



FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



INCONTRO CON IL MINISTRO FRACCARO





IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

Sito www.flp.it e-mail: flpnews@flp.it
redazione: Via Roberto Bracco, 45 – 80133 Napoli
redazione romana: Via Piave, 61 – 00187 Roma
editore: FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche
registrazione tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004
Iscrizione al R.O.C. n. 12298

FLP News è un periodico gratuito di informazione culturale, politica, sindacale e sociale, dell'Associazione Sindacale FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche), che informa, tutela e assiste i lavoratori italiani.

È diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

Può essere scaricato dal sito internet www.flp.it; in tale sito troverete anche informazioni aggiornate relative ai singoli settori sindacali, nonché tutte le indicazioni per iscriversi alla FLP.

Chiunque può collaborare con la redazione, inviando notizie, commenti o articoli da pubblicare in formato Word, all'indirizzo e-mail: flpnews@flp.it.

I contenuti espressi negli articoli firmati dai collaboratori, sia interni che esterni, sono da considerare opinioni personali degli autori che non impegnano pertanto la FLP.

ASSOCIATO USPI UNIONE STAMPA PERIODICA ITALIANA PUBBLICITÀ



FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche)
Via Piave, 61 – 00187 Roma
Tel. 06- 42000358 Fax. 06 - 42010268
e-mail: flpnews@flp.it sito internet: www.flp.it

RICONOSCIMENTO.DEL.CREDITO.D'IMPOSTA.PER ININVESTIMENTI IN CAMPAGNE PUBBLICITARIE LOCA- LIZZATE

Grazie alla legge 289 e alla delibera CIPE successiva le imprese che incrementano i propri investimenti pubblicitari in campagne su mezzi locali certificati, anche per l'anno 2006, otterranno delle agevolazioni fiscali.

Le informazioni e la modulistica per richiedere il credito d'imposta sono disponibili all'indirizzo dell'Agenzia delle Entrate:

[Http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_pubblicita.htm](http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_pubblicita.htm)



DIRETTORE

Marco Carlomagno

DIRETTORE RESPONSABILE

Roberto Sperandini

COMITATO EDITORIALE

Lauro Crispino, Roberto Sperandini,
Vincenzo Patricelli

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Chiara Sernia

REDAZIONE ROMANA

Via Piave, 61 - 00187 Roma
TEL. 06 - 42000358 TEL. 06 - 42010899
FAX. 06 - 42010628
e-mail: flpnews@flp.it

REDAZIONE:

Marco Carlomagno, Roberto Sperandini, Lauro Crispino,
Vincenzo Patricelli

COLLABORATORI:

Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,
Pasquale Nardone, Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo
Castellana, Matteo Pitotti, Chiara Pallocci, Francesco
Viscuso, Chiara Sernia, Francesco Luise.

COMITATO SCIENTIFICO:

Leonardo Bugiolacchi, Marco Carlomagno, Vittorio
Carlomagno, Amelia Crasta, Vincenzo Maria Cesaro,
Stefano Dumontet, Ezio Ercole, Gennaro Ferrara, Lucilla
Gatt, Riccardo Izzo, Gaetano Laghi, Francesco Lambiase,
Claudio Quintano, Antonio Scamardella, Concezio Ezio
Sciarra, Maurizio Sibilio

SOMMARIO

FLP NEWS

PRIMO PIANO

04 - 09 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Le bugie hanno le gambe corte
La Flp incontra Di Maio
Il Ministro Fraccaro incontra la FLP

DAI COORDINAMENTI

10 - 11 AGENZIE FISCALI

Cam

12 - 13 AGENZIE FISCALI: entrate

Nozze con i fichi secchi...

14 - 17 LAVORO

Riti estivi

Il cambiamento senza cambiare nulla

18 - 19 INPS

Telelavoro

20 - 21 BAC

Contratto Nazionale

22 - 23 DIFESA

Incontro con il Ministro Trenta

RUBRICHE

24 MUSIC

26 CINEMA

28 SAPORI E DINTORNI

30 COSTUME E SOCIETÀ

32 VIAGGI

36 VARIE

38 TECNOLOGIA



LE BUGIE HANNO LE GAMBE CORTE!

**MAN MANO CHE L'ARAN EMANA ORIENTAMENTI
APPLICATIVI SU CIÒ CHE I RINNOVI
CONTRATTUALI PREVEDONO CIRCA I DIRITTI
ALLA SALUTE E ALLE CURE EMERGE UN QUADRO
A TINTE FOSCHE PER I LAVORATORI**

Potete ingannare tutti per qualche tempo e qualcuno per sempre, ma non potete ingannare tutti per sempre. Questa semplice frase di Abraham Lincoln disegna plasticamente ciò che sta succedendo in queste settimane sulle novità contenute nei rinnovi contrattuali che comprimono fortemente i diritti alla salute e alle cure.

Come è ormai noto, ciò che i nuovi contratti prevedono sul diritto alla vita e alla salute è il principale motivo che ha spinto la FLP a non firmarli.

Ci siamo dovuti confrontare in questi mesi con la disinformazione più becera, che è partita dandoci dei venditori di fumo ed è proseguita accusando la FLP di strumentalizzare articoli del contratto inventando perdite di diritti che solo noi vedevamo.

Abbiamo sempre continuato per la nostra strada ricordando a tutti che, prima o poi, i nodi sarebbero venuti al pettine, presumibilmente dopo le RSU per evitare un'emorragia di consensi per i sindacati firmatari.

Ed è esattamente ciò che sta avvenendo. All'indomani delle elezioni RSU sono iniziati a fioccare gli orientamenti applicativi (badate bene non interpretazioni, ma orientamenti applicativi) da parte dell'ARAN e vanno tutti in un'unica direzione, quella che noi sapevamo da tempo perché era già stata sviscerata durante le trattative e porta ad una drastica diminuzione dei diritti dei lavoratori.

Così, diventa chiaro che sono state ridotte le tutele per coloro che devono essere sottoposti a terapie salvavita e che le nuove previsioni per i permessi riguardanti la salute e le cure sono molto più restrittivi rispetto ai precedenti contratti.

L'ultimo di questi orientamenti riguarda la possibilità di usufruire del cosiddetto "trattamento malattia" per visite mediche, specialistiche, diagnostica, disciplinato dall'articolo 35 del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Centrali (e da analoghi articoli dei contratti degli altri comparti).

Su questo articolo siamo stati attaccati in modo particolare dai sindacati firmatari, i quali spacciavano quelle previste dall'articolo 35 come 18 ore di permesso aggiuntive mentre noi abbiamo sempre sostenuto che era una fregatura perché non erano aggiuntive, ma erano le uniche ore previste a questo fine, usate le quali si era obbligati ad attingere alle ferie per curarsi.

L'ulteriore obiezione fatta da CGIL CISL UIL UNSAINTESSA era che l'articolo del contratto non abrogava l'articolo del Decreto Legislativo 165/2001 che prevedeva il trattamento malattia (comma 5-ter dell'art. 55-septies).

Ora, l'orientamento applicativo ARAN del 20 giugno 2018 e le Circolari di alcune amministrazioni (esempio Agenzia delle Entrate), chiarisce ciò che a noi era noto da tempo e che abbiamo provato a spiegare prima ai sindacati in corso di trattativa e poi ai lavoratori a frittata fatta e cioè che l'articolo di legge si limita a disciplinare solo la certificazione che bisogna produrre mentre, invece, l'attuale contratto disciplina i casi in cui si può usufruire del trattamento malattia, riducendoli praticamente a due: se si è già malati (sic!) o se il trattamento al quale ci si sottopone è invasivo e impedisce di tornare al lavoro.

Ragion per cui, se si superano le 18 ore e non si rientra in questi due casi, le prestazioni si possono fare solo in ferie o in permesso personale.



Insomma, con il proprio tempo libero, anche se si tratta di lavoratori reduci da malattie gravi quali, ad esempio, quelle oncologiche. Smascherate le palesi bugie dette in questi mesi da chi ha voluto la riduzione delle tutele per le fasce più deboli dei lavoratori, l'ultima frontiera dei firmatari, per non perdere ulteriore consenso, è stata quella di scrivere all'ARAN per "interpretare" il contratto e così prendere altro tempo. Nel frattempo le amministrazioni lo stanno applicando, con danni inenarrabili per i lavoratori. Ora, poiché il contratto è chiarissimo, volendo evitare di tacciare di mala fede questi "sindacati", si possono fare solo due ipotesi: o quando hanno firmato il contratto erano temporaneamente incapaci di intendere e di volere oppure non hanno letto (o non sono capaci di leggere) ciò che hanno firmato. Entrambi questi casi dovrebbero far riflettere chi ancora si affida a loro per veder tutelati i propri diritti...



MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

LA FLP INCONTRA IL MINISTRO DI MAIO

GETTATE LE BASI PER L'APERTURA DI UN PROFICUO CONFRONTO



Presso il MISE si è tenuto un importante confronto con il Vice Premier e Ministro dello Sviluppo Economico e del Lavoro Luigi Di Maio.

Innanzitutto una premessa: valutiamo positivamente l'apertura del confronto con il vertice dell'autorità politica dopo mesi di assoluta mancanza di un interlocutore politico sulle importanti questioni relative al personale e all'organizzazione del Ministero. E non è stato un incontro rituale o puramente formale.

È stata anzi l'occasione per mettere sul tappeto sia le questioni più generali, di sistema e di struttura rispetto all'articolazione organizzativa e alle competenze che quelle di primo impatto sul personale come le tempistiche dei pagamenti, le farraginosità del sistema di certificazione degli accordi, le resistenze burocratiche.

Come FLP, la cui delegazione per l'occasione era guidata dal Segretario Generale della categoria e della Confederazione Marco Carlomagno, abbiamo rappresentato la necessità di un cambio di passo che superi la gestione delle politiche del personale degli anni passate, assolutamente inadeguata e foriera di forti divisioni nel personale, per avviare invece una nuova stagione caratterizzata da equità, trasparenza, pari opportunità, valorizzazione delle professionalità.

Bisogna spezzare quella rete di consociativismo malato che per anni ha visto andare a braccetto alcuni "sindacalisti" e direttori generali con il risultato di ingessare la macchina, premiare gli "amici", cercare di sottomettere chi osava chiedere maggiore trasparenza, impedendo a questo Ministero che ha enormi potenzialità di dispiegarle nella sua interezza, svolgendo un ruolo decisivo per il mondo delle imprese e per i cittadini.

Bisogna reinternalizzare le competenze, superare lo spezzatino delle attribuzioni, coordinare le diverse direzioni che vanno ognuno per conto loro, rendere aperte le procedure per il conferimento delle posizioni di responsabilità o la partecipazione alle

varie commissioni che oggi sembrano appannaggio di pochi eletti. Vi è bisogno quindi di mettere a punto un vero piano del personale che preveda il superamento dei vincoli assunzionali, che hanno ridotto gli organici all'osso e di pari passo ridare dignità ai lavoratori ed alle lavoratrici superando le attuali diversificazioni economiche come quella dell'indennità di amministrazione.

Correlare il mantenimento e lo sviluppo delle funzioni del Ministero a politiche che recuperino per il personale nuove e aggiuntive risorse economiche, in quanto l'attuale Fondo di Amministrazione è sempre più depauperato dai tagli voluti dai

governi precedenti e dai nuovi ingressi, che in molti casi sono avvenuti senza alcun incremento dello stesso.

Mettere mano finalmente alla questione degli immobili, in molti casi lasciati in uno stato disastroso con un'attenzione che in questi anni è stata scarsissima da parte dei precedenti vertici amministrativi che, come ricorderete, addirittura per circa un triennio non hanno riconosciuto i Rappresentanti dei lavoratori della sicurezza a loro evidentemente non graditi.

Su questo e per questo la FLP c'è e ci sarà.

Abbiamo già avuto modo di apprezzare in questi ultimi mesi alcuni segnali di discontinuità nella conduzione delle politiche del personale del Ministero e chiediamo che questo si tramuti in un vero e proprio cambio di passo organizzativo, gestionale e di mentalità.

Il Ministro Di Maio nella sua replica si è impegnato lungo due direttrici:

La prima, di immediata realizzazione, che è quella dell'intervento per rimuovere ostacoli e lungaggini che ancora oggi impediscono la piena attuazione degli accordi già sottoscritti.

L'altra, di più ampia prospettiva, progettuale, vedrà impegnata

direttamente l'autorità politica nell'interlocuzione con le OO.SS. sul nuovo piano del personale, sulle dinamiche di riconoscimento professionale, sul reperimento delle risorse, sullo stato delle sedi, sulle pari opportunità, sulla trasparenza.

Ci è molto piaciuto il passaggio sul personale: il Ministro intende riservare la stessa attenzione e sensibilità che vuole dare al mondo dei cittadini e delle imprese, alle politiche del personale. Perché gli obiettivi si raggiungono solo con il coinvolgimento e la valorizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il prossimo appuntamento con il Ministro, all'interno di un calendario prefissato è tra quattro mesi.

Ma nel frattempo sarà insediato un tavolo di confronto permanente coordinato dal Capo della Segreteria del Ministro, dr. Salvatore Barca, che rappresenterà in questa fase del confronto il Ministro.

Per quanto concerne invece l'organizzazione del Ministero non sono previste ipotesi di fusioni con il Ministero del Lavoro, ma i due dicasteri resteranno separati, con le funzioni di Coordinamento politico e di Segretario generale che invece saranno unificate.

Per il Ministero del Lavoro opererà anche un Vice Segretario generale individuato nell'Ufficio del Segretario generale.

Ma anche su questi aspetti sarà necessario verificare nel corso dei prossimi giorni le iniziative che saranno adottate.



IL MINISTRO FRACCARO INCONTRA LA FLP SUL TEMA SEMPLIFICAZIONE DELLA PA

FISCO PIÙ EQUO E INCISIVO MA MENO INVASIVO,

CONTROLLI COORDINATI IN MATERIA TRIBUTARIA PER RIDURRE

GLI SPRECHI



Presso la sede del Ministero per i Rapporti con il Parlamento e la Democrazia Diretta, una delegazione della Segreteria della Regione Trentino Alto Adige composta da Giuseppe Vetrone e Carmelo Urgesi si è unita a quella della Segreteria Nazionale FLP guidata dal Segretario Generale Marco Carlomagno per incontrare il competente Ministro Riccardo Fraccaro.

Oggetto dell'incontro, sviluppatosi nell'ambito della tematica generale inerente la semplificazione della Pubblica Amministrazione, è stato il progetto FLP riguardante la fiscalità, progetto che ha per obiettivo un fisco più equo ed incisivo ma, al contempo, meno invasivo nei confronti delle imprese e dei cittadini contribuenti.

“L’idea è quella di far svolgere controlli ed accertamenti fiscali più qualificati e mirati, mediante l’istituzione di appositi “nuclei investigativi” Provinciali/Regionali, sotto un’unica coordinata regia che raggruppi tutti gli Enti preposti ai suddetti controlli fiscali: Agenzia Entrate, Agenzia Dogane e Monopoli, Guardia di Finanza - spiega Marco Carlomagno - in modo tale che il soggetto selezionato debba essere assoggettato ad un unico controllo in materia tributaria e contestualmente alle minori incombenze possibili”

“In tal modo si può contribuire a ridurre l’evasione fiscale recuperando gettito tributario - spiega il sindacalista - indirizzando maggiori risorse a vantaggio della società civile e riducendo nel contempo quei controlli inutili e ridondanti spesso duplicati, nei confronti di quella parte di contribuenti e di imprese già nota e monitorata dal fisco.”

All’interno dell’incontro è stato affrontato con il Ministro anche l’eventuale ricambio del management delle agenzie fiscali.



*In foto da sinistra:
Lauro Crispino, Marco Carlomagno, Riccardo Fraccaro, Giuseppe Vetrone, Carmelo Urgesi*

CAM: LA BRUTTA REPLICA DI UN FILM GIÀ VISTO

IL TAVOLO TECNICO TRA AMMINISTRAZIONE E CGIL CISL UIL SALFI INTESA NON AFFRONTA NEMMENO UNO DEI TEMI DELLA VERTENZA AVVIATA DAI LAVORATORI

DI VINCENZO PATRICELLI



Quella “proiettata” ieri presso la sede centrale dell’Agenzia delle Entrate è stata la brutta replica di un film che i lavoratori che stanno da più tempo presso i CAM hanno già visto: tredici anni fa, infatti, si sono verificate esattamente le stesse scene.

L’avvio di uno stato di agitazione da parte dei lavoratori che denunciavano il peggioramento delle condizioni di lavoro; l’appoggio della sola FLP alle loro rivendicazioni; la proposta di un tavolo tecnico da parte degli altri sindacati e dell’Agenzia, che miravano a soffocare sul nascere e per stanchezza la mobilitazione; le condizioni di lavoro che restarono tali e quali, anzi peggiorarono.

Se leggete con attenzione i verbali (o accordi? Non si capisce) firmati ieri lo scenario è lo stesso.

Infatti, l’unico risultato parzialmente raggiunto è stato quello riguardante la scintilla della mobilitazione, cioè l’assistenza catastale da dare senza alcuna formazione.

Ma era un risultato che era stato già praticamente ottenuto a partire dalla prima riunione, alla quale la FLP ha partecipato. Anche qui ci sarebbe da dire perché il verbale non dice affatto come evolverà il servizio, ma questo è il meno.

Il fatto è che i lavoratori dei CAM hanno aperto una vertenza che riguarda non solo il problema contingente dell’assistenza catastale ma la mission e il futuro di una tipologia di ufficio che era nata come il fiore all’occhiello dell’innovazione nel rapporto tra fisco e cittadini e poi si è trasformata, pian piano, in una catena di montaggio alla quale rifilare qualunque cosa, saturando all’infinito i tempi di lavoro - tra front-line e lavorazione in back office - e





erodendo il tempo che dovrebbe servire alla formazione.

Il tutto, tra l'altro, senza un minimo riconoscimento né economico né professionale, come avviene a tutt'oggi per tutti i lavoratori che si occupano di servizi al contribuente.

La risposta consociativa dell'Agenzia e dei sindacati-casta è stata quella di prendere tempo con un tavolo tecnico (esattamente come tredici anni fa), agitare da lontano qualche amo e vedere se i pesciolini del CAM ancora una volta abboccano.

Con tanti saluti ai proclami che Sua Evanescenza il direttore dell'Agenzia fantasticava sulla valorizzazione della compliance e del cambio di passo nei rapporti tra fisco e contribuenti.

Se leggete attentamente verbali e comunicato sindacale, vi accorgete da soli che non c'è nulla di quanto richiesto nelle assemblee dei lavoratori.

In compenso, ci sono gli ami buoni per i pesci fessi: la possibilità che, forse, semmai, un domani, aumenti l'indennità. Resta inteso, nel quadro globale di una modifica e bla bla bla.

Oppure, la possibilità che l'Agenzia bandisca un concorso interno dalla seconda alla terza area forse, in futuro, se ne riparlerà, ma anche no e bla bla bla.

Della dignità e della professionalità dei lavoratori dei CAM buttata alle ortiche (per non dire di peggio) in nome di lavorazioni sempre più massive non si parla;

dell'esigenza di tornare a garantire autoformazione e formazione degni di questo nome nemmeno; dei carichi di lavoro ogni anno più insopportabili manco per l'anticamera del cervello. Alla fine,

leggiamo, si dichiara, testualmente, di ritenere un grande risultato quello di essere ritornati a parlare al tavolo sindacale di CAM dopo molti anni (e la colpa di chi sarebbe se non di chi in questi anni si è rifiutato di portare ai tavoli le rivendicazioni dei lavoratori?). Peggio della lettera di Troisi e Benigni a Savonarola!

Insomma, una presa in giro bella e buona, ordita di comune accordo dall'Agenzia e da chi fin dall'inizio aveva dichiarato (ricordate i comunicati della CGIL?) che nessuna vertenza si doveva fare.

Ora, noi, come al solito, ci rimettiamo all'intelligenza dei lavoratori e delle RSU, che dovranno decidere se i risultati del tavolo consociativo (pardon, tecnico) sono sufficienti a definire risolta la vertenza.

La FLP, invece, non è affatto soddisfatta e dichiara sin d'ora che sosterrà i lavoratori, le RSU e i delegati sindacali locali che decideranno di continuare la vertenza parlando dei temi veri che sono stati posti nelle assemblee tenute in questi mesi ai CAM.

E costringeremo l'amministrazione a parlare con chi davvero sta rappresentando i bisogni e le esigenze dei colleghi dei CAM.

Qualora invece i lavoratori dovessero ritenersi soddisfatti, ne prenderemo atto, certi che tra altri tredici-quattordici anni ci ritroveremo ancora a parlare degli stessi problemi, irrisolti anche questa volta.

È il momento di prendere posizione e di scegliere da chi volete farvi rappresentare, cari colleghi dei CAM.

L'AGENZIA VUOLE FARE ANCORA LE NOZZE CON I FICHI SECCHI ... E PER FARLO INDISTURBATA NON CONVOCA LA FLP

DI VINCENZO PATRICELLI



Mettiamo subito le cose in chiaro... Anche per i 2016 l'Agenzia, sempre più realista del Re quando si tratta di limitare e comprimere i diritti del proprio personale, si accinge a tagliare più di 50 milioni di euro del Fondo destinato al personale per le attività svolte nel 2016.

Più di mille euro pro-capite che, pur stanziati dal MEF per le attività in Convenzione e per l'ex comma 165, prenderebbero il volo (anzi per essere precisi resterebbero ad altro titolo nel bilancio dell'Agenzia, ma per fare che?).

A differenza di quanto avviene al MEF, Ministero vigilante, che invece eroga da anni, e sempre, tutte le risorse stanziare per il proprio personale.

Le motivazioni risiederebbero nel presunto tetto massimo dei Fondi, ancorato agli anni pregressi, ma è di tutta evidenza che questa ormai è una scusa non più difendibile, dal momento che i cosiddetti organi di controllo, per le medesime situazioni, e per altre Amministrazioni,

hanno invece asseverato accordi che hanno impiegato tutte le risorse assegnate e non decurtate.

Per fare quest'ennesimo pastrocchio al ribasso (perché a loro interessano evidentemente solo le politiche retributive connesse alle attribuzioni ed ai conferimenti discrezionali come le posizioni organizzative e di responsabilità), in un'annualità che invece ha visto crescere nuove attività suscettibili di retribuzione, propongono per

l'ennesima volta, accordi fotocopia ed elemosine (vedi proposta per le Voluntary disclosure), andando anche ad incidere sulla parte già notevolmente bassa ora destinata alla produttività collettiva.

In tale situazione, che grida vendetta e che dovrebbe vedere le Organizzazioni sindacali compatte per evitare l'ennesimo scippo e nuove mortificazioni al personale, assistiamo invece al consolidamento di un fronte (in verità non inedito) costituito dall'Agenzia e dai sindacati firmatari del CCNL che hanno un unico obiettivo: escludere la FLP dal negoziato sul Fondo 2016.

Eppure il Fondo 2016 è chiaramente un negoziato che riguarda situazioni pregresse che nulla hanno a che vedere con il CCNL delle Funzioni centrali, che la FLP consapevolmente non ha firmato, perchè non solo non riconosceva i benefici economici dovuti dopo 10 anni di blocco, ma peggiorava anche le condizioni lavorative e comprimeva in modo inaccettabile diritti prima garantiti dai Contratti delle Agenzie fiscali.

Un'annualità, il 2016, su cui sono stati già firmati accordi stralcio relativi alle anticipazione della produttività collettiva e del front-office, e che quindi è di piena pertinenza del vigente Contratto integrativo che discende dal CCNL Agenzie fiscali.

Insomma, a prescindere dalla norma capestro e antidemocratica inserita nel nuovo CCNL, che escluderebbe da tutto il sistema nego-



ziale e relazionale le OO.SS.

rappresentative perché non firmatarie di quel pessimo contratto, su cui come è noto la FLP ha presentato una serie di ricorsi, denunciando l'incostituzionalità di tale previsione liberticida, per questa trattativa sul Fondo 2016 non ricorrono in alcun modo pretesti di esclusione.

Se non quelli voluti dall'Agenzia per concludere a modo suo, e senza interlocutori scomodi, un pessimo accordo, e quello convergente dei cosiddetti firmatari che vogliono farci pagare qualcosa che in democrazia dovrebbe invece essere sempre garantita: la libertà di espressione e di critica, tanto più quando questa viene esercitata a tutela di chi si rappresenta in un ambito che dovrebbe essere paritario quale è quello contrattuale in cui si esprimono interessi contrapposti tra la parte datoriale e quella dei lavoratori.

Vogliono evidentemente penalizzare anche quei 5.000 lavoratori che alle ultime elezioni RSU all'Agenzia delle Entrate hanno votato

per la FLP, contribuendo ad una crescita del nostro sindacato che non ha precedenti, e che ha visto riconosciuto il buon lavoro fatto in questi anni a tutela del personale. Una situazione insomma che grida vendetta; che non solo rischia di produrre danni concreti ed immediati al personale dell'Agenzia, ma che mina alla radice principi fondamentali e diritti che non possono essere calpestati.

Né dall'Agenzia, né da sindacati sconfitti ed astiosi che cercano rivincite personali invece che ricostruire percorsi ormai ineludibili di rinnovamento dei loro gruppi dirigenti e delle missioni.

Ecco il perché nei giorni scorsi, con una nota inviata ai vertici dell'Agenzia, abbiamo sollecitato la nostra convocazione alla riunione di oggi e, a fronte del mancato riscontro, ci siamo comunque presentati.

Perché il nostro diritto a rappresentare il personale non deriva dal "riconoscimento" dell'Agenzia o dal gradimento (sic) degli altri sindacati, ma dalle regole vigenti, dai livelli di rappresentatività certificati, dal consenso ricevuto.

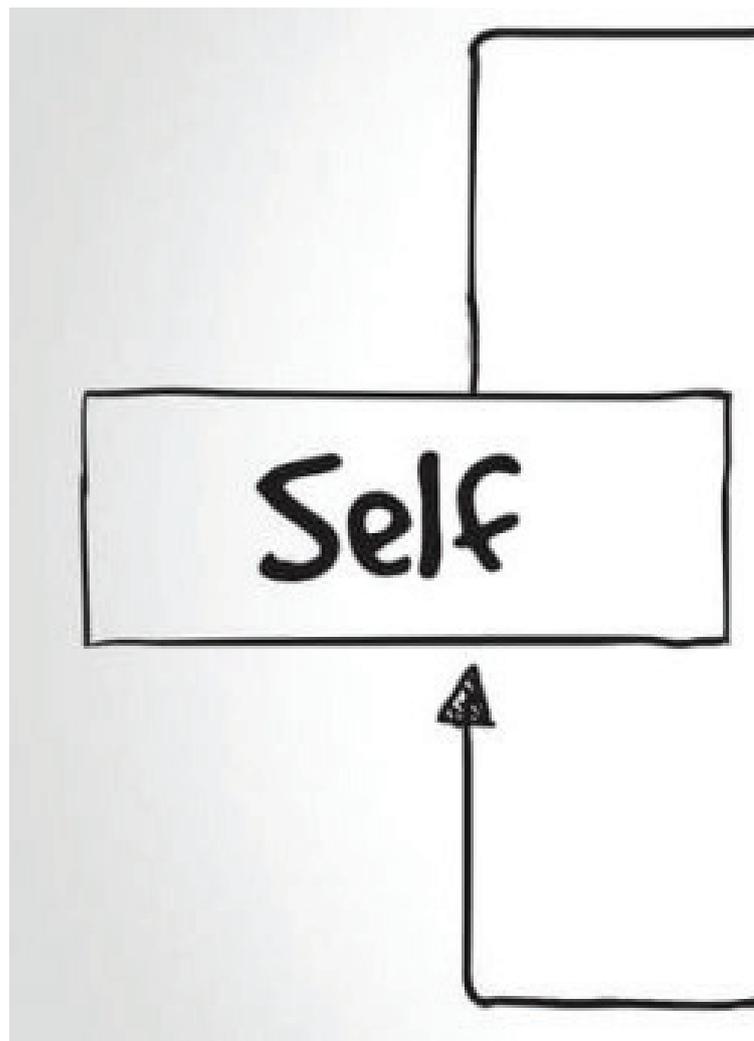
Su questo non arretrremo di un millimetro.

A chi ha scritto che a seguito di questo non è stato possibile continuare la "loro" riunione perché sospesa dall'Agenzia e che quindi per questo i lavoratori non percepiranno (incredibile questa ...) il salario 2016, diciamo che la riunione poteva e doveva proseguire, perché la nostra presenza avrebbe dato invece regolarità ad una riunione convocata in maniera illegittima.

Per quanto concerne invece il merito della questione, se la "sospensione" è servita ad evitare lo scippo di più di 50 milioni di euro e una firma frettolosa al ribasso, che ci risulta i vertici dell'Agenzia cercavano disperatamente di ottenere proprio in giornata, non certo per erogare celermente le risorse al personale (sappiamo i tempi delle certificazioni e delle trattative locali ...) quanto per accreditarsi con il nuovo Governo in pieno spoil system per difendere la loro traballante poltrona, diciamo che è al momento meglio così ed i lavoratori non avranno di che lamentarsi, perché con noi al tavolo si tratta u serio.

RITI ESTIVI QUANTE QUESTIONI IN SOSPESO...

DI ANGELO PICCOLI



Ispektorato Nazionale del Lavoro... quante questioni irrisolte. Si sono susseguiti in questi mesi gli incontri tra i sindacati firmatari del CCNL di settore e i vertici INL, tante chiacchiere e poca sostanza. Si è perso tempo sull'orario di lavoro, sostanzialmente reiterando la sperimentazione per gli ispettori, con alcune marce indietro che peggiorano la situazione (come sottolineato dall'assemblea del personale della ITL Perugia che ha diramato una puntuale analisi della nuova regolamentazione) e confermando con qualche piccola modifica, a parte la novità tanto attesa di una banca ore (da contrattare), per gli amministrativi. FLP auspica che tutta la materia dell'orario di lavoro venga ripensata in autunno portando i necessari correttivi attraverso un vero tavolo di confronto che porti davvero ad un orario innovativo nel rispetto delle norme. Anche ieri, 17/07/2018, CGIL CISL UIL CONFINTESA CONFSAI hanno incontrato i vertici INL, in Piazza Della Repubblica a Roma, per sottoscrivere il FUA 2017. La proposta datoriale aveva sollevato tanto clamore, favorevoli e contrari. FLP non è stata convocata, anche se altre amministrazioni lo hanno fatto in materia di salario di risultato dando una diversa interpretazione della norma contrattuale. La FLP non può entrare nel merito della proposta fatta perché non ci è stata nemmeno inviata e perché, come diciamo da anni, non siamo disponibili ad accordi che "prevedano" criteri postumi.

Stamane abbiamo saputo che ieri è stato sottoscritto l'accordo FUA 2017, speriamo che venga liquidato al più presto visto che il FUA ministeriale 2016 è ancora fantasma.

Finalmente qualche soldo anche per i manovali dell'INL, dal momento che i Dirigenti, come FLP ha sottolineato durante l'incontro con il Ministro Di Maio la scorsa settimana, i fondi per aumentare le loro retribuzioni li hanno trovati senza problemi.

Non si può non sottolineare l'eccessiva ed ingiustificata distanza tra i salari dei Dirigenti e quelli dei funzionari (non basta la supposta maggiore responsabilità, poiché molti dirigenti non se la prendono, si nascondono, e devono ringraziare la buona volontà e la professionalità dei funzionari se i loro uffici funzionano, visto che spesso non sono in grado di mettere in campo la cosa più importante, una intelligente organizzazione del lavoro). Manca una figura intermedia, un quadro, figura che permetterebbe a chi è assunto già in area III di poter avere una carriera, una speranza di migliorare e non come ora rimanere al palo per tutta la vita lavorativa.

Infine, c'è una questione ancora in sospeso, di primaria importanza per la vita privata e per il benessere dei dipendenti: le regole sulla mobilità volontaria all'interno degli uffici INL.

Negli uffici INL di tutta Italia vi sono situazioni di impiegati in sofferenza perché bisognosi di raggiungere i propri affetti in altre città.



La mancanza di regole su come si può ottenere un trasferimento è grave e lascia quale unica via quella del distacco o comando, distacchi dati solo per interesse prevalente del datore di lavoro ed al momento, per mancanza di regole ed in attesa di ventilate assunzioni, frenati fortemente dal Consiglio di amministrazione INL.

Inoltre, in molti uffici vi sono funzionari distaccati da tempo, ormai organici all'ufficio che attendono una stabilizzazione in quanto hanno organizzato la loro vita nella sede provvisoria e vivono sempre con il timore di dover tornare all'ufficio di prima assegnazione. E' urgente creare delle buone regole, trasparenti, uguali per tutti, che non lascino spazio a particolarismi. Non mancano buoni modelli da cui partire. Ma una volta stabilite le regole, prima che entrino in vigore, operare una sanatoria delle posizioni di distacco in atto, stabilizzando i distaccati con trasferimenti presso le sedi in cui da tempo operano. Si fa un gran parlare in INL di organici scarsi al nord ed abbondanti al sud. Questa è una visione vecchia. Tra pensionamenti e mobilità di varia natura, per non parlare di funzionari che commettono illeciti e vengono sospesi (la deontologia andrebbe ripassata con cadenza biennale), in realtà province difficili si ritrovano con carenze ispettive gravi. Come a Napoli, solo per fare un esempio importante, dove mancano i tecnici e gli ispettori ordinari sono sempre più ridotti per i pensionamenti di una classe di funzionari ormai anziana. L'età media in INL supera di gran lunga i 40 anni.

I Dirigenti INL hanno informato che stanno approntando il piano dei fabbisogni del personale (quello approvato a dicembre D.D. 35 del 27/12/2017 è stato predisposto dal Ministero in avvalimento e non da una fotografia realistica). Sarebbe auspicabile venisse reso pubblico quanto prima, spiegando quali sono i criteri adottati per stabilire che il tale ufficio deve avere X dipendenti, ispettori ed amministrativi, ed il tal altro Y, criteri attualizzati con l'evolversi della situazione socio economica sui territori e dei nuovi processi produttivi, anche interni ad INL.

Solo con i fabbisogni davanti (le famose piante organiche uguali da tempo immemore) si potranno stabilire le regole per la mobilità interna ad INL, regionale ed interregionale, e quelle per chi vuole andare in altra amministrazione.

FLP è pronta a fornire il suo contributo sperando che con il nuovo CCNL per il triennio 2019-2021 le relazioni sindacali possano migliorare radicalmente.

IL CAMBIAMENTO SENZA MODIFICARE NULLA= SVOLTA EPOCALE LEGGASI INL

DI ANGELO PICCOLI

Da lunedì 16 luglio partirà la sperimentazione del “nuovo orario di lavoro”.

Ma facciamo un po' di storia:

Nei primi mesi del 2017 si era partiti con i tavoli tecnici su argomenti fondamentali per l'attività dell'INL. Di tutti gli argomenti elencati si è lavorato soltanto sull'orario di lavoro, tra l'altro esclusivamente destinato agli ispettori, producendo un documento relativo alla sperimentazione che sarebbe andata avanti fino a dicembre 2017.

Questa Organizzazione sindacale non ha firmato il documento che non ha mai condiviso per i motivi a tutti voi noti ma soprattutto perché non rispettava norme e contatto all'epoca vigente.

Quella sperimentazione non si è conclusa a dicembre ma, senza nessuna verifica ufficiale, da noi richiesta più volte, si è trascinata fino ad ora.

Nel frattempo l'amministrazione e le OO.SS. firmatarie del nuovo CCNL, si incontravano per elaborare la “disciplina” dell'orario di lavoro per amministrativi, ispettori in servizio esterno e personale del contenzioso in servizio esterno.

“Disciplina” che partirà dal 16 luglio 2018.

Sono molte le cose che non ci tornano:

- Questo orario di lavoro non ha nulla di nuovo rispetto a quello già in atto tranne che per un quarto d'ora di flessibilità in più; per gli ispettori si è tornati indietro ritirando le piccole aperture della precedente sperimentazione, a nostro parere perché si sono resi conto che non era legalmente attuabile.

- In alcuni passaggi ci sono delle storture e delle incongruenze tipo i quattordici minuti di ritardo dopo l'orario flessibile o il conteggio del permesso a partire dalle 8 anziché dalle 9,15 (il ritardo è un istituto previsto con l'orario rigido, non esiste con la flessibilità, mentre il permesso scatta dopo la flessibilità ricordando che in un anno i permessi autorizzabili sono 36 ore, per cui i lavoratori verrebbero fortemente danneggiati facendo partire il permesso personale dalle 8 anziché dalle 9,15)

- La storia della sperimentazione serve ad eludere una contrattazione integrativa?

- Quanto deve durare una sperimentazione?

- Saranno “congrui” due anni per le valutazioni o, come succede

in Italia, la sperimentazione e la precarietà dureranno per sempre?

- Cosa dovremmo sperimentare visto che non è stato istituito nulla di innovativo?

- Per gli ispettori si è tornati all'orario di sempre rimandando a innovazioni solo dopo l'avvio di sistemi informatici validi a registrare l'effettivo raggiungimento delle ore di lavoro giornaliera e l'accordo sullo smart working. Per quest'ultimo pensiamo ci vorrà almeno un decennio in quanto la normativa, seppur fumosa, detta linee guida per l'attuazione di tale modalità lavorativa per le quali l'INL è anni luce indietro (tecnologia, sistema di valutazione, valutazione per obiettivi, conciliazioni tempi lavoro-famiglia, sostegno alla genitorialità, cug) visti i tempi impiegati per un orario di lavoro che non innova nulla (un anno e mezzo solo per la stesura di un documento per la sperimentazione).

Noi siamo sempre più convinti di aver fatto un balzo nel passato e questa “disciplina” dell'orario di lavoro né è una conferma sia nei modi di presentazione (attraverso un atto datoriale e non un accordo condiviso) sia nei contenuti, quali sono le innovazioni?

La frase “Il rispetto delle disposizioni contenute nel presente atto costituiscono ed integrano i doveri del dipendente ed il loro mancato rispetto costituisce infrazione al codice disciplinare”, riportata sulla disciplina dell'orario di servizio, è illuminante!!!

La FLP è sempre più convinta che bisogna cambiare rotta, l'INL, così come strutturato non ha gambe per camminare ed infatti si sta trascinando come una pessima prosecuzione del Ministero del Lavoro.

Attendiamo la svolta epocale e confidiamo nelle nuove forze politiche che hanno vinto le lezioni promettendo il “cambiamento”.

Ci auguriamo che la fase di “comprensione e conoscenza” per il Ministro Di Maio termini al più presto e si affronti seriamente il “problema” INL, per restituire serenità e stabilità ai lavoratori.

LA FLP AVEVA GIA' SCRITTO AL DAP DAL LONTANO MARZO 2016 PER FARE CHIAREZZA SULLE DECURTAZIONI DELL'INDENNITA' PENITENZIARIA IN CASO DI ASSENZA PER MALATTIA.....



DI PIERO PIAZZA

La FLP già dal lontano marzo 2016 con nota prot N.48 aveva scritto al Dottor Buffa per sottoporre la tematica relativa all'emanazione della circolare che disponeva un monitoraggio sulle somme non decurtate per malattia per ciò che attiene l'indennità penitenziaria di cui fruisce il personale dei Dipartimenti del DAP e della DGMC.

Detta circolare ha messo in mora il personale sin dal 2008 ad oggi. La FLP, ritenne infondate le richieste delle decurtazioni e la conseguente messa in mora in parola evidenziando anche la non retroattività, al fine di evitare sicuri contenziosi e allo scopo di riportare un clima di calma e tranquillità tra tutto il personale interessato.

Per questo motivo la FLP chiese la REVOCA della circolare in parola. Da ultimo l'Amministrazione rappresentata dal Consigliere Starita e dal dottor Buffa ha dichiarato che: solo un intervento normativo possa porre rimedio al caso non diversamente risolvibile.

Alla luce degli ultimi eventi la FLP ritiene che occorre porre la tematica immediatamente all'ordine del giorno al primo incontro ufficiale che avremo con il nuovo Guardasigilli Alfonso Bonafede insieme a quelli più scottanti che affliggono il "Pianeta Giustizia".

Nelle more occorre sospendere temporaneamente le richieste e i pagamenti degli stessi in attesa che si trovi una "interpretazione autentica" oppure una soluzione definitiva a favore dei lavoratori, ad un problema che affligge tantissimi colleghi da Trapani a Torino.

Attendiamo con ansia la riapertura della stagione contrattuale con la nuova Amministrazione auspicando che questa volta voglia risolvere punto per punto, argomento per argomento le tante tematiche e i tanti punti interrogativi che il precedente staff politico purtroppo non ha realizzato o posto in essere.

TELELAVORO, SMART WORKING E ALTRI PROBLEMI

DI TONINO ALBERINI





Con la Circolare n. 48 del 2 novembre 2017, l'INAIL ha dettato le regole assicurative sul Lavoro Agile (Smart Working), introdotto nel nostro paese dalla Legge n. 81 del 22 maggio 2017, articoli 18-23.

Ad oltre un anno dalla pubblicazione della Legge 81/17 sulla Gazzetta Ufficiale, mentre altre amministrazioni pubbliche hanno avviato, almeno in via sperimentale, il Lavoro Agile, l'INPS brilla per la sua assenza nel campo delle innovazioni.

Il Lavoro Agile è l'innovazione per eccellenza che va a conciliare i tempi lavoro-vita privata e consente di competere al meglio sul mercato.

Ha un mercato questo Istituto che si preoccupa delle cose marginali e non bada a quelle essenziali come il Lavoro Agile?

Oggi l'INPS non valorizza più il proprio personale (casi eclatanti, gli Idonei C1 e C4) e rende la vita difficile persino ai titolari di Posizione Organizzativa che, a fronte di quattro soldi, ancora reggono sul fronte della produzione (calcolata malissimo dalla PPC) e su quello dell'utenza (avvelenata dai ritardi).

Le ingiustizie, i continui azzeramenti, le applicazioni rigide delle norme (anticorruzione, ecc.), stanno logorando i portabandiera dell'Istituto, anche i Direttori di Agenzia sono in difficoltà! (v. ultimo comunicato ADA)

Quanto ancora potranno reggere i lavoratori INPS delle aree A, B, C, ora persino senza i buoni pasto?!! FLP INPS ha chiesto all'amministrazione di pagare direttamente sullo stipendio i buoni pasto, che sono parte integrante della retribuzione e quindi vanno onorati!!!

Nell'attesa del Lavoro Agile che non arriva, il Telelavoro, già superato, non decolla. A causa di un accordo nazionale deficitario, il Telelavoro viene applicato (quando viene applicato...) in ogni direzione centrale, in ogni regione, in ogni provincia, in ogni sede e agenzia, a totale discrezione del capo di turno e si è trasformato: non è più un diritto del lavoratore ma qualcosa di ben diverso.

Nell'attesa del Lavoro Agile (tempi lunghi...) FLP INPS porta avanti la vertenza sul Telelavoro, per un nuovo accordo nazionale che non permetta applicazioni fortemente disomogenee. Come è stato possibile accettare l'uno per cento massimo di personale in telelavoro in Lombardia??? Perché le graduatorie non sono uguali dappertutto? Perché, se la graduatoria non ha assegnato tutti i posti disponibili, non è possibile fare domanda di Telelavoro ma si è costretti ad aspettare un nuovo bando??? Per non parlare di certe richieste di iperproduzione a danno del tele-lavoratore...

Basta con certe assurdità, scritte o meno, che danneggiano i lavoratori!

CONTRATTAZIONE NAZIONALE 10 LUGLIO 2018

DI RINALDO SATOLLI

PROTOCOLLO D'INTESA SU MOBILITÀ A SCAMBIO

Introdotta modifica con assimilazione delle figure di “operatore” e “assistente”, al fine di rendere possibile lo scambio anche tra questi profili (sul punto accordo generale di tutte le OO.SS.). Superamento limite turni festivi: elevato il limite dal 1/3 a 1/2 annuale, con copertura attinta dal budget delle turnazioni, ed esplicitato il carattere volontario dell'adesione (sul punto accordo generale di tutte le OO.SS.).

SMART WORKING

L'Amministrazione è determinata a far decollare questo strumento, superando inerzie, resistenze culturali e complicazioni anche regolamentari che hanno storicamente fatto arenare il precedente istituto del telelavoro, in teoria in vigore dal 1999.

In prospettiva gli obiettivi sono, oltre alla decongestione del traffico da spostamenti casa-lavoro, l'innalzamento della produttività anche tramite il miglioramento del benessere organizzativo nonché una riduzione indiretta degli sbilanciamenti territoriali di organico tra uffici (specie Nord/Sud), difficili da ridurre col ricorso alla mobilità, grazie al disaccoppiamento tra la presenza fisica sul posto di lavoro e la possibilità di esecuzione del lavoro medesimo. Si prevede una fase pilota della durata di 6 mesi, con limite di un giorno alla settimana e partecipazione massima del 10% del personale, rivolta a tutte le strutture MiBAC centrali e periferiche sulla base della presentazione di un apposito progetto di sperimentazione. Con l'occasione si prevede di sperimentare la decentralizzazione dell'aggiornamento del SIAPWEB, da affidare non più alla DG Or ma ai singoli uffici.

Per quanto riguarda gli indicatori di risultato, saranno a livello di progetto e non più, come era previsto nel telelavoro, a livello di singolo lavoratore aderente.

Riguardo a questo tema la FLP nutre un complessivo scetticismo legato all'opportunità che lo smart working possa essere esportato anche in aree periferiche del Mibact in cui il processo di informatizzazione è ancora ad uno stadio di insufficiente sviluppo e, talvolta, non esiste neppure la disponibilità di collegamento on-line o quella di una postazione informatica.

ASSUNZIONI IDONEI (300 FUNZIONARI DI VARI PROFILI)

Risolti i problemi di validazione delle graduatorie legate alla valutazione dei titoli (comprese quelle dei restauratori) e quelli di rimodulazione delle sedi di destinazione a seguito delle variazioni dovute alle opzioni di cambio sede esercitate dai nuovi assunti sui posti liberatisi per le rinunce dei precedenti vincitori. Rimane il problema della esatta definizione complessiva delle sedi di destinazione, legato alla incompletezza e parziale inattendibilità dei dati ricognitivi sulla distribuzione effettiva del personale nelle varie strutture MiBAC, problema che si conta di risolvere definitivamente entro qualche giorno. In tal caso, entro fine mese si dovrebbero poter avviare le procedure di assunzione.

NUOVO CONCORSO ESTERNO 500 POSTI II AREA (SETTORE ACCOGLIENZA E VIGILANZA)

Avviato l'iter autorizzativo presso la Funzione Pubblica, che sta valutando la possibilità di ricorrere a una procedura preselettiva comune per concorsi relativi a diverse amministrazioni, da affidare a Formez.

Contestualmente è stata attivata l'iter autorizzativo per poter attingere alla graduatoria RIPAM Puglia relativamente a 100 unità con profilo amministrativo-gestionale.

Nel caso tale richiesta non fosse accolta, tale fabbisogno di amministrativi andrebbe a valere sui 500 posti del concorso, con una conseguente rimodulazione a 400 di quelli destinati al settore accoglienza e vigilanza.

Per quanto riguarda il futuro, considerato che dal 2019 non sarà più in vigore il limite capitaro del 25% sul turn over delle cessazioni, delle quali si prevede un notevole picco nei prossimi due anni, e data l'entità delle risorse finanziarie disponibili, ci sarà la possibilità di procedere a un numero relativamente elevato di nuove assunzioni esterne, per le quali è già stato avviato l'iter autorizzativo presso la Funzione Pubblica.

A tal riguardo, l'Amministrazione è disponibile a istituire un tavolo tecnico con le OO.SS. sulla programmazione assunzionale (da declin-

are in funzione dell'organico di fatto e delle cessazioni previste).

ADEGUAMENTI EUROPAWEB PER ALLINEAMENTO APPLICATIVO A NOVITÀ INTRODOTTE DAL NUOVO C.C.N.L. 2018 RELATIVAMENTE A PERMESSI RETRIBUITI PERSONALI E PER MALATTIA/VISITA SPECIALISTICA.

L'Amministrazione ha predisposto, sulla base dei chiarimenti interpretativi forniti dall'ARAN in merito a vari aspetti (cumulabilità di permessi diversi nella stessa giornata, durata per l'intera giornata e per frazioni d'ora, limiti e modalità di giustificazione dei permessi per esami e visite specialistiche), un'apposita circolare contenente indicazioni sull'utilizzo delle nuove funzionalità EuropaWeb e sulle modalità di ricalcolo delle varie posizioni individuali relativamente al periodo compreso tra l'entrata in vigore del C.C.N.L. e l'applicazione delle procedure aggiornate. Riguardo in particolare alle problematiche connesse con la rinnovata normativa in tema di permessi per malattia/visite specialistiche, l'Amministrazione evidenzia come le note di chiarimento dell'ARAN risolvono i residui dubbi concernenti la corretta applicazione della nuova normativa. FLP chiede comunque di esplicitare e precisare al massimo, anche attraverso la predisposizione di appositi schemi o formulari relativi alle diverse fattispecie previste dalla norma, le concrete modalità di formulazione della documentazione giustificativa.

Ribadisce inoltre come la previsione di fattispecie - quelle intrinsecamente non comportanti "incapacità lavorativa" variamente intesa - per le quali in linea di principio la fruizione di prestazioni specialistiche/diagnostiche in orario di lavoro implica necessariamente il ricorso esclusivo ai nuovi permessi sottoposti al limite delle 18 ore annuali (prestazioni tendenzialmente assimilabili: a) alla sfera della medicina preveniva finalizzata all'accertamento di patologie potenziali legate o meno a sintomi specifici in atto o a possibili recidive di patologie pregresse; b) a trattamenti terapeutici eterogenei e/o discontinui ma ripetuti nel corso dell'anno) comporta ipso facto, oggettivamente, una limitazione del diritto alla salute, nel momento in cui, per tale nuova tipologia di permessi, si stabilisce un limite massimo di ore annuali disponibili (18 ore) esaurite le quali la fruizione di quella specifica casistica di prestazioni in orario di

lavoro obbliga al ricorso (improprio) ad altre tipologie altrettanto limitate di permessi retribuiti, o, esauriti questi, addirittura alle ferie.

NUOVA PROCEDURA DI PROGRESSIONE TRA LE AREE

Essendo state espletate le procedure di reclutamento esterno, è possibile avviare una nuova tornata di riqualificazioni per i passaggi d'area. L'Amministrazione ha elaborato al riguardo uno schema provvisorio relativo alle modalità di valutazione da applicare nell'ambito della procedura concorsuale, con relativi criteri, pesi e punteggi per l'anzianità, i titoli e le prove selettive (scritta e orale). Per quanto riguarda l'individuazione certa dei posti e delle risorse finanziarie, lo schema di calcolo è già stato predisposto e i risultati saranno elaborati non appena saranno disponibili i dati di input definitivi sull'organico di fatto, ma divulgati dopo l'eventuale accordo.

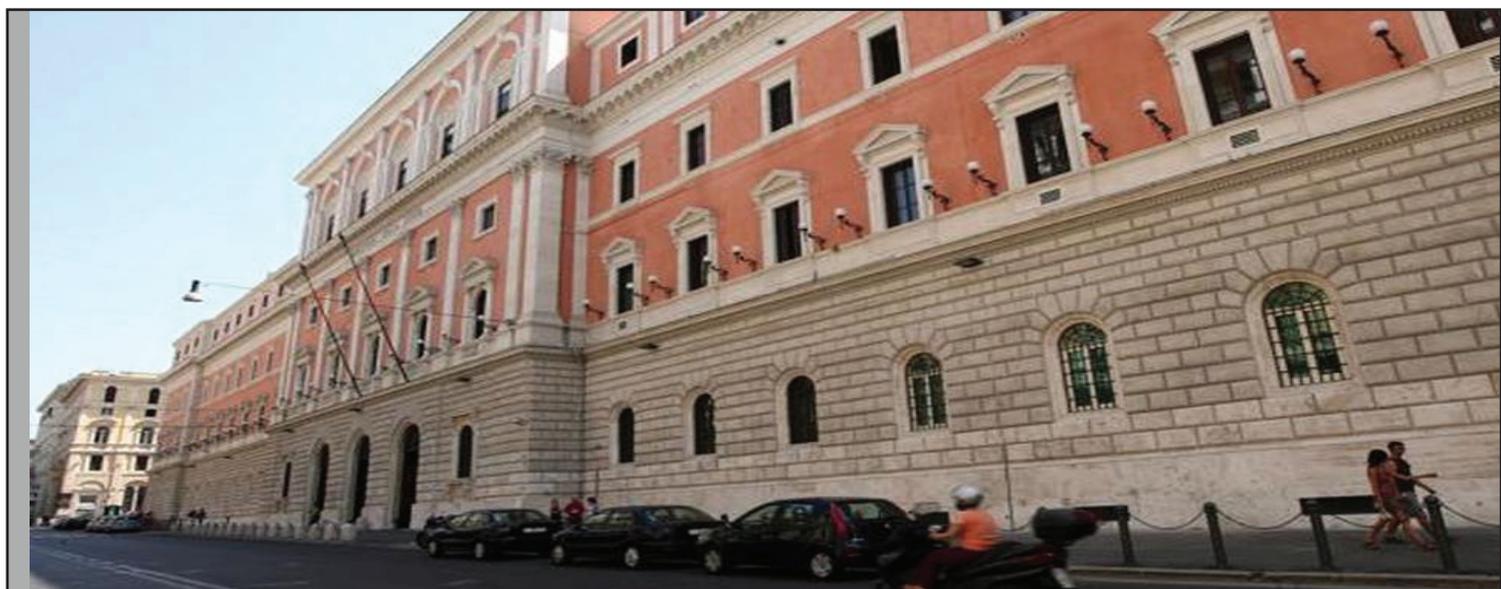
Riguardo alle possibili ripercussioni dell'avvio di una nuova procedura di riqualificazione sui possibili esiti della annosa vicenda dei funzionari ombra, l'Amministrazione ritiene che le due partite debbano essere considerate indipendenti l'una dall'altra, evitando che la soluzione della vicenda dei funzionari ombra, affidata a un contenzioso in atto dai tempi di definizione prevedibilmente non brevi, o a un'ulteriore iniziativa politico/legislativa di incerta attuabilità ed efficacia, sia ostativa alla possibilità di offrire dopo tanti anni una nuova opportunità di riconoscimento professionale ed economico a tutto il personale potenzialmente interessato, compresi i 460 idonei della precedente tornata rimasti esclusi e a cui verrebbe riconosciuto un punteggio addizionale.

Sull'argomento relativo ad una nuova procedura di progressione tra le aree, la FLP non intende assumere alcuna posizione prima dell'incontro con il Ministro.





Ministero della Difesa



PRIMO E POSITIVO INCONTRO CON IL MINISTRO ELISABETTA TRENTA

DI GIANCARLO PITTELLI

Il Ministro della Difesa, prof.ssa Elisabetta Trenta, ha incontrato per la prima volta le OO.SS. rappresentative del personale civile, alla presenza di una folta delegazione di parte pubblica che ha ricompreso, nella circostanza, anche il Capo SMD gen. Graziano e il S.G./DNA gen. Magrassi.

E' stato un incontro breve, un'oretta circa, anche a causa di intervenuti, altri impegni istituzionali del Ministro, ma dal quale sono emersi comunque alcuni elementi di novità, che ci sembra doveroso segnalare ai colleghi.

La prima novità, certamente la più importante, riguarda la decisione del Ministro di tenere per sé, e dunque di "gestire" direttamente, le questioni relative al personale civile e, conseguentemente, anche il confronto di livello politico con OO.SS., il che configura una novità assoluta rispetto alla consolidata tradizione nel M.D., che ha sempre visto l'attribuzione di delega specifica ad uno dei Sottosegretari.

Una novità, questa, che cogliamo come segnale, estremamente positivo, di attenzione verso la componente civile, come abbiamo rilevato nel nostro successivo intervento all'interno del breve giro di tavolo che è seguito alle parole introduttive del Ministro, che poi, nel post su FB e che è anche pubblicato sul nostro sito, ha scritto che "oggi abbiamo svolto il primo di una lunga serie di incontri", e naturalmente la prendiamo in parola.

La seconda novità, anch'essa importante agli occhi di chi come noi ha sempre tenuto in prima considerazione il tema al punto di farne – unica O.S. della Difesa- uno dei punti essenziali del programma con la quale ci siamo presentati alle elezioni RSU 2018 (si veda, a tal riguardo, il Notiziario n. 37 del 10 aprile 2018), riguarda la ripetuta sottolineatura, venuta dalla prof. Trenta, sulla centralità della "formazione", che deve assumere un ruolo strategico nel percorso di crescita e di valorizzazione delle professionalità civili, e, a tal proposito, il Ministro ci ha comunicato che è attualmente allo studio un "progetto di formazione del personale civile", non meglio precisato, affidato a un tecnico peraltro presente al tavolo, che vedrà la luce a settembre, e che noi speriamo possa avviare una più efficace politica della formazione nel M.D.. Il Ministro ha poi concluso affermando di voler essere un "ministro che ascolta", e si è così aperto il giro di tavolo.

Nel suo intervento, la FLP DIFESA ha innanzitutto ricordato come il Governo M5S-Lega, di cui la prof. Trenta fa autorevolmente parte, sia avvertito come il governo del cambiamento e della discontinuità, ed ha auspicato che siano proprio queste le linee strategiche del nuovo Governo della Difesa. Cambiamento e discontinuità su alcuni versanti delle politiche più recenti della Difesa, per esempio stracciando e modificando profondamente le indicazioni contenute del "Libro Bianco" (ne sapremo sicuramente di più dopo la prima audizione parlamentare della prof.ssa Trenta, prevista per la prossima settimana, nella quale il Ministro delinea le linee programmatiche del suo Dicastero, e che per questo attendiamo con curiosità).

Ma cambiamento e discontinuità rispetto al passato, ha proseguito la nostra O.S., anche e soprattutto nelle politiche che riguardano la componente civile, che sinora ha sempre goduto di ampi riconoscimenti a parola, mai però seguiti da concrete realizzazioni sui due versanti di maggior interesse, la crescita economica e quella professionale, anche al fine di ridurre il forte gap esistente con la componente militare, cresciuto dopo il recente riordino dei ruoli e delle carriere del personale militare (D.lgs. 94/2017), e che potrebbe ulteriormente dilatarsi in considerazione di quanto preannunciato dalla prof. Trenta nel Consiglio dei Ministri del 6 u.s. a seguito dell'iniziativa assunta dal Ministro Bongiorno (vds comunicato PdCM, sul ns. sito).

Ma cambiamento e discontinuità anche su altri versanti: nelle politiche di impiego, che hanno sempre penalizzato e continuano a penalizzare il personale civile nei confronti dei militari (la Direttiva SMD/SGD di giugno 2017 non ha modificato una virgola al riguardo); nelle politiche assunzionali (serve un piano straordinario di assunzioni); infine, nelle relazioni sindacali, che vanno svecchiate e rese più efficienti.

In conclusione, un primo incontro, certamente interlocutorio, ma che lascia ben sperare per il futuro.



ROCKIN'1000: L'ONDA DELLA PIÙ GRANDE BAND DEL MONDO COLPISCE ANCHE FIRENZE

DI MATTEO PITOTTI

Un'altra scommessa vinta, una nuova missione compiuta. Il concerto Rockin'1000 è riuscito nella sua opera. L'evento rock giunto alla sua quarta edizione e che vede esibirsi una band XXL composta da 1000 musicisti, ha fatto suo lo scorso 21 luglio, lo stadio Artemio Franchi di Firenze. Un'autentica festa con fini solidali (parte del ricavato è andato a

sostegno della comunità di San Patignano), alla presenza di Courtney Love e propagata dall'amore per la musica che non conosce confini.

Tanto meno quelli geografici, perché nel capoluogo toscano sono arrivati da ogni parte del mondo, ognuno di loro con la propria storia, la propria esperienza e il proprio strumento. Tutti insieme, per "That's live 2018" - come lo hanno

THOUSAND



LUGLIO 2018

chiamato i suoi organizzatori - e per dare vita ad un' esibizione che vuole dire davvero stare insieme. Dai 1000 dei primi tre appuntamenti (Cesena nel 2015 e nel 2016, Courmayeur nel 2017) gli interpreti sono diventati 1500, ben oltre le aspettative. Tra di loro 300 chitarre, 200 bassi, 250 batterie, 300 voci, 250 fiati e 50 percussioni per un weekend da vivere a ritmo di rock. I preparativi sono cominciati mesi fa, quando ognuno dei partecipanti ha iniziato ad esercitarsi per l'appuntamento per conto suo, con la lista delle canzoni distribuita dagli organizzatori.

Nonostante le prove al caldo ed il sole cocente, tutti hanno voluto esserci, spettatori compresi. Pazienza se al posto del solito palco, per ovvi motivi logistici, ci fosse solo il prato del Franchi ad attenderli. Divisi in gruppi, in base al loro strumento, e diretti dal maestro Beppe Vessicchio, la maxi band, che vantava anche professionisti come Saturnino, chitarrista di Jovanotti e Cesareo di Elio e le Storie Tese, si è divertita ed ha fatto divertire i tanti presenti tra la curva e la tribuna centrale dello stadio.

Nello spettacolo condotto dagli speaker di Radio DeeJay Nikki e Federico Russo, una scaletta ricchissima: Bruce Springsteen AC/DC, Linkin Park, Oasis, Rolling Stone, Rage Against the Machine,

Who fino ai Nirvana. A impreziosire la serata, la guest star Courtney Love. La ex leader delle Hole e vedova di Kurt Cobain, ha rispolverato i singoli della sua vecchia band: Celebrity Skin, Malibu e Olympia. <<Rockin'1000 dice: nessuna classifica, nessun premio, nessun vincitore, nessun perdente - ha scritto in una lettera la cantante per l'occasione - Chiunque può farlo. Non importa se sei tra il pubblico o se sei lì per suonare con «la più grande Rock Band sulla Terra».>>

Una Rock Band nata per convincerne un'altra a suonare in Italia. Era il 2015 infatti, quando Fabio Zaffagnini ideatore ed organizzatore di Rockin'1000, decise di riunire al parco dell'ippodromo di Cesena mille musicisti per interpretare Learn to Fly, brano dei Foo Fighters, con la speranza di persuadere il gruppo statunitense ad andare a suonare nella cittadina romagnola. Il grande successo raggiunto dal video tramite i social, ha permesso che David Grohl e co. venissero a conoscenza della cosa, decidendo, qualche mese dopo, di suonare nel corso del loro tour anche nel palazzetto di una tranquilla città di provincia.

A volte basta davvero crederci...

LOST WARRIOR I PENTITI DI AL SHABAB 28

DI MARIANGELA MATONTE



Sono rossi o rosa? Di che colore sono i passaporti, si chiede Mohammed guardando quelli di Fathi e di Yassir, sua moglie e suo figlio. Quel prezioso documento dal colore intenso, quel pezzo di carta dal valore inestimabile, sopravvissuto feticcio dello Stato-nazione che divide il mondo tra chi è dentro e chi è fuori, Mohammed può solo sognarlo. LOST WARRIOR di Nasib Farah e Søren Steen Jespersen, presentato all'ultimi festival internazionale del documentario di Copenaghen, è la sua storia, di un ex foreign fighter jihadista di ventitré anni e del suo futuro, comune a migliaia di giovani 'in ritirata dai campi di battaglia' dopo la fascinazione dell'estremismo islami-

co rivoluzionario.

Mohammed è inglese; in Gran Bretagna ci è arrivato all'età di tre anni quando, scoppiata la guerra civile in Somalia, i genitori lo mettono al sicuro da una sorellastra. Scatenatosi nel 1992, dopo la cacciata del Generale Muhammad Siad Barre, il satrapo che ha governato per trent'anni il paese, il conflitto somalo è durato un ventennio senza mai 'lasciare in pace' il Paese. Tra 350 mila e un milione le vittime dello spezzettamento della Somalia tra Somaliland, (nord ovest), Puntland (nord est) e Jubaland (sud); disintegrata nella totale anarchia dalle faide dei Warlords, i Signori della guerra con le loro fazioni in lotta per tutto il corso degli

anni Novanta.

Due decenni di caos politico e disastro umanitario resistenti al massiccio intervento delle Nazioni Unite e degli Stati Uniti messo in campo tra il 1992 e il 1995, il cui ritiro ha favorito l'emergere delle Corti Islamiche e del gruppo estremista di Al-Shabab, il loro braccio operativo.

Mohammed cresce senza genitori, con la sorellastra. È un bambino come tanti altri, frequenta la scuola elementare, poi le scuole medie, il college, gioca a pallone. Fino a quando a sedici anni finisce in un giro di droga, come molti della sua età. Di lì al carcere il passo è breve.

«In questi due anni di carcere sono cambiato, sono diventato religioso, cercavo un senso di appartenenza. Dopo il carcere sono stato espulso in Somalia e sono entrato in Al Shabab.»

«[...] Mi sembravano bravi ragazzi, combattevano per il popolo somalo. Mi hanno dato l'opportunità di iniziare la mia vita in Africa. Non sono mai stato in prima linea, non ho mai portato un fucile. Non ho mai ucciso nessuno. Parlavo inglese, ero istruito, sapevo usare il computer, mi facevano fare altre cose. Non sono un terrorista, non sono un attentatore suicida. Quando ho visto i civili morire negli attentati allora ho capito e ho realizzato che Al Shabab è una organizzazione terrorista che uccide persone innocenti. Mi hanno ingannato, allora ho capito.»

Ci sono strade senza ritorno, ammiccamenti sciagurati, scelte che non ammettono il rewind. Al-Shabab come ogni formazione terroristica non tollera pentiti e fuoriusciti. Mohammed viene arrestato più volte per la sua breve affiliazione jihadista. Suo zio e il capo del clan locale lo aiutano ad uscire dal carcere, ma addosso, indelebile, gli resta il marchio di Al Shabab.

L'organizzazione affiliata ad al Qaeda ha reclutato centinaia di giovani somali dall'Occidente e riconquistato il controllo del sud del Paese dove è stata ricacciata negli anni precedenti dall'intervento militare etiope (2006-2011).

Dal 2014 il numero dei civili ucciso dai miliziani di Al Shabab è aumentato costantemente, malgrado l'intensificarsi dei raid americani e la massiccio dispiegamento di forze della AMISOM, la missione della Unione africana autorizzata dal Consiglio di Sicurezza della Nazioni Unite.

Il 14 ottobre 2017 la Somalia ha vissuto l'attacco più devastante della sua storia; un attentato suicida ha ucciso più di trecento persone dimostrando che Al Shabab, lungi dall'essere infiacchito, ha fatto ritorno a Mogadisho dopo essere stato ricacciato nelle aree rurali del Paese.

«Non ho un passaporto britannico, non posso tornare nel Regno Unito perchè ero un membro di Al Shabab. È molto

difficile tornare in Inghilterra ed è pericoloso restare qui, mi vogliono uccidere.»

Mohammed ha vissuto a Mogadishu come un apolide, cercando inutilmente una via di ingresso nel Regno Unito, dove vivono Fathi e il piccolo Yassir, che non ha mai visto. Non c'è nessuna possibilità per lui, nemmeno la protezione internazionale, come gli spiega una avvocatessa inglese per i diritti umani. «Non penso che hai compreso la tua posizione legale Mohammed. Sei stato condannato e deportato in Somalia. Tu non avrai mai la cittadinanza britannica né un permesso speciale per restare perché sei stato espulso. Avendo fatto due domande di asilo, la possibilità che tu riesca ad entrare in UK è molto remota e anche così sarai comunque condannato per coinvolgimento in organizzazioni terroristiche. C'è gente che è stata condannata fino a 18 anni di carcere. Le tue prospettive non sono buone.»

«Ma non considerano che sono arrivato in Inghilterra senza famiglia, senza genitori?»

Fathi e suo figlio Yassir vivono a Londra, in un piccolo appartamento a East London con altre nove persone. Quando aveva 15 anni Fathi è stata mandata via per tre anni per una "rieducazione" in Somalia. Lì ha incontrato Mohammed, si sono sposati. Fathi è tornata a Londra da sola, a 17 anni, incinta.

«Era scritto, doveva accadere.» (Fathi)

Tutte le porte sono chiuse per Mohammed anche quella della ambasciata somala a Nairobi, dove arriva attraversando il confine illegalmente in un container per trasporti. Mohammed non ha un passaporto come la maggior parte degli oltre 250,000 immigrati somali che vivono a Little Mogadisho, un sobborgo nella parte orientale della capitale.

«Se non posso tornare in Gran Bretagna in alcun modo c'è sempre il piano Ctornare in Africa», dice Mohameed a Fathi che lo ha raggiunto insieme al loro bambino a Nairobi.»

Ma è fuori discussione per Fathi. «Non c'è modo di stare in Africa per me e il bambino, non mi vedo in Africa.»

Un ultimo giro di giostra con il piccolo Yassir, quel figlio che vivrà senza un padre, esattamente come lui. Mohammed vive ancora a Nairobi in un centro di detenzione e riabilitazione per ex foreign fighter in attesa che qualcuno consideri che lui era un ragazzo solo senza genitori, che ha mai ucciso nessuno, che non è un terrorista né un attentatore suicida....

LA MOZZARELLA DI BUFALA

Si fa presto a dire mozzarella di bufala: soprattutto in estate è uno degli alimenti più gradevoli da consumare per contrastare il caldo; ben più difficile è non prendere una bufala! Abbiamo chiesto a Raffaele Barlotti, dell'omonima azienda casearia, alcuni semplici ed efficaci consigli per non sbagliare la scelta della mozzarella di bufala.

1 Colore: bianco perla.

La mozzarella di bufala, a differenza di quella vaccina, non deve avere alcuna sfumatura che tenda al paglierino; bianco perla come la porcellana fine e di buona qualità.

2 Aspetto visivo: liscio e omogeneo in superficie, sfogliato e poroso internamente.

La particolare lavorazione artigianale di mozzatura fa in modo che la struttura interna si presenti come la sovrapposizione di strati successivi intervallata da pori irregolari. Al taglio fuoriesce liquido lattiginoso abbondante.

3 Profumo: muschiato e lattiginoso. L'alimentazione delle bufale è determinante nei sentori del latte e dei prodotti caseari; il fieno e il mais di cui si nutrono regalano alla mozzarella profumi di muschio fresco e vaghi sentori di funghi bianchi. Altro profumo che spicca subito al naso è quello di latte fresco.

4 Sapore: acidità lattiginosa e sapida.

In bocca la prima sensazione è quella di essere avvolti in una gradevole sensazione di acidità latte, diffusa e persistente, alla quale deve seguire la persistenza appagante della grassezza che amplifica i sapori.

5 Consistenza: tenace alla masticazione. Indice di freschezza e qualità di una mozzarella di bufala è la tenacità sotto i denti: a brevissimo tempo dalla produzione ha una consistenza resistente e croccante, nel corso del tempo tende ad ammorbidirsi perdendo la tenacità e diventando morbida e rilassata.

Il confezionamento deve essere effettuato nel caseificio di produzione o davanti al cliente nel caso in cui si tratti del punto vendita aziendale.

IL MIGLIOR MODO PER CONSERVARE LA MOZZARELLA DI BUFALA È A TEMPERATURA AMBIENTE NEL SUO LIQUIDO DI CONFEZIONAMENTO le mozzarelle devono essere confezionate in apposite buste di plastica alimentare che riportino il bollino del Consorzio di tutela della mozzarella di bufala campana DOP e devono galleggiare immerse nel liquido di governo, che ne preserverà intatte tutte le caratteristiche organolettiche. La miglior conservazione è a temperatura ambiente immerse nel liquido di confezionamento e coperte con un telo da cucina pulito, in modo da evitare l'ossidazione da parte della luce. Il prodotto esplica il suo potenziale massimo nei primi 3 giorni dalla produzione, dopo i quali è preferibile scolarla dalla sua acqua, conservarla ancora per 2 giorni in frigorifero e utilizzarla per cucinare.

Nella stagione invernale, quando la temperatura esterna è al di sotto dei 20 °C, è consigliabile immergere l'intera busta in una ciotola di acqua a temperatura corporea e lasciare le mozzarelle a stiepidire. La temperatura di servizio gioca un ruolo fondamentale perché il latte di bufala ha una percentuale di grasso superiore al latte vaccino: le componenti grasse con il freddo tendono a cristallizzare, rilasciando in bocca una sensazione di grassezza invadente e non suadente come ci si aspetterebbe.

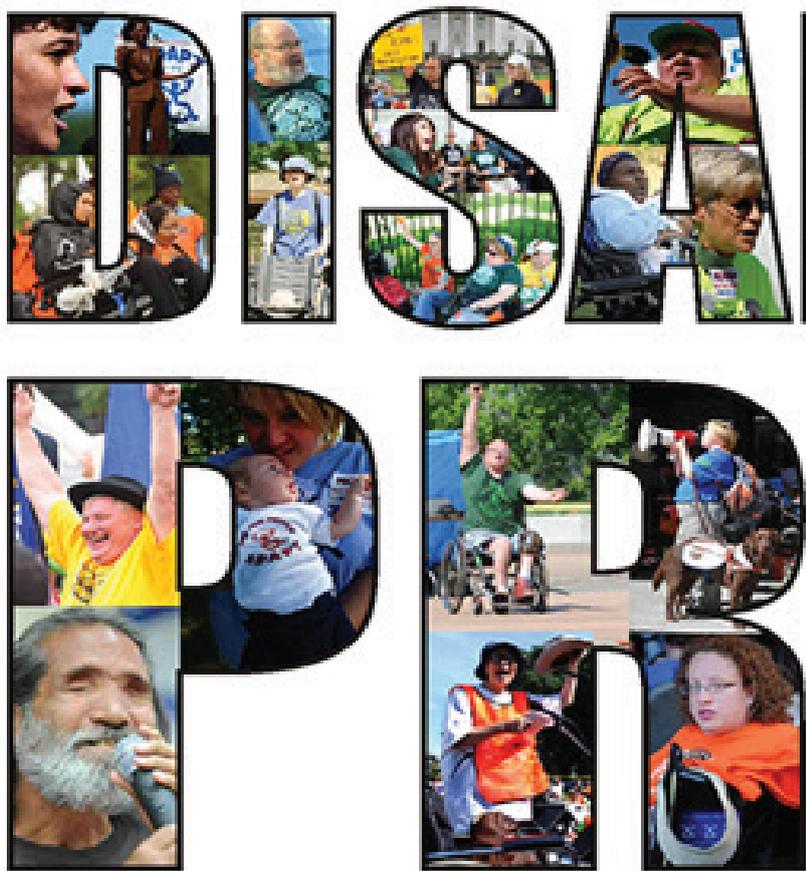
Il formato da prediligere per poter apprezzare al meglio il sapore è la pezzatura tra i 250 e i 300 grammi, mentre per la treccia è consigliabile non spingersi oltre il chilo visto che la lavorazione tende a far fuoriuscire l'acqua: trecce grandi hanno al loro interno meno liquido e tendono ad avere una struttura più compatta, meno piacevole al gusto.

ALA



DISABILITY PRIDE : UN ORGOGLIO DIVERSAMENTE ABILE

DI ALESSIA DI STEFANO ROSSI



Nella giornata del 15 luglio, si celebra a Roma, in piazza di Popolo, il Disability Pride. Così come il Pride di gender, esiste un'altra categoria di persone spesso emarginate, additate come diverse e svantaggiate rispetto ai normodotati, quella delle persone disabili.

L'appuntamento internazionale di oggi, che vedrà riunite a Roma persone provenienti da tutta Italia, sarà in concomitanza con il Disability Pride di New York e Brighton.

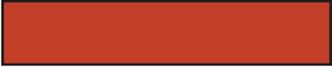
Partecipano anche tutta una serie di associazioni di categoria che sostengono la stessa causa, tra cui l'Anmil (Associazione Nazionale dei lavoratori mutilati e invalidi sul lavoro), con il patrocinio del Parlamento

europeo e dell'ambasciata britannica.

Sono attesi al corteo di oggi anche la sindaca di Roma Virginia Raggi e il ministro per la famiglia e le disabilità Lorenzo Fontana.

Disability è un'associazione senza scopo di lucro, che organizza molte iniziative annuali tese ad includere persone con difficoltà fisiche e non, nella società odierna, in particolare nella realtà romana.

L'associazione è attiva sotto molti punti di vista, con lo scopo di far riflettere le persone sulle enormi difficoltà quotidiane che per molti sono banalità ma che invece costringono altri a rinunciare, per esempio, ad uscire dalla propria casa per la mancanza di mezzi fisici, pratici o economici.



Le barriere architettoniche diventano infatti spesso insormontabili, quando, al posto delle proprie gambe, ci si trova su una carrozzina.

I percorsi urbani, sono spesso realizzati solo per normodotati, dimenticandosi delle normative vigenti in materia di accessibilità, quella che serve alle persone con forme di disabilità per sentirsi accettati e semplificati nelle loro azioni più basilari.

L'associazione nasce con la missione di portare l'attenzione del mondo handicap nella società civile e integrarlo, fondendolo con questa ed eliminandone il più possibile le differenze sostanziali.

A questo proposito, infatti, i diritti delle persone diversamente

contributo, ad una causa in cui può essere coinvolto nella pratica quotidiana o nel senso civile.

Al via la giornata del Disability Pride, come dicevamo.

Dalle 17:30 da piazza Venezia partirà un corteo che arriverà a piazza del Popolo e si concluderà con spettacoli intervallati dalla lettura delle convenzioni ONU sui diritti dei disabili.

Alex Zanardi, che fa parte degli artisti disabili chiamati in causa ed invitati a partecipare all'evento, afferma : "venite in piazza, facciamo qualcosa, non possiamo solo lamentarci".

In occasione dell'evento organizzato da Disability Pride, la sindaca ha detto di "aver avviato una mappatura reale delle barriere architettoniche della città in modo da poter capire



abili, sono spesso palesati alle nostre istituzioni, ma alla fine ignorati o comunque non messi in pratica, rimanendo solo nella teoria.

Come afferma la stessa associazione, la disabilità non è tanto vissuta con se stessi ma con l'ambiente circostante ed esterno, che non permette una vita "normale" e vantaggiosa, rispetto a diversi tipi di handicap che necessitano, per forza di cose di barriere accessibili e praticabili.

Una delle delle attività proposte è quella della realizzazione di film: Disability Pride incentiva i film makers di tutto il mondo alla realizzazione di opere e story-telling sul tema della disabilità, con l'hashtag nontinascodere.

Sul sito web, è possibile trovare tutti gli appuntamenti organizzati, per chi vuole partecipare attivamente e dare il proprio

la priorità della città quando arriveranno le risorse" e di aver messo tra le priorità quella di "far accedere subito le persone disabili nell'accesso ai servizi anagrafici comunali facendo cartedi identità elettroniche a vista e sanzionando, come già è successo da un po' di tempo a questa parte, le soste su rampe e parcheggi per disabili" da parte di coloro che non potrebbero accedervi.

Molto forte il messaggio dell'ex PD e diversamente abile Ileana Argentino, che ha detto di aver cominciato uno sciopero della fame per attirare l'attenzione e il risvolto pratico sulle buche stradali che riempiono con poco orgoglio la Città eterna, impedendo alle persone disabili di muoversi con le carrozzine per le strade e i marciapiedi senza un valido aiuti.

VIAGGI





ISCHIA

© Marco Carlomagno

DI CHIARA SERNIA

Se ami le “vacanze dinamiche” e non sei il tipo/a che ama solo stare tutto il giorno in spiaggia a crogiolarsi al sole, Ischia è il posto che fa per te. Ecco di seguito alcuni consigli pratici su come organizzare la tua settimana di vacanza.

Giorno 1

Sei molto più che un turista della domenica, quindi può essere superfluo suggerirti di prenotare subito l'imbarco per il ritorno, ma se, per una qualsiasi ragione, la cosa ti è sfuggita, provvedi quanto prima, meglio se appena sbarcato/a.

Giunto/a in albergo, b&b, appartamento, quel che è, sbriga subito tutte le faccende preliminari: disfa le valigie, datti una sistemata, mangia qualcosa. Se fuori è molto caldo, evita di uscire subito. Aspetta che passino le ore più assolate, magari l'attesa la puoi riempire dando un'occhiata al materiale informativo che ti sei portato/a dietro. O, meglio ancora, riposa un po'.

Per prima cosa ti consigliamo di andare a vedere il museo di Villa Arbusto e/o gli scavi di Santa Restituta (Lacco Ameno). La ragione è semplice: questi sono i luoghi della memoria dell'isola d'Ischia.

Puoi vedere la famosissima e importantissima Coppa di Nestore. Ma c'è

anche dell'altro.

Se ti interessa sapere chi è stato l'artefice principale dell'ingresso di Ischia nella modernità, il Museo di Villa Arbusto dedica un'intera sala alla vita e alle opere del commendatore Angelo Rizzoli, personalità a cui Ischia deve molto, per averne, egli per primo, intuito le grandi potenzialità turistiche.

Anche gli scavi di Santa Restituta sono importanti: il ritrovamento sotto il pavimento del santuario dedicato alla Santa, di una cripta paleocristiana ha portato alla luce un cimitero e numerose altre tracce di una fervente attività religiosa sin dagli albori del Cristianesimo.

A cena ti consigliamo di andare nella vicina San Francesco (Forio). Ci sono una serie di restaurantini sul mare molto romantici - magari sei in coppia - e con una cucina marinara di buon livello.

Giorno 2

Svegliati di buon mattino e vai ai Giardini Poseidon .

Ischia è famosa in tutto il mondo per le sue terme e questi giardini, che si trovano alla fine della baia di Citara, sono tra



i più belli e g
Il costo, a per
All'interno c'
cervicali, attr
ristoranti à la
All'interno de
qualsiasi mon
Naturalmente,
preventivamen
personale spe
Il parco chiud
Il consiglio, v
riposarti un p
A cena ti cons
no la cucina c
sua antica ide
non significa
Anzi! Tuttavia
na. Chiedi cor
di circoscrive
(versante sud
certo senso,
isolana, le var



randi d'Europa.
sona, si aggira sui 30 euro, ma sono ben spesi.
è di tutto: piscine con varie temperature, saune naturali, docce
ezatissimi centri benessere (massaggi e fanghi si pagano a parte),
carte e self service.
Il parco c'è anche un lido attrezzato a tua completa disposizione. In
mento puoi decidere di alternare le cure termali con un tuffo a mare.
tenuto conto dell'elevata temperatura delle acque termali, informati
nte sui possibili effetti collaterali, fermo restando la presenza di
cializzato a tua completa disposizione.
e alle 19:00.
isto che sei lì dal mattino, è di venire via prima, così hai il tempo di
o' per il prosieguo della serata.
sigliamo di andare in uno dei tanti ristoranti dell'isola che prediligo-
di terra. Non si direbbe, ma la cucina di Ischia è più legata alla
entità rurale, che non al fatto di essere una località di mare. Questo
che non si mangi del buon pesce.
, la pietanza tipica della gastronomia locale è il coniglio all'ischita-
nsiglio a qualcuno del posto su dove mangiarlo, noi ti suggeriamo
re la ricerca a quei ristoranti che si trovano dalle parti alte dell'isola
l - occidentale, comuni di Forio e Serrara Fontana), perché, in un
custodi dell'antica ricetta. Anche se, trattandosi di una tradizione
rianti sul tema sono molte, soprattutto da comune a comune.

Giorno 3

Vai a mare nella baia di Cartaromana (Ischia), che è baciata dal sole soltanto durante le ore del mattino. In questa splendida insenatura ci sono delle polle di acqua calda termale e i fondali sono ricchi di Poseidonia (Posidonia Oceanica), una pianta acquatica, endemica del Mediterraneo, fondamentale per l'ecosistema marino. Inoltre, nello specchio d'acqua antistante la baia sono stati trovati numerosi reperti di un'antica fabbrica di vasellame ed una fonderia di stagno e piombo di epoca romana, tanto che questo tratto di mare è stato inserito in Zona A (riserva integrale) dell'AMP Regno di Nettuno.

Dopo di che, in pomeriggio, visita il vicino Castello Aragonese. Se ti senti stanco/a o fa caldo c'è un comodo ascensore che ti risparmia le fatiche della salita e ti porta fin quasi sulla vetta dell'antica fortezza, ben oltre i cento metri sul livello del mare. Già solo il panorama, che abbraccia la penisola sorrentina dominata dai Monti Lattari, fino al golfo di Gaeta, vale il prezzo del biglietto.

Terminata la visita al Castello, non snobbare, del resto sarebbe impossibile, l'antico borgo di Ischia Ponte. Ti consigliamo di rimanere, o tornarci, anche a cena. L'atmosfera è più intima rispetto ad altre località dell'isola e la cucina dei diversi ristoranti della zona è di buon livello.

Se invece hai voglia di vita mondana, una passeggiata per il corso di Ischia Porto, magari fino alla riva destra, o "rive droite", come noi ischitani la chiamiamo un po' vezzosamente, è sicuramente un'alternativa valida per la serata. La riva destra del porto è il luogo simbolo della movida ischitana e l'offerta di ristoranti, piano bar, negozi tipici è di prim'ordine.

Giorno 4

È il giorno dell'escursione sul Monte Epomeo. Il turismo ecologico è un segmento in crescita sull'isola d'Ischia. Perciò se sei un'appassionato/a di escursioni ecco alcuni indirizzi che fanno al caso tuo: europeopark.com, ischiatrekking.net, nemoischia.it. La cima di questa montagna, che molti erroneamente pensano sia un vulcano, è facilmente raggiungibile in circa un'ora di cammino dalla piazza di Fontana (Serrara Fontana). Una comoda strada asfaltata, tranne che per il tratto finale, conduce fin su la vetta (789mt. s.l.m.), da cui potrai godere di un panorama straordinario, che abbraccia le isole di Capri e Ponza, Napoli, il Vesuvio, la penisola sorrentina.

Su in cima ci sono diversi punti panoramici, dei veri e propri balconi naturali, che sono l'ideale per scattare delle foto rivelatrici del lato mistico dell'isola.

Qui infatti sorgeva un eremo di suore clarisse dedicato a San Nicola di Bari. Qui, da qualche tempo, cominciano a venire gli appassionati della teoria della terra cava, perché, secondo le loro mappe, la cima del monte sarebbe, niente meno, uno dei varchi d'ingresso ad un fantastico mondo

DIVENTA RETAKER E A RIQUALIFICA LA TUA CITTÀ

DI ALESSIA DI STEFANO ROSSI

Avete del tempo libero e volete sfruttarlo fruttuosamente, dando anche una mano all'ambiente e alla vostra città? Retake è la risposta giusta!

Educare e sviluppare un senso di appartenenza, sono le parole chiave di questa associazione.

Nata nel 2009 da un'idea di alcune donne che hanno cominciato a ribellarsi al degrado nella loro città, è arrivata oggi contando più di 70 gruppi su Roma e compiendo dieci interventi in media a settimana nei vari municipi.

Se volete educare e educarvi alla bellezza dell'ambiente esterno e di Roma, siete sicuramente rapiti dai retakers.

Non solo contribuiscono alla riqualificazione di ciò che circonda, che sia un palazzo, un parco, un dettaglio di una strada; chi ne fa parte ne è molto felice oltre che per la mission, anche per la conoscenza di persone nuove, che sono volontari di tutte le età, da bambini agli anziani; uno dei loro obiettivi è anche dimostrare ai turisti l'esistenza di una Roma solida, accurata, amata, che non si ferma di fronte a chi la vorrebbe sporca e scarabocchiata.

Tramite il sito ufficiale, ww.retakeroma.org, potrete visualizzare il calendario degli eventi e le zone interessate alla pulizia e al decoro, in modo da poter partecipare attivamente. Troverete anche i gruppi di

zona, di ogni singolo municipio, da contattare tramite i vari social, per prendervene cura, insieme ad altri cittadini come voi, per non fermarvi alla rassegnazione e alla frustrazione, per non sentirvi più impotenti di fronte al degrado cui spesso assistiamo.

Gli interventi dei Retake vanno dai più semplici come quello dello sfalcio, del cambio cestini, della pulitura di giostre e fioriere fino alla pulitura e pittura dei pali della luce, delle cassette postali, alla rimozione dei tag e affissi abusivi, alla ritinteggiatura dei muri vandalizzati.

Il progetto si sta espandendo anche nelle scuole, con l'obiettivo che i bambini di oggi siano adulti responsabili domani, interessati all'ambiente e solidali con questo invece che "criminali".

Per quanto riguarda le scuole che decidono di sviluppare questo progetto, i bambini e i ragazzi imparano sia a cooperare tra di loro che a dividersi i vari compiti, tutorati dai loro insegnanti che li seguono nelle varie fasi, tra cui quella di osservare un determinato territorio, realizzare un progetto e metterlo in atto. Esistono per questo delle linee guida create dall'associazione, scaricabili attraverso il gruppo FB Retake scuole.

Oltre all'istruzione scuola, esiste anche quella aziendale, che purtroppo non di rado contribuisce al peggioramento della città tra i regolamenti non

rispettati ed eccessiva competitività; attraverso il progetto di Retake che viene incontro alle esigenze delle imprese, si definiscono tutti i compiti, i tempi e i costi da parte dei retakers esperti che assegnano ruoli e responsabilità insieme ai materiali utilizzabili seconda della zona da riqualificare.

Aziende come ad esempio KPMG, Sheraton e Booking.com hanno già organizzato su Retake.

Retake è anche cultura: organizza svariate passeggiate con storici dell'arte in luoghi di interesse culturale, dove chi partecipa raccoglie cartacce, toglie manifesti abusivi e dà nella pratica il proprio contributo, mentre impara nozioni e storie nuove.

Tutto ciò aiuta a comprendere che la cura costante è l'unica cura, perché tutti noi siamo responsabili dell'eredità culturale e paesaggistica della città in cui viviamo.

Se ognuno di noi riparasse e ponesse rimedio ai danni causati dall'inciviltà, la nostra città sarebbe più bella e ricca di attenzione, basta veramente un piccolo gesto.

I rifiuti sono sicuramente un problema centrale, posto tra le priorità dell'associazione: in primis il loro abbandono in luoghi non consoni, discariche abusive, recupero illecito, aree abbandonate, separazione dei rifiuti illegale e inquinante, e così via.

La soluzione immediata dovrebbe essere quella di togliere i cassonetti e passare alla modalità della raccolta dei rifiuti porta a porta, eliminando di conseguenza rovistatori e cattivi odori permanenti. Invece, contro le scritte illegali si potrebbero promuovere appositi spazi e muri dove i giovani artisti possano sfogare la loro creatività, abbellendo spazi abbandonati che spesso sono usati a scapito della società.

Per sostenere Retake, oltre al proprio aiuto in prima persona, si può contribuire con quello economico, tramite bonifico o Paypal, essendo questa un'associazione che si autofinanzia tramite contributi di volontari e cittadini.





SMARTPHONE, OPPO PRESENTA FIND X E SI PREPARA A STUPIRE L'EUROPA

DI MATTEO PITOTTI

Tempo di intraprendere nuove sfide per Oppo. Il marchio elettronico cinese è pronto a sbarcare prepotentemente in Europa con uno smartphone che non teme la concorrenza. Find X è il nuovo modello di cellulare con cui l'azienda di Dongguan, quarta produttrice al mondo per numero di telefoni mobili venduti, cercherà di ritagliarsi uno spazio di prima fascia nel mercato locale.

La presentazione del dispositivo è avvenuta lo scorso mese al museo del Louvre di Parigi. Immerso nell'autentica bellezza, il gruppo asiatico, ha lanciato il suo ultimo lavoro, annuncian-

done per il periodo di settembre, l'esordio in Francia, Italia, Spagna e Paesi Bassi. Ma cosa rende questo device così speciale? Le prime novità sono già nel display da 6,4 pollici OLED in risoluzione Full HD, curvo ai lati, ma soprattutto sprovvisto di notch. Cioè, la banda nera posizionata nella parte alta dello schermo in cui sono presenti i vari sensori di fotocamera ed audio del telefono (vedi I-Phone X). La sua assenza - una mossa ad hoc della casa - contribuisce notevolmente ad aumentare le dimensioni dello schermo, che, finisce per rivestire quasi il 94 % dello spazio frontale del telefono.



Un' altra caratteristica in grado di ipnotizzare e che Oppo ha studiato per fare colpo sugli utenti, riguarda la fotocamera. A primo impatto, il telefono ne risulta sprovvisto su entrambi i lati. Toccando però l'icona di riferimento sul display, ecco la trasformazione. La modalità a scomparsa (che si attiva anche in caso di sblocco, esclusivamente facciale) consente allo smartphone di estrarre dalla parte superiore la strumentazione fotografica necessaria per catturare i momenti più belli, salvo a lavoro ultimato, tornare agevolmente nella "pancia" del dispositivo. Le foto ed i video sono garantiti da tre unità. Quelle da 16 e 20 megapixel sono sul lato posteriore, mentre nella combinazione frontale, oltre alla selfie camera da 25 megapixel compaiono: il sensore di prossimità, il sensore a infrarossi ed il proiettore in grado di tracciare fino a quindici mila punti di scansione sul volto dell'utente in fase utilizzo. C'è tutto per non potersi annoiare attraverso le opzioni di realtà aumentata ed i loro differenti filtri.

Bello esteticamente, maneggevole, non troppo ingombrante date le misure contenute, l' Oppo Find X si mostra al passo con la concorrenza, anche per le sue qualità "cerebrali". Processore Snapdragon 845 impreziosito da 8 GB di Ram con una memoria interna che varia da 128 ai 256 GB (non espandibile) ed una bat-

teria da 3750 mAh a ricarica rapida. Il sistema operativo è Android nella sua versione 8.1. A completare l'allestimento un doppio slot per le sim.

Non resta che aspettare di capire quale sarà la risposta degli appassionati del settore. Lo smartphone che vuole rompere l'egemonia costruita dai cugini della Huawei e dagli altri colossi da sempre sulla cresta dell'onda, sarà acquistabile nel nostro Paese, nelle variante Bordeaux Red e Gaclier Blue, al prezzo di 999 euro (256 GB). Per i più pretenziosi c'è poi a disposizione il modello firmato Lamborghini. Nato grazie alla partnership con la casa automobilistica di Sant' Agata Bolognese, avrà la scocca posteriore in fibra di carbonio e la possibilità di ricarica totale in soli 35 minuti. Costo? 1699 euro nella versione deluxe da 512 GB.



ENAFORM

