viaggi, burocrazia e preoccupazioni – un contributo ben strutturato può rappresentare la differenza tra rinunciare a una terapia e poterla intraprendere, tra indebitarsi e mantenere un certo equilibrio. Sono, in fondo, misure che restituiscono un po' di dignità e ricordano una verità semplice: quando la malattia irrompe nella vita, nessuno dovrebbe essere costretto a combatterla da solo.



2026

GENNAIO

G

LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	



F

FEBBRAIO

LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

MARZO

LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					



APRILE

LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			



MAGGIO



LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31



GIUGNO

LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					



LUGLIO

LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		



AGOSTO

LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						



SETTEMBRE



LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				



O

OTTOBRE

LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVEMBRE

LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						



DICEMBRE

LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

D

