



FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

IL SEGRETARIO GENERALE CARLOMAGNO: RILANCIARE L'ECONOMIA ATTRAVERSO L'INNOVAZIONE NON SI PERDA QUESTA OCCASIONE O LA RIPRESA SARÀ DIFFICILE





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.

E' 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 INVESTIMENTI IN CAMPAGNE PUBBLICITARIE LOCALIZZATE

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_publicita.htm



**DALLA
PARTE DEI
LAVORATORI'**



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, Roberto Cefalo.

COLLABORATORI:

Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,
Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli, Fabio
Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo Pitotti,
Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso, Chiara Sernia,
Francesco Luise, Francesco Carlomagno, Alessandra
Fornaci, Mirko Novelli, Rosario Nicita.

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
Sciarrà, Antonio Leonardo Fraioli, Giulia Guerrini.

SOMMARIO

FLP NEWS



6 - 19 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

24 LAVORO - ANPAL - INL

23 POLITICHE PREVIDENZIALI

26 GIUSTIZIA

30 DIFESA

32 TRENTINO ALTO ADIGE

34 AFFARI ESTERI

36 RUBRICHE VARIE



CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici

La FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche nasce nel 1999 con l'intento di creare un'organizzazione che abbracci tutti i comparti del Pubblico Impiego e delle Funzioni Pubbliche allora già esistenti o in via di costituzione nei processi di ristrutturazione avviati con le leggi Bassanini.

Da allora si è intrapreso un lungo percorso finalizzato a creare una struttura il più possibile democratica e partecipata, capace di riaccendere l'interesse dei lavoratori per le sorti dei propri uffici, di ridare loro l'energia per difendere i propri diritti e di risvegliare una coscienza collettiva critica e responsabile.

Un primo grande passo in questo itinerario di crescita e di aggregazione viene compiuto nel 2004, quando la FLP aderisce, come organizzazione costituente, alla CSE - Confederazione Indipendente dei Sindacati Europei. La CSE debutta nella tornata elettorale di RSU del 2007 raggiungendo immediatamente il requisito di confederazione maggiormente rappresentativa.

Nel 2014 la FLP è il motore di una nuova rivoluzione aggregante nell'universo dei Sindacati dei dipendenti pubblici: quando, dopo anni di gestazione, viene dato corso alla parte della riforma Brunetta che riduce i comparti di contrattazione collettiva nel pubblico impiego da 10 a 5, la FLP costituisce la CGS - Confederazione Generale Sindacale, una nuova confederazione in grado di fronteggiare adeguatamente le nuove sfide, e divenuta anch'essa maggiormente rappresentativa dopo le elezioni RSU del 2015.

L'ultimo passo viene compiuto nel 2016, quando la FLP contribuisce, come soggetto costituente, alla nascita della CIDA FC, organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa nell'Area Dirigenziale delle Funzioni Centrali.

La FLP oggi viaggia in controtendenza rispetto alle perdite di consenso fatte registrare negli ultimi anni dai sindacati tradizionali; detiene direttamente la maggiore rappresentatività nel comparto e nell'area dirigenziale delle Funzioni Centrali e nel comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri ma è presente e opera in tutti gli altri comparti attraverso le organizzazioni sindacali rappresentative aderenti a CSE e CGS.

Decenni di gestioni clientelari, poco trasparenti e flagellate da una burocrazia fredda, che raramente riusciva a intercettare i bisogni dei cittadini, hanno portato la società, e il mondo politico in particolare, a individuare nei dipendenti pubblici il bersaglio preferito.

Cambiare questa visione è possibile, ma occorre che le Amministrazioni Pubbliche abbiano il coraggio di affrontare le sfide proposte dalla nascita di nuovi modelli organizzativi, assecondando le istanze dei tanti dipendenti che vogliono contribuire al buon andamento del nostro servizio pubblico. Per agevolare le profonde trasformazioni che devono rivoluzionare il settore del Pubblico Impiego occorre un dinamismo che può avere solo un soggetto sindacale nuovo, in grado di rivedere completamente il rapporto tra il Sindacato e i lavoratori, e che aggregi tutte le componenti che hanno scelto come Stella Polare del loro percorso il primo comma dell'articolo 98 della Costituzione Italiana, che recita: "I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione".

EDITORIALE

A CURA DI MARCO CARLOMAGNO



“

Lo scorso 15 giugno la CSE, Confederazione di cui fa parte la FLP, ha partecipato agli “Stati Generali dell’Economia”, la serie di incontri, durata dal 13 al 21 giugno, in cui il Presidente del Consiglio dei Ministri Giuseppe Conte, accompagnato dai Ministri competenti per la materia trattata ad ogni appuntamento, si è confrontato con le varie componenti del sistema economico al fine di raccogliere idee e contributi che potessero tracciare la via verso il quale condurre il Paese, in questa difficile fase di ripartenza dopo lo stop prolungato delle attività produttive dovuto alla pandemia che ha afflitto l’Italia durante la primavera.

L’incontro con i Sindacati è stato sicuramente un incontro fruttuoso. Il Presidente era accompagnato dal Ministro dell’Istruzione Lucia Azzolina, dal Ministro della Pubblica Amministrazione Fabiana Dadone, dal Ministro del Lavoro Nunzia Catalfo e dal Ministro per gli Affari Regionali e le Autonomie Locali Francesco Boccia.

LA CSE ha dato il proprio contributo, cercando di guardare oltre il recinto degli interessi di settore, per proporre una visione generale integrata degli interventi da adottare.

Il nostro obiettivo era formulare proposte che siano di aiuto a tutto il Paese, convinti che se migliora la condizione generale della nostra società migliorerà senz’altro anche la condizione di ognuno di noi.

Sono stati 4 i punti che abbiamo voluto mettere in evidenza.

Il primo è il sostegno alla domanda interna, un intervento che limiti i danni nel breve periodo e che aiuti imprese e persone nell’emergenza.

Il secondo punto è una forte spinta all’innovazione che parta da una profonda riorganizzazione della Pubblica Amministrazione.

Terzo punto è la necessaria sburocratizzazione di tante procedure che soffocano le iniziative nel nostro Paese, dove il timore di operare o l’incapacità vengono celate dietro un muro di certificazioni e di inutili prassi.

Il quarto punto, ultimo ma non meno importante, è un massiccio investimento pubblico nel capitale umano, investendo sull’istruzione e sulla ricerca, migliorando la qualità dei dipendenti pubblici e le abilità di chi cerca di trovare nuovi sbocchi nel mondo del lavoro.

Spunti illustrati durante l’incontro, che abbiamo ampliato e arricchito con la consegna di una relazione scritta.

L’augurio è che queste giornate di incontri e di confronti non si rivelino una vetrina sterile, ma creino davvero le premesse e gli stimoli per una nuova ripartenza dell’Italia.

*Marco Carlomagno
Segretario Generale FLP - CSE*

IL SEGRETARIO GENERALE CARLOMAGNO: RILANCIARE L'ECONOMIA ATTRAVERSO L'INNOVAZIONE NON SI PERDA QUESTA OCCASIONE O LA RIPRESA SARÀ DIFFICILE

La Confederazione Indipendente Sindacati Europei (CSE) è intervenuta agli Stati Generali dell'Economia convocati a Villa Pamphilj dal Presidente del Consiglio Giuseppe Conte.

La CSE ha presentato un documento che elenca i problemi storici della nostra economia, le occasioni perse negli ultimi trent'anni e gli errori da non ripetere se si vuole ripartire con una crescita non solo sostenuta, ma anche solida e duratura. Nell'ultima parte del documento vengono, infine, declinate le ricette proposte dal sindacato al Governo.

“Il problema della nostra economia è storicamente la specializzazione basata su settori a basso valore aggiunto, unita a una carenza di politiche industriali – dichiara Carlomagno al termine della sessione di confronto.

“Siamo tra i paesi che arrivano costantemente tardi all'appuntamento con l'innovazione tecnologica, attiriamo pochi investimenti dall'estero e spesso ci accontentiamo di competere sul prezzo con economie che possono vantare mano d'opera a basso costo. A forza di assecondare le spinte neoliberiste abbiamo finito per distruggere la legislazione sul lavoro, una volta tra quelle più avanzate al mondo.

“Abbiamo indicato al Governo quattro punti sui quali lo Stato deve intervenire, con massicci investimenti pubblici e riorganizzazioni: nell'immediato è necessario il sostegno alla domanda



Fabiana Dadone, ministro per la pubblica amministrazione - Marco Carlomagno



Alessandro Goracci, capo di Gabinetto del Presidente incaricato Giuseppe Conte - Marco Carlomagno

interna attraverso risorse che coprano le emergenze di cittadini e imprese. Subito dopo deve partire la spinta all'innovazione attraverso una profonda riorganizzazione della pubblica amministrazione, lo snellimento delle procedure burocratiche, investimenti pubblici nel capitale umano e nell'innovazione e ricerca di base.

“Abbiamo già perso due formidabili occasioni, nell'ultimo trentennio, per modificare la struttura della nostra economia – conclude Carlomagno – la prima dopo la crisi valutaria del 1992, la seconda dopo il “Quantitative easing” avviato dalla BCE. Entrambe le volte le risorse sono andate ad alimentare il capitalismo finanziario e di relazione. È ora che lo Stato intervenga direttamente, finanziando la transizione verso la green economy e gli investimenti diretti nella ricerca, soprattutto di base. Non vorremmo più vedere interventi a pioggia ma solo investimenti mirati. Se non cambiamo rotta adesso saremo condannati ad un ruolo irrilevante nella competizione internazionale”.



Vincenzo Patricelli - Giuseppe Conte - Marco Carlomagno

"PROGETTIAMO IL RILANCIO"

STATI GENERALI DELL'ECONOMIA VILLA PAMPHILJ,

LUNEDÌ 15 GIUGNO 2020

DOCUMENTO DI ANALISI E PROPOSTE CSE

1) ENUNCIARE I PROBLEMI PRIMA DI INDIVIDUARE LE SOLUZIONI PAG. 3

2) LE OCCASIONI PERDUTE PAG. 5

3) GLI ERRORI DA NON RIPETERE PAG. 6

4) LE RICETTE PER IL FUTURO PAG. 8

ENUNCIARE I PROBLEMI PRIMA DI INDIVIDUARE LE SOLUZIONI

A seguito della pandemia da Covid-19 che si è abbattuta sull'Italia, nei prossimi mesi rischiamo di avere gravi problemi economici che potrebbero accentuare la congiuntura già sfavorevole degli ultimi tempi.

Gli investimenti recentemente annunciati dall'Unione Europea (che per l'Italia dovrebbero ammontare ad una somma vicina ai 170 miliardi di euro), possono essere non solo una formidabile risposta ai danni causati dalla pandemia, ma anche una straordinaria e irripetibile occasione di investimento e di riposizionamento competitivo del nostro Paese sullo scacchiere internazionale.

Condizione necessaria perché questo avvenga è che le risorse non vengano allocate "a pioggia", ma in modo estremamente mirato.

Questo farà la differenza tra riqualificare la nostra economia e accentuare la de-industrializzazione e il declino soprattutto nel settore manifatturiero.

Per questo è fondamentale analizzare la nostra attuale struttura produttiva e la nostra situazione competitiva e, soprattutto, fare tesoro degli errori del passato per non ripeterli: l'Italia è oggi la seconda manifattura d'Europa, ma rimangono irrisolti i problemi relativi alla non ottimale specializzazione del nostro Paese, alla bassa produttività e all'insufficiente capacità di attrarre investimenti esteri.

Per quanto riguarda il primo punto, il mix produttivo dell'Italia è contrassegnato da una specializzazione su settori cosiddetti "tradizionali" o "maturi", caratterizzati da basso valore aggiunto ed elevata elasticità rispetto al prezzo (e al cambio), che ci porta a competere con Paesi in cui la manodopera è una risorsa abbondante e i salari sono relativamente bassi, sebbene in crescita.

Non riusciamo, tradizionalmente, a essere competitivi nei settori scale-based e science-based a causa della mancanza di una politica industriale che data almeno all'ultimo trentennio.

Avremmo tutte le possibilità per modificare la nostra struttura

produttiva: siamo una potenza mondiale, al quinto posto assoluto per creazione di prodotti industriali originali, al primo posto nel mondo per le certificazioni di qualità, ma al 47° per la creazione di modelli di business e addirittura al 61° per la creazione di modelli organizzativi. Insomma, abbiamo grandi capacità ma non siamo in grado di sfruttarle a dovere.

Il secondo punto – la scarsa produttività – è direttamente legato al primo. La convinzione giornalistica che “scarsa produttività” voglia dire che in Italia si lavora poco, o in modo non efficiente, è sbagliata.

Piuttosto è vero il contrario: siamo uno dei paesi nei quali si lavora più ore/anno, ma la nostra specializzazione “labour intensive” e in settori “maturi” si traduce in un basso valore aggiunto di ciò che produciamo.

Questa condizione, anziché migliorare nel tempo, è stagnante e si traduce in un ulteriore peggioramento della condizione competitiva dell’Italia a livello internazionale.

Il terzo punto – la scarsa capacità di attrarre investimenti dall’estero – deve indurci a riflettere sia sulle nostre condizioni interne che a come supplire nel breve periodo alla carenza di investimenti nel nostro Paese.

Vi sono innanzi tutto due sotto-problemi che ci caratterizzano, e cioè: l’incapacità di avere certezza del diritto e delle regole in generale – fondamentale per attrarre investimenti – e la carenza di infrastrutture di base (e non ridondanti), presente in quasi tutta Italia, fatta eccezione per le tre o quattro regioni più sviluppate.

Siamo oltre il cinquantesimo posto al mondo per facilità di avviare un’impresa e l’incidenza della farraginosità della nostra burocrazia aggrava il problema. Se a questo si aggiunge la cronica refrattarietà della maggior parte del nostro tessuto produttivo a investire in ricerca e sviluppo, il quadro è pressoché completo.

LE OCCASIONI PERDUTE

C’è da sottolineare come quella attuale non sia la prima occasione per modificare e rendere più efficace la nostra struttura produttiva.

Vi sono state, rimanendo all’ultimo trentennio, almeno altre due situazioni non sfruttate per la totale assenza di politica industriale, se non economica tout court.

La crisi valutaria del 1992, con il forte deprezzamento del tasso di cambio italiano, anche rispetto agli altri paesi europei, è stata una grande opportunità per modificare la nostra specializzazione, orientandola verso produzioni a più alto valore aggiunto, e dedicarsi alla penetrazione stabile di nuovi mercati. Tuttavia, alla fine del periodo favorevole, la nostra struttura produttiva era pressoché identica a quella precedente.

Similarmente, la crisi finanziaria iniziata nel 2007-2008, trasmessasi in poco tempo all’economia reale, ha generato una tensione internazionale sulla moneta unica e sulle economie più deboli, sfociata nel “whatever it takes” di Mario Draghi. Il successivo Quantitative easing avviato dalla BCE ha comportato notevoli risparmi in termini di interessi sul debito pubblico per l’Italia.

Eppure, anche in questo caso, l’assenza di una politica economica e industriale nel nostro Paese ci ha fatto perdere un’occasione di avviare un percorso di crescita sostenuta e duratura.

GLI ERRORI DA NON RIPETERE

Come evidenziato, l’errore principale fatto nel nostro Paese è stato pensare che lo Stato dovesse rimanere fuori dalle scelte industriali, di fatto limitandosi ad assistere ad un’allocazione delle risorse demandata ad altri soggetti o, tutt’al più, a individuare interventi di politica fiscale valevoli per tutti i settori produttivi allo stesso modo.

Lo Stato ha rinunciato a fare investimenti diretti, a costruire le premesse per risolvere problemi atavici e, quando è intervenuto, lo ha fatto accentuando la pessima specializzazione della struttura produttiva.

Infatti, se si prediligono interventi a pioggia o si asseconda il capitalismo finanziario, come fatto nell’ultimo decennio, si perpetua la competizione basata solo sul prezzo.

Le ricette proposte, a struttura economica invariata, non hanno migliorato la situazione. Le cosiddette riforme del mercato del lavoro hanno aumentato la flessibilità “cattiva” e ridotto i diritti dei lavoratori, senza peraltro migliorarne le condizioni competitive.

Continuando su questa strada la conseguenza sarebbe un ulteriore impoverimento della classe media, una precarizzazione generale del mercato del lavoro e un abbassamento complessivo delle tutele e dei diritti.

Senza alcun miglioramento economico complessivo, giacché le lavorazioni ad alta intensità e a basso valore aggiunto si spostano velocemente nelle regioni del mondo con più basse tutele e ancor più bassi salari, e nei confronti delle quali è impossibile, oltre che inutile, cercare di competere sul prezzo.

Purtroppo anche la rappresentanza imprenditoriale sta proponendo ricette vecchie, non rispecchiando la struttura produttiva italiana, fatta di distretti industriali dinamici e innovativi, ma poco rappresentati, e soprattutto di grande capitalismo finanziario (o pseudo-industriale) scarsamente innovativo e sovra rappresentato negli organismi ufficiali maggiormente accreditati.

Infatti le rappresentanze imprenditoriali hanno avuto negli anni un approccio tendente a chiedere sussidi diretti o

vantaggi indiretti, senza mai obbligarsi in alcun modo nei confronti dello Stato, che quei sussidi e vantaggi concedeva, usando anzi come arma principale il “ricatto occupazionale”.

Ci pare assodato che le riforme del lavoro fatte in altri paesi europei a trazione neoliberista – che analogamente a quanto avvenuto in Italia hanno portato ad una riduzione delle tutele sul lavoro – non sono la vera causa del successo industriale di quei paesi, che è invece da ascrivere alle politiche neo-mercantiliste, mai sviluppate in Italia, e a un intervento diretto dello Stato in economia.

Le pseudo-riforme sono invece solo servite, come anche in Italia, a “regolare i conti” tra capitale e lavoro e a smantellare parte delle conquiste ottenute in decenni di aumento di civiltà nella legislazione sul lavoro.

Al contrario, in assenza di una politica industriale, la cosiddetta mano invisibile del mercato, la cui libertà è fortemente limitata dal fenomeno del “capitalismo di relazione”, endemico in Italia, ci ha spinto gradualmente sull’orlo del baratro.

Le ingenti risorse stanziare per la crisi economica dovuta al Covid-19 possono fare la differenza tra rialzarci per intraprendere un nuovo cammino – se ben usate – oppure precipitarci nel baratro del nostro debito pubblico - se malamente allocate.

LE RICETTE PER IL FUTURO

Dopo aver fatto una serena ma disincantata analisi della situazione economica e dei problemi da risolvere, è importante provare a proporre soluzioni a grandi linee sul brevissimo e breve termine.

Nell’immediato, considerata la caduta del PIL nel secondo trimestre del 2020, stimata tra il nove e l’undici per cento, è fondamentale sostenere la domanda interna.

Reddito di emergenza, ampio ricorso alla cassa integrazione, sussidi alla piccola e piccolissima impresa e agli artigiani dei settori che hanno dovuto interrompere l’attività economica, sono indispensabili per non aggravare ulteriormente il calo dei consumi. Snellire le procedure burocratiche senza far venir meno i controlli, giacché devono essere contrastate le truffe - in questi giorni oltre 2.000 quelle scoperte verso l’INPS per cassa integrazione non spettante - è altrettanto importante.

Nel breve periodo è invece necessario snellire e semplificare la legislazione e gli adempimenti burocratici che impediscono di fare impresa in Italia. Abbiamo un codice degli appalti che subisce modifiche “ad horas”, di talché non è possibile avere una certezza delle regole. Di più, tutta la materia che regola l’impresa in Italia è materia “per

iniziati”.

In questo contesto si inserisce il dibattito sulla pubblica amministrazione, minato spesso da pregiudizi alimentati ad arte. La pubblica amministrazione non funziona, ma non certo perché in quel settore si lavora poco; il problema vero è che si lavora tanto, ma male.

Modelli organizzativi “senza testa”, procedure infinite e farraginose, commistione mai risolta tra politica e amministrazione, eccesso di regole, scarsa comunicazione tra gli enti, età media eccessivamente alta, ritardi nell’uso della digitalizzazione e irresponsabilità rispetto ai risultati sono tutti fattori che impediscono un aumento della produttività. Gli stessi ingredienti rappresentano la causa della corruzione endemica, che sottrae ogni anno decine di miliardi di euro al sistema produttivo.

Non serve l’ennesima riforma della pubblica amministrazione, ma un ammodernamento sia sul piano organizzativo che su quello normativo e regolamentare, diminuendo la discrezionalità diversa da quella tecnica e aumentando la responsabilità in capo ai singoli enti per le eventuali carenze di funzionamento.

La parte più importante da realizzare riguarda però la modifica della struttura produttiva, puntando sull’innovazione, sia di prodotto che organizzativa.

Ciò non può essere realizzato senza l’intervento dello Stato e senza un patto tra il settore pubblico e il settore privato che assegni obiettivi, opportunità e obblighi a entrambi.

Basta esaminare i dati³ per capire dove sia necessario che lo Stato intervenga: investimenti in formazione, sviluppo e valorizzazione nel capitale umano sono irrimandabili e devono essere intrapresi subito per dare risultati nel medio periodo.

La ricerca di base è la premessa per uno sviluppo degli investimenti privati.

Gli interventi diretti per lo sviluppo dei settori a più alto valore aggiunto e una politica industriale chiara e netta che guidi, altresì, la transizione dell’Italia ad essere paese leader di una vera green economy, fatta non di episodici prodotti green, ma di stabile e coordinata riconversione di impianti verso la produzione verde.

Tutti questi sono interventi nei quali lo Stato deve impegnarsi direttamente per colmare lacune storiche e per indirizzare lo sviluppo del mix produttivo da adottare.

In primo luogo la formazione, che prevede un investimento forte su scuola e università commisurato ai risultati ambiziosi che ci si prefigge.

È chiaro che ciò deve avvenire in sinergia con l’impresa ma senza immaginare di sgravare quest’ultima dalla formazione specifica necessaria alla singola azienda.

È fondamentale formare persone con forti competenze tecniche, digitali, resilienti ai cambiamenti, ma soprattutto trasversali.

Bisogna puntare su un mix di hard skills e soft skills che colmi le carenze rilevate in specifici settori, come quello STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), sin dalla giovane età attraverso le prove OCSE-PISA. Insomma, costruire persone in grado di spendere le proprie competenze sul mercato del lavoro ad ampio raggio e capaci di proporre il cambiamento, anziché semplicemente adattarsi ad esso.

La vera flessibilità del lavoro non deve essere quella che si ottiene diminuendo i diritti dei lavoratori, bensì quella che deriva da una formazione talmente solida da permettere a ciascuno di adattarsi all'offerta senza risentirne a livello economico e sociale.

Veniamo quindi agli interventi diretti sull'innovazione. Siamo classificati dalle indagini internazionali, rispetto all'innovazione tecnologica della quarta rivoluzione industriale, tra i paesi "laggards", ritardatari.

Il nostro sistema industriale preferisce, infatti, sfruttare fino in fondo macchinari, prodotti e modelli industriali spesso obsoleti, rinunciando ad adottare le novità fino a che queste non siano consolidate sui mercati.

Entrare sul mercato quando i nuovi prodotti o i nuovi metodi di produzione sono "maturi", vuol dire accumulare ritardi difficilmente colmabili rispetto alle economie più dinamiche e quindi faticare a conquistare quote di mercato. I nostri ritardi sono paragonabili a quelli della maggior parte degli altri paesi europei i quali, non a caso, stanno risentendo quasi quanto noi di un calo delle quote di mercato nel settore manifatturiero.

Tra le economie più dinamiche si distinguono in questo momento alcune di quelle dell'estremo oriente, favorite anche da un costo più basso della manodopera, ma soprattutto da forti investimenti statali in innovazione.

Immaginiamo cosa ci veniva in mente solo quindici o venti anni fa quando sentivamo parlare di marchi come Samsung o Hyundai. Prodotti a basso costo e bassa qualità, copie della più avanzata tecnologia occidentale.

Oggi non è più così e questo è dovuto ai grandi investimenti, soprattutto in capitale umano, che hanno permesso l'apertura di centri di ricerca in tutto il mondo e che, nel medio periodo, tale è l'orizzonte che bisogna porsi, ha portato questi marchi ad affermarsi come leader di mercato nei prodotti tecnologicamente avanzati.

Su scala diversa, la stessa cosa può dirsi negli Stati Uniti d'America, dove le maggiori e più innovative aziende hanno potuto avvalersi di brevetti e ricerche sviluppati in

ambito pubblico.

In Italia questo è possibile solo se si modifica la tendenza ad interventi a pioggia e si avvia al più presto la riconversione di una parte dell'economia verso orizzonti green.

Si deve nel frattempo investire in modo mirato, stipulando un patto con l'imprenditoria che deve prevedere necessariamente – a fronte di investimenti – obblighi certi nei confronti dello Stato in termini di livelli occupazionali e di condivisione delle strategie di sviluppo, finanche a prevedere partecipazioni al capitale delle nuove aziende innovative.

È una magnifica occasione, probabilmente irripetibile, che scaturisce da una tragica circostanza. Per sfruttarla a dovere c'è bisogno di uscire dalla visione angusta nella quale, normalmente, il nostro dibattito politico è confinato. Abbandonare sentieri ampiamente battuti e ricostruire il nostro Paese richiede una capacità visionaria, incompatibile con il capitalismo finanziario e di relazione, che a nostro parere è alla portata di questo Governo.

Un nuovo boom economico è impossibile senza un intervento pubblico forte e libero da condizionamenti che non siano il massimizzare i risultati per tutta la popolazione. Anche per onorare al meglio la memoria dei nostri morti.



LAVORO AGILE:

CONSULTAZIONE DELLA FUNZIONE PUBBLICA

SULL' ESPERIENZA DI QUESTI MESI E LE PROSPETTIVE FUTURE.

LA PRIMA FASE DELLA RILEVAZIONE TERMINA IL 30 GIUGNO

Importante iniziativa del Ministero della Pubblica Amministrazione.

È attivo infatti presso il portale PartecipaPa, al link partecipa.gov.it, una consultazione pubblica riservata ai dirigenti e ai funzionari della PA per la rilevazione dell'esperienza di lavoro agile svolta in questi mesi caratterizzati dalla grave emergenza sanitaria.

In particolare è prevista la ricognizione delle esperienze, giudizi, valutazioni e proposte di miglioramento necessari a definire lo sviluppo dello smart working, a regime, come uno dei principali strumenti di innovazione e modernizzazione del lavoro pubblico.

Come è noto l'adozione del lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa ha permesso di assicurare la continuità delle prestazioni rese dagli Uffici garantendo la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, oltre che dei cittadini che hanno potuto fruire di gran parte dei servizi da remoto.

Ora si tratta di non disperdere questa importante esperienza, ma di renderla duratura, permettendo da subito un graduale riavvio in sicurezza delle attività connesse alle esigenze di ripresa dopo il lockdown e a regime una forte implementazione delle percentuali ora previste per il lavoro agile. Che dovrà diventare uno strumento non solo di conciliazioni vita lavoro, ma un formidabile strumento di digitalizzazione e di rivisitazione dei processi e di sviluppo delle competenze e delle professionalità.

Ecco perché come FLP riteniamo molto importante questa iniziativa, che si inserisce all'interno di un processo più articolato di partecipazione dal basso, diffusa, in cui ogni operatore potrà contribuire all'elaborazione e alla definizione di prassi virtuose.

Le nostre Amministrazioni non hanno bisogno di nuove norme che si accavallano a quelle già prodotte copiosamente in questi anni, ma di azioni concrete, comportamenti

conseguenti, adeguamenti organizzativi che superino la visione burocratica e gerarchico funzionale che ancora oggi è troppo presente nelle nostre Amministrazioni.

I contenuti della rilevazione costituiranno senza dubbio un utile strumento per tutti noi, specie ora che è imminente la riapertura del confronto con la Ministra Dadone proprio sul lavoro agile a regime.

Invitiamo quindi tutte le lavoratrici ed i lavoratori a partecipare alla rilevazione promossa dalla Ministra per la Pubblica Amministrazione, per non perdere l'occasione di partecipare ad una iniziativa in cui ognuno di noi può dire la sua e contribuire a cambiare il volto del nostro lavoro e dei nostri Uffici.

E invitiamo altresì i nostri Coordinamenti Nazionali ad avviare le più idonee iniziative presso le proprie Amministrazioni affinché le stesse operino al meglio per assicurare la piena riuscita dell'importante iniziativa della F.P. che è tesa, attraverso la ricognizione e l'analisi anche critica delle esperienze vissute durante l'emergenza Covid-19, a costruire le basi per la messa a punto delle concrete modalità di realizzazione a regime dello smart working.



MARCO CARLOMAGNO SU RAI NEWS 24



Il Segretario generale FLP Marco Carlomagno ha partecipato su Rai NEWS24 alla trasmissione NEWSROOM ITALIA per discutere di innovazione della pubblica amministrazione.

Ha prospettato alcune strategie, volte a migliorare l'efficienza dei servizi resi ai cittadini e alle imprese, basate su valorizzazione e coinvolgimento del personale, smart working per le attività eseguibili da remoto, lavoro per obiettivi, meno burocrazia e ricorso massiccio al digitale.



L'INTERVENTO DI MARCO CARLOMAGNO DURANTE LA TRASMISSIONE COFFEE BREAK SU LA7

CARLOMAGNO "Dobbiamo cambiare il modello organizzativo delle Pubbliche Amministrazioni italiane.

Non basta che il Governo emani direttive, che troppo spesso sono quasi del tutto ignorate a causa della "incapacità addestrata" prevalente nella burocrazia.

È indispensabile ripensare il modello organizzativo delle P.A".

Così Marco CARLOMAGNO, Segretario della Federazione Lavoratori Pubblici, intervenuto durante la trasmissione Coffee Break su La7.

"Il modello di oggi è meccanicistico, statico, pensato per scenari statici. Alla fine dell'emergenza bisognerà ripartire e la pubblica amministrazione deve essere pronta a farlo in modo efficiente. È questo il momento per avviare la transizione verso modelli organizzativi moderni. Occorre procedere nella P.A. ad un ripensamento complessivo della sua articolazione e organizzazione, alla valorizzazione delle professionalità, ad una riscrittura dei processi e degli ordinamenti professionali, rimasti per più di vent'anni assolutamente fermi. Invece che tagliare, di potenziare, esternalizzazione, pensare solo di punire i cosiddetti "fannulloni", come è avvenuto negli ultimi trent'anni, il nuovo paradigma deve essere innovazione, formazione, valorizzazione, investimenti.

Dobbiamo investire sull'innovazione, dalle infrastrutture tecnologiche, come ad esempio la banda larga, che ancora oggi sono in molte realtà del paese assolutamente insufficienti, al superamento del Digital Divide, che vede buona parte della popolazione ancora e scusa dei benefici dell'utilizzo della tecnologia, sia per produrre servizi prodotti che per utilizzarli.

Ma bisognerà anche in tempi brevi implementare servizi informativi delle nostre amministrazioni, che sempre più saranno chiamate a rispondere alla domanda di cittadini e imprese per tutta quella serie di prestazioni ed erogazioni che dovranno necessariamente essere garantite per non andare al blocco del nostro Paese.

Il Governo e le P.A. devono predisporre subito strategie di intervento.

Non possiamo attendere prima la definizione di tutti gli stanziamenti europei e poi iniziare a pensare cosa fare.

Da subito occorre partire con un piano di investimenti strutturali in infrastrutture digitali, implementazione dei servizi informatici delle P.A., edilizia scolastica: approfittiamo delle scuole chiuse per rimettere a norma e digitalizzare le scuole per offrire una formazione che tenga conto dei reali bisogni richiesti da una società in continua evoluzione".

COFFEE BREAK

UN AIUTO CONTRO IL CORONAVIRUS
[T09Q030690960610000017205]



ANDREA PURGATORI
ATLANTIDE
ALLE 21.15

LA 7
HD canale 507

COFFEE BREAK

UN AIUTO CONTRO IL CORONAVIRUS
[T09Q030690960610000017205]



ANDREA PURGATORI
ATLANTIDE
ALLE 21.15

MARCO CARLOMAGNO SEGRETARIO GENERALE FLP

LA 7
HD canale 507

4 giugno 2020: nasce



FUNZIONI LOCALI E POLIZIE LOCALI

CHI SIAMO?

Formalmente siamo un nuovo Sindacato, ma nella sostanza siamo tre Organizzazioni già da tempo presenti nel panorama sindacale italiano che operano nel Pubblico Impiego.

Tre Organizzazioni Sindacali che hanno deciso di unire le forze e il grande bagaglio di esperienze e di professionalità accumulato negli anni per costruire insieme un soggetto sindacale moderno e innovativo.

Un soggetto capace di intercettare e governare le nuove sfide che ci aspettano nel breve e nel lungo periodo, che intende contribuire alla trasformazione delle amministrazioni pubbliche che, complice anche lo stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, hanno messo a nudo organizzazioni del lavoro vecchie ed obsolete, che oltre a non essere in grado di dare risposte certe e spedite ai cittadini, comprimono e deprimono gli stessi lavoratori che vi operano.

Lavoratori pubblici che, come ci ricorda l'art. 98 della Costituzione, sono al servizio esclusivo della Nazione, e come tali dovrebbero essere messi in grado di operare per il bene comune e nel primario interesse dei cittadini.

Invece, siamo nel 2020 e gli attuali sistemi organizzativi degli enti pubblici sono modellati ancora su strutture meccanicistiche di fine '800 e su una cultura basata sull'adempimento formale, spesso esasperato e in danno del cittadino.

Complice una cattiva politica, spesso accompagnata anche da un cattivo sindacato, che hanno co-gestito negli anni tali sistemi, i lavoratori pubblici - e in particolare quelli del comparto delle Funzioni Locali (che sono a stretto contatto di sindaci, presidenti e assessori di comuni, province e regioni) - hanno subito le ripercussioni delle inefficienze che inevitabilmente si sono venute a creare e che, sotto la spinta di un'opinione pubblica sempre più critica, hanno prodotto nel tempo tagli ai diritti conquistati faticosamente nel corso dei decenni passati, da quelli al salario accessorio, alla tutela della salute, a quelli inerenti il diritto alla carriera.

Per questi motivi **DICCAP**, **SUNAS** e **FLP**, hanno deciso di dare vita alla **CSE FLPL (Funzioni Locali e Polizie Locali)**.

Il DICCAP

nato nel 1997 per operare all'interno del comparto Funzioni Locali, mira al conseguimento dell'unità sindacale quale valore preminente per un'efficace tutela dei diritti dei lavoratori ricercando il confronto e il dialogo con tutte le componenti sociali senza discriminazione alcuna per meglio incidere nei cambiamenti politico-strutturali e culturali della società moderna e dell'intera collettività.

Da sempre pone costante attenzione intervenendo tempestivamente con proposizione di emendamenti alle più generali riforme in campo legislativo per la tutela e la valorizzazione della professionalità dei Lavoratori delle Funzioni Locali.



Tramite il **SULPL** segue con professionalità riconosciuta (detenendo una forte rappresentanza di iscritti) lo specifico settore della Polizia Locale, che garantisce il controllo del territorio in prossimità per qualsiasi necessità dettata dal momento, anche sanitaria, oltre che per la sicurezza in genere.

Qualora avvengano mutamenti legislativi o accordi intercompartimentali che prevedano l'inserimento delle polizie locali in settori complessi riguardanti la sicurezza, il sindacato è in prima linea per la tutela di tutti i soggetti interessati.

Il **SUNAS**

nato nel 1990, è il Sindacato Professionale che rappresenta gli assistenti sociali, impegnato in una costante azione di promozione e di tutela della categoria per favorirne lo sviluppo e l'avanzamento professionale, nel quadro del più ampio sviluppo e attuazione di politiche e interventi sociali rispondenti alle istanze dei cittadini.

Nel perseguire tali obiettivi, fin dalla sua costituzione il SUNAS non ha mai assecondato comportamenti di tipo corporativo, ma ha sempre cercato di coniugare le istanze della categoria con quelle più generali dell'intera comunità professionale in tutti i settori lavorativi in ambito pubblico e privato, promuovendone professionalità, competenze, sviluppo di carriera e modelli organizzativi.

Entra ora nel progetto CSE FLPL con l'obiettivo di dare voce e corpo alle istanze degli assistenti sociali che operano all'interno del comparto delle Funzioni Locali.

La **FLP**

nata nel 1999 per abbracciare tutti i comparti del Pubblico Impiego e delle Funzioni Pubbliche esistenti a quel tempo, ha iniziato a crescere e ad espandersi tanto da divenire oggi un soggetto sindacale stabile e riconosciuto nel palcoscenico sindacale italiano.

Attualmente è Organizzazione Sindacale maggiormente rappresentativa nel comparto delle Funzioni Centrali e in quello della Presidenza del Consiglio dei Ministri e firmataria dei relativi CCNL. Inoltre, attraverso la CIDA FC, di cui è soggetto costituente, è maggiormente rappresentativa anche nell'Area della Dirigenza delle Funzioni Centrali e firmataria del relativo CCNL.

L'idea di fondo che contraddistingue la FLP è quella di recuperare la partecipazione dei lavoratori alle scelte del sindacato e di favorire all'interno della categoria dei lavoratori pubblici, lo sviluppo di una coscienza collettiva critica e responsabile.

In un mondo governato dalle regole della sfida produttiva è necessario che anche all'interno delle Amministrazioni Pubbliche i lavoratori siano organizzati e rappresentati secondo modelli nuovi, non più basati su contrapposizioni ideologiche ormai superate.

Questa è la visione di un sindacato moderno che deve perseguire la valorizzazione delle competenze professionali dei lavoratori e lo sviluppo di una pubblica amministrazione che metta al centro i cittadini attraverso reali processi di innovazione e di superamento delle forme di eccessiva burocratizzazione.

ECCO PERCHE' NASCE CSE FLPL

Un **Sindacato** che si presenta con idee chiare e obiettivi definiti.

- ➔ persegue gli obiettivi propri della sua linea sindacale nel quadro della tutela e del potenziamento delle istituzioni democratiche, ispirando la propria azione ai valori di libertà e di giustizia quali basi essenziali per lo sviluppo della persona umana. Adotta i codici di autoregolamentazione sul diritto di sciopero sottoscritti nei CCNL di categoria.





Un **Sindacato** che parte potendo contare su una presenza già strutturata e organizzata sul territorio ereditata dalle 3 organizzazioni costituenti, che promuove la formazione sindacale dei quadri nonché la formazione professionale anche attraverso l'istituzione di scuole regionali o interregionali per tutti i Lavoratori o per i Cittadini che intendano aggiornarsi sulle materie relative al Pubblico Impiego e all'Europa.

Un **Sindacato** che vuole farsi garante dell'effettiva attuazione del principio di parità e di pari opportunità fra uomo e donna, la diffusione dei principi stessi di parità e di pari opportunità nella vita sociale, economica, culturale e politica e che avrà compiti di prevenzione, controllo, repressione ed assistenza alle donne esposte ad episodi di violenza in ogni sua forma.

Un **Sindacato** che si forma all'interno della **CSE**, una Confederazione che, seppur relativamente giovane, è maggiormente rappresentativa nel Pubblico Impiego, è presente e firmataria di numerosi contratti nazionali di lavoro nell'ambito del Settore Privato e partecipa stabilmente ai tavoli con il Governo e le altre parti sociali.

Un **Sindacato** che in termini di rappresentanza detiene già oltre il 4% nel comparto Funzioni Locali e che punta a raggiungere la maggiore rappresentatività con la prossima procedura di accertamento che terrà conto del numero di iscritti che saranno conteggiati al 31 dicembre 2020 e del numero di voti che prenderà alle elezioni RSU in programma per marzo 2021.

CSE FLPL chiama a raccolta tutti i lavoratori del comparto Funzioni Locali che si sentono delusi e non rappresentati in modo adeguato e che se la sentono di dare fiducia a questo nuovo progetto mettendoci la faccia e l'impegno, qualora volessero divenire nostri dirigenti sindacali, o più semplicemente iscrivendosi alla nostra Organizzazione.

CSE FLPL si impegna a sostenere le rivendicazioni politiche e contrattuali delle categorie rappresentate da ciascuna sigla costituente attraverso l'elaborazione di piattaforme programmatiche e contrattuali comuni.

CSE FLPL intende rappresentare gli interessi delle categorie associate, sostenerne l'azione sindacale e coordinare le iniziative di carattere generale, e in particolare:

- ➡ tutelare la dignità e gli interessi professionali, giuridici ed economici delle categorie associate, anche attraverso la sottoscrizione di accordi e contratti collettivi di lavoro e degli accordi integrativi o applicativi;
- ➡ concorrere ad elevare la professionalità del personale rappresentato e l'inserimento dei giovani nella pubblica amministrazione e nel mondo del lavoro in generale;
- ➡ contribuire a migliorare la funzionalità delle amministrazioni, degli enti e delle aziende operanti in servizi pubblici, sostenendo i processi di innovazione e di superamento delle forme di eccessiva burocratizzazione, nonché valutando l'azione amministrativa e imprenditoriale in relazione alle effettive esigenze del Paese;
- ➡ intervenire, in tutte le sedi, sui temi generali economici e sociali che possono avere comunque riflessi sulle categorie associate;
- ➡ concorrere all'aggiornamento e alla formazione professionale degli associati, anche tramite l'interscambio di competenze professionali fra diversi settori;
- ➡ favorire e promuovere il collegamento con altre organizzazioni sindacali libere e indipendenti anche nell'ambito dell'Unione europea, con particolare riferimento alle corrispondenti categorie rappresentate.



I SERVIZI PER I NOSTRI ISCRITTI

Un altro grande vantaggio che scaturisce dal "nascere" non dal nulla ma dall'unione di soggetti sindacali che erano presenti già da tempo, è quello di poter mettere a disposizione degli attuali iscritti, e di coloro che speriamo vorranno aggregarsi, tutti i servizi che sono garantiti con la semplice iscrizione alla CSE FLPL.

COPERTURE ASSICURATIVE:



Per il personale **AMMINISTRATIVO, TECNICO** e per gli **ASSISTENTI SOCIALI**, la CSE FLPL (per il tramite della confederazione CSE e della federazione

FLP) garantisce a tutti i suoi iscritti 3 linee di copertura assicurativa: per le "responsabilità civili e patrimoniali", per la "Tutela legale" e per gli "Infortuni". In particolare la "Tutela legale" copre ogni procedimento civile, penale, amministrativo o disciplinare per fatti connessi con l'esercizio delle funzioni ricoperte dall'iscritto.

Per il personale della **POLIZIA LOCALE**, la CSE FLPL (per il tramite della confederazione CSE e del Dipartimento **DICCAP**) garantisce a tutti i suoi iscritti la "Tutela legale" in materia Civile, Penale, Amministrativa e Stragiudiziale per fatti connessi con l'esercizio delle funzioni ricoperte dall'iscritto, con copertura fino alla colpa grave anche per quanto riguarda l'utilizzo legittimo delle armi.

La convenzione prevede inoltre un'agevolazione (sconto del 20%) ai propri iscritti e ai loro familiari per l'assistenza legale su tutto il territorio nazionale e per tutte le giurisdizioni, al di fuori dei casi sopra evidenziati.

SERVIZI DI CAF



dell'ISEE, IMU, modelli DETRA ...), presso tutto il territorio italiano.

Attraverso le convenzioni in essere con diversi Caf (CAF LAVORO e FISCO e Caf AIC) attivate dai sindacati costituenti, la CSE FLPL è in grado di offrire i servizi di CAF (dalla consegna del mod. 730 al rilascio

FORMAZIONE



La CSE FLPL, per il tramite della sua Confederazione e in collaborazione con l'Ente di Formazione Anthilya, il Centro Studi IRIS SOCIALE e diverse università convenzionate (Unitelma Sapienza, Pegaso, Universitas Mercatorum, e-Campus Università, IUM Academy School) progetta, realizza, gestisce programmi corsi di formazione. In particolare promuove corsi di Laurea, Master di I e II livello e Corsi di Alta Formazione e Perfezionamento a condizioni agevolate per gli iscritti.

La CSE FLPL, per il tramite della sua Confederazione e in collaborazione con l'Ente di Formazione Anthilya, il Centro Studi IRIS SOCIALE e diverse università convenzionate (Unitelma Sapienza,

SERVIZI DI PATRONATO



Attraverso le convenzioni in essere con diversi istituti di Patronato (INAC, ENASCO 50&Più, INPAL) attivate dai sindacati costituenti, la CSE FLPL è in grado di offrire i servizi di Patronato (pensioni di anzianità, quota 100, richieste invalidità, colf e badanti, REM, disoccupazioni, dimissioni on line, estratto contributivo...), presso tutto il territorio italiano.

Attraverso le convenzioni in essere con diversi istituti di Patronato (INAC, ENASCO 50&Più, INPAL) attivate dai sindacati costituenti, la CSE FLPL è in grado di offrire i servizi di Patronato (pensioni di



SERVIZI DI CONSULENZA BUSTE PAGA

Potete scriverci direttamente un'email con la vostra richiesta all'indirizzo: consulentefiscale@diccap.it

DISCUSSIONE AEPI SULLA NECESSITÀ DI AVVIARE UNA RADICALE RIFORMA PER LA SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA E FISCALE PER RILANCIARE L'ECONOMIA ITALIANA

Mercoledì 3 giugno dalle ore 17, il Segretario FLP Carlomagno ha partecipato alla discussione AEPI sulla necessità di avviare una radicale riforma per la semplificazione amministrativa e fiscale per rilanciare l'economia italiana. È indispensabile oramai per l'Italia avviare una radicale riforma per la semplificazione amministrativa e fiscale, quale strumento concreto per un rilancio dell'economia.

Il Segretario generale FLP - CSE ha discusso in diretta con Massimiliano Smeriglio (Europarlamentare PD) e Maria Stella Gelmini (Capogruppo FI alla Camera dei Deputati).

Intervenuto inoltre, il Presidente di AEPI Mino Dinoi (associazione datoriale socio fondatore con CSE del Fondo EuroSALUTE) e per le associazioni aderenti ad AEPI, Celestino Bottoni (Presidente Ancot) e Luca Mancuso (Presidente di FENIMPRESE).

MASSIMILIANO SMERIGLIO
Europarlamentare PD

MINO DINOI
Presidente Confederazione Aepi

MARIA STELLA GELMINI
Capogruppo FI, Camera dei Deputati

PER L'ITALIA...ORA SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA E FISCALE!
3 Giugno Ore 17:00 - Diretta Facebook su Pagina FenImprese

CELESTINO BOTTONI
Presidente ANCOT

LUCA V. MANGUSO
Presidente FenImprese

MARCO CARLOMAGNO
Segretario generale FLP - Cse

RIPRENDE IL CONFRONTO IN ARAN PER LA FLP È NECESSARIO CONCLUDERE I LAVORI E APRIRE DA SUBITO IL NEGOZIATO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO

Si riporta di seguito il testo della circolare CSE.



A seguito delle nostre sollecitazioni, formulate da ultimo in sede di sottoscrizione definitiva in Aran della sequenza contrattuale relativa al personale a contratto del Ministero degli Affari Esteri, è stata convocata una nuova riunione della Commissione paritetica per la definizione del nuovo ordinamento professionale del personale delle Funzioni centrali.

In tale sede riaffermeremo le proposte più volte rappresentate in questi mesi dalla FLP nel corso delle riunioni, poi interrotte per l'emergenza Covid-19, per rendere l'ordinamento professionale più moderno e aderente alla nuova organizzazione del lavoro, uno strumento che sia in grado di superare tutte le criticità di questi anni e possa garantire un reale percorso di carriera al personale, riconoscendone la professionalità acquisita ed espressa, a garanzia del buon funzionamento delle nostre Amministrazioni.

Non una pura e semplice operazione di manutenzione, quindi, quella che noi rivendichiamo, ma una vera riscrittura delle aree, dei profili, con il superamento

del mansionismo e della prima area, l'individuazione di una specifica area delle alte professionalità.

Un ordinamento professionale aperto, che garantisca anche la possibilità di passaggio tra le attuali aree, e che possa superare gli attuali vincoli in termini di percentuali di posti da coprire e di titolo di studio per l'accesso. E che non utilizzi le risorse sempre più esangui dei Fondi di Amministrazione per le procedure di progressioni economiche all'interno delle aree.

Pur comprendendo la situazione di questi mesi e le urgenze che abbiamo affrontato come sistema Paese per contrastare il diffondersi della pandemia, garantendo nel contempo lo svolgimento di tutte le funzioni e i servizi essenziali assicurati dalla Pubblica Amministrazione, riteniamo che sia però necessario rimettere al centro del confronto con il Governo e l'Aran il tema del rinnovo dei contratti scaduti ormai da diciotto mesi.

Ecco il perché chiederemo di concludere in tempi brevi i lavori della Commissione per portare sul tavolo negoziale, che è quello deputato alle scelte finali, non solo le questioni dell'ordinamento professionale, ma anche quelle relative ai benefici economici del triennio di vigenza contrattuale, alla struttura dello stipendio, per superare le artificiose trattenute sulle indennità di amministrazione, al superamento dei tetti sui Fondi decentrati, che impediscono di erogare le risorse già stanziare e disponibili.

Questione quest'ultima di estrema rilevanza, attesi anche i consistenti risparmi che le Amministrazioni hanno fatto in questi mesi per la mancata erogazione dei buoni pasto e degli straordinari, e che non possono certamente essere sottratti alle lavoratrici ed ai lavoratori, ma a nostro parere dovranno essere destinati ad incrementare i Fondi Risorse Decentrate, senza nessun taglio o impedimento.

«TURISMO: RIPARTIRE DAL BRAND ITALIA»

L'INTERVISTA A MARCO CARLOMAGNO

Su Vanity Fair una lunga intervista al Segretario FLP Carlomagno, realizzata da Carlo Ducci, per immaginare l'Italia del futuro, discutendo di strategie ripartenza, PA, turismo e BrandItalia.



Il segretario generale di FLP, Federazione Lavoratori Pubblici e Funzione Pubblica, racconta in esclusiva per Traveller Italia quali sono le chiavi di svolta per il turismo italiano post Covid-19.

Rilanciare il turismo partendo dalle linee base comuni e dalla trasformazione dei burocrati in semplificatori. Ne è convinto Marco Carlomagno, segretario generale di FLP, Federazione Lavoratori Pubblici e Funzione Pubblica, che abbraccia tutti i settori del pubblico impiego ma anche le associazioni dei professionisti, per un totale di 200mila iscritti, 80mila dei quali nel settore privato, sia singoli che enti.

Protagonista, insieme a selezionati ospiti del Digital Debate sul futuro del turismo organizzato da Hdrà, Carlomagno propone un confronto aperto con il Governo e si fa portavoce di quel cambio di marcia del settore pubblico richiesto a gran voce anche agli Stati Generali tenuti questa settimana a Villa Pamphilj di Roma.

Che cosa pensa delle iniziative previste dal piano Colao per il rilancio del settore turistico?

«Pur apprezzando l'idea di mettere al centro del rilancio le questioni del turismo e del patrimonio artistico, culturale e paesaggistico, ritengo che l'approccio sia ancora troppo timido e riduttivo. Il turismo, secondo i dati pre-Covid, impatta direttamente per il 5,5% sul Pil, mentre se consideriamo l'intero comparto arriviamo al 13%: numeri importanti, che danno la misura di quanto il settore sia

strategico in termini innanzitutto economici. È vero che con il decreto Cura Italia e il decreto Rilancio sono state attivate iniziative mirate a far fronte alla crisi derivante dall'eccezionale emergenza sanitaria, ma ora è necessario intervenire con una visione più ampia, affinché questa macroarea torni ad essere competitiva».

La pandemia ha avuto un effetto destabilizzante: non è semplice far ripartire, a estate già iniziata, una macchina imponente come quella del comparto turistico, che è rimasta ferma a lungo. Qual è secondo lei la priorità d'intervento?

«Tra i tanti effetti devastanti che ha avuto, la pandemia ha offuscato il nostro brand Italia. È da lì che bisogna ripartire e possiamo farlo attraverso un progetto di ampio respiro che veda da un lato una precisa strategia di comunicazione mirata e di valenza internazionale, dall'altro la stipula di accordi internazionali per promuovere corridoi turistici sicuri attraverso il potenziamento, in primis, dei servizi rivolti ai viaggiatori, in un'ottica di turismo sostenibile e con l'aiuto anche delle nuove tecnologie. Trovo positiva la scelta da parte del governo di investire sulla valorizzazione dell'Italia meno conosciuta, attraverso azioni di rafforzamento e promozione di specifiche filiere, come ad esempio i borghi, i siti culturali territoriali, anche sfruttando le eccellenze enogastronomiche del nostro Made in Italy. Ma anche in questo caso è necessario un progetto strutturato e di visione futura. Insomma, gli obiettivi ci sono e sono

ambiziosi. L'auspicio è che oltre alle buone intenzioni ci siano anche i fatti. In quest'ottica, d'accordo con le regioni e gli enti locali, è necessario rafforzare la capacità direzionale del governo centrale attraverso la ridefinizione degli ambiti principali d'azione di ciascuno».

Iniziamo a ipotizzare anche dei percorsi strategici di ripresa...

«La partita sul turismo non può essere vinta se si agisce come si è sempre fatto: questa pandemia modificherà determinate strutture organizzative e il settore pubblico dovrebbe fornire le redini. Ciò vale per il commercio, ma si può applicare anche alla cultura. Dobbiamo ipotizzare un turismo diverso, guidato, un modello consono che fidelizzi il cliente, con servizi e itinerari, e non un "mordi e fuggi" che poteva funzionare in tempi di abbondanza economica. La pubblica amministrazione deve essere proattiva, deve saper prevenire i bisogni dei cittadini. Dobbiamo avere una strategia oggi, progettare ciò che sia possibile far fare ai cittadini, alle imprese, agli alberghi. Avere una strategia significa saper già usare al meglio i fondi che arriveranno».

Lei rappresenta il personale della pubblica amministrazione, che va dai ministeri fino al più piccolo comune d'Italia. In sostanza, un insieme che è la chiave di volta per un cambiamento del motore organizzativo del Paese che lo porti a essere in linea con i nuovi bisogni post Covid-19. Come si pone la vostra rappresentanza?

«Una fase storica così delicata ci impone di guardare oltre i nostri particolari interessi. Come rappresentanti dei dipendenti pubblici abbiamo certamente il dovere di proteggere il nostro lavoro e i nostri contratti, ma la priorità in questo momento è pensare al futuro del Paese e alle sfide che ci attendono sul piano economico e sociale. La pubblica amministrazione ha un ruolo strategico nel sostenere le policy del Governo, ma questo obiettivo è compatibile solo con una visione chiara in tema di riforme istituzionali e su un programma solido di investimento nella formazione di nuove competenze.

È pensabile che nel 2020 la macchina amministrativa si muova con 8.000 comuni, 107 province, 20 regioni e altre migliaia di enti? È immaginabile che un paese abbia un ordinamento per metà federale e per metà centralizzato?

Da molte parti si invoca un cambio di passo in cui gli amministratori diventino dei facilitatori del meccanismo amministrativo. Certo, ne siamo consapevoli: ma come possiamo farlo senza chiare direttive? Su questa linea siamo pronti al dialogo con il Governo e infatti quelli della riorganizzazione della pubblica amministrazione e dello snellimento

delle procedure burocratiche sono due dei quattro punti che abbiamo presentato agli Stati Generali dell'economia di Villa Doria Pamphilij all'interno di un nostro documento sull'innovazione tecnologica del Paese».

È evidente quindi che, al di là delle direttive governative, i dipendenti pubblici hanno un ruolo centrale nei futuri cambiamenti strutturali dell'amministrazione pubblica, soprattutto in quanto italiani. Secondo lei quali attitudini saranno vincenti?

«Le pubbliche amministrazioni servono e hanno un ruolo centrale all'interno di una nazione se sono in grado di soddisfare i bisogni e, quindi, i lavoratori pubblici non possono limitarsi a fare il proprio lavoro disinteressandosi se e in che misura questo porta a una soddisfazione delle aspettative dei cittadini. L'altro aspetto indispensabile è la riscoperta di un concetto antico, ovvero la solidarietà: una parola che richiama all'orecchio la carità o la filantropia, e che oggi deve essere molto di più degli atti temporanei di semplice compassione. Bisogna prendere coscienza che siamo per davvero tutti sulla stessa barca, tutti interdipendenti e che quindi i miei bisogni hanno più probabilità di essere soddisfatti insieme ai tuoi, piuttosto che a scapito dei tuoi. La solidarietà è un concetto che si rifà a un individualismo razionale contrapposto a quell'individualismo irresponsabile che vuole che ciascuno possa e debba soddisfare sé stesso anche a scapito del prossimo. Quest'ultima è una logica che, ammantata da giustificazioni provenienti dall'ideologia liberista, ha prodotto non solo la deregolamentazione delle leggi sul lavoro, la disintermediazione, l'economia basata esclusivamente sui rapporti di forza e sulla asserita giustizia delle disuguaglianze, ma non è stata in grado di garantire un equilibrio economico né tantomeno sociale. Quindi dico: usiamo il lato positivo della pandemia per ripartire mettendo al centro valori come la solidarietà e una qualità della vita di relazione. La pubblica amministrazione deve lavorare per questo».



SOLLECITO AL VERTICE POLITICO PER L'ATTUAZIONE DEL PROTOCOLLO COVID-19

SOLLECITO A DG SUL FRD 2019, ACCORDO

FINALMENTE ALLA FIRMA DELLE PARTI

ANGELO PICCOLI

Che l'INL non avesse a cuore la salute dei propri dipendenti ma soprattutto che non fosse sensibile alle misure da mettere in campo per il contenimento del COVID 19 è ormai una certezza.

Dalla dichiarazione della pandemia ad oggi tutti i provvedimenti adottati dall'INL sono stati oggetto di molteplici mediazioni e ripetute richieste da parte di questa organizzazione sindacale.

Le varie circolari, spesso contraddittorie che hanno disposto adempimenti molto fumosi e privi di fondamento medico-scientifico, le disposizioni lasciate totalmente in mano ai dirigenti locali che hanno spesso assunto direttive fantasiose e, ovviamente, diverse da comune a comune ma non per ragioni dettate dalla situazione pandemica locale, ma solo dalla più o meno prudenza personale, trovano l'apice dell'incoerenza nella bozza di protocollo sulla sicurezza che l'Amministrazione ha presentato alle OO.SS..

Ma facciamo una precisazione:

La richiesta di un protocollo sulla prevenzione e sicurezza dei dipendenti INL dal contagio COVID 19 era stata avanzata, da tempo, da questa O.S., promotrice e firmataria del protocollo sull'argomento della Funzione Pubblica su tale argomento firmato l'8 aprile 2020 dalla nostra Confederazione CSE.

Nel frattempo l'INL emetteva disposizioni sull'argomento

frammentate e senza un quadro generale chiaro e delineato (ma questa ormai è l'unica connotazione oggettiva dell'INL).

Ora, dopo che un'ulteriore nota con cui il Direttore dell'INL ha già disposto cosa fare dal 3 giugno e molti direttori sul territorio hanno già dato disposizioni in merito, ci si incontra per la stesura del protocollo di sicurezza per il contenimento del COVID 19.

Non vogliamo essere monotoni nel ribadire le incongruenze presenti nella varie disposizioni e la stessa bozza di protocollo ci sembra doveroso precisare che si sta scherzando sulla salute non solo dei dipendenti ma di una intera nazione.

Abbiamo appreso, con grande rammarico anche se ce l'aspettavamo, che i contagi sono in risaliti ed anche i morti.

Sentiamo parlare ogni giorno del vero pericolo di questa pandemia che sono gli asintomatici (coloro che hanno contratto il virus e quindi sono contagiosi ma non hanno sintomi) e i diffusori (coloro che hanno il virus, ne sono consapevoli, ma circolano normalmente diffondendo il contagio fino ad 8 individui).

Per cui è evidente che non siamo ancora in una fase di tranquillità o di rischio zero e le misure da mettere in campo non sono assolutamente diverse da quelle che sinora sono state adottate tenendo presente però che

ora le attività sono riprese quindi il pericolo che si venga a contatto con un asintomatico o un diffusore sono molto alte, soprattutto in quelle regioni dove il virus è ancora altamente presente.

La bozza di protocollo sulla prevenzione e sicurezza, tardiva e pasticciata, non convince la FLP che ha chiesto alcune modifiche che, ovviamente per ora non sono state accettate motivando tale diniego con la mancanza di soldi.

Non poteva esserci scusa più infondata: ci preme ricordare che i vari provvedimenti emanati sinora dal Governo hanno previsto lo sfioramento di bilancio per spese relative alla pandemia e ci sembra che la stessa INL avesse già stanziato 5 milioni di euro per i dispositivi anticovid che ovviamente in molti uffici non ancora si vedono.

Vorremmo anche ricordare che i soldi per aumentare un'altra direzione centrale con le relative divisioni e dirigenti si sono trovati. A nostro parere, ma questo lo abbiamo già detto, non era il caso di operare questi cambiamenti durante la pandemia anche perché non hanno portato a grandi miglioramenti dell'Amministrazione centrale, anzi hanno prodotto confusione con circolari in contraddizione con quanto nel frattempo veniva deciso dal Governo e anche con quanto dichiarato a tutta la nazione dal Direttore dell'INL.

Certo non ci abbiamo fatto una bella figura, nè continueremo a farla.

Si perché noi dovremmo (sinceramente non abbiamo ancora capito se ci andremo o no) controllare l'applicazione delle norme anticovid presso le attività produttive ma nel nostro protocollo sulla sicurezza noi scriviamo che le paratie in plexiglas possono essere o meno applicate nelle stanze in cui si riceve il pubblico, cosa invece prevista nei pubblici esercizi. Ancora una volta INL si lava le mani (speriamo con il gel disinfettante) e lascia la responsabilità in capo ai dirigenti locali ricordando all'incipit del protocollo che l'eventuale contagio di un dipendente è infortunio sul lavoro.

Sono tante le cose che non vanno nella bozza di protocollo:

- come se il COVID non fosse mai esistito si prevede la ricezione dell'utenza nelle stanze degli ispettori che ovviamente si trovano dislocate all'interno degli uffici; su tale usanza la FLP era intervenuta spesso per motivi

“

Sentiamo parlare ogni giorno del vero pericolo di questa pandemia che sono gli asintomatici (coloro che hanno contratto il virus e quindi sono contagiosi ma non hanno sintomi) e i diffusori (coloro che hanno il virus, ne sono consapevoli, ma circolano normalmente diffondendo il contagio fino ad 8 individui.”



di sicurezza, ora più che mai tali abitudini vanno eliminate. Far transitare l'utenza all'interno dell'ufficio vuol dire ampliare le superfici e le persone esposte ad eventuale contagio.

Bisogna pertanto dedicare due stanze per la ricezione del pubblico continuando a procedere con prenotazioni.

Tali stanze andranno provviste di paratie in plexiglas da posizionare come barriera tra l'utente ed il dipendente ed andranno sanificate quotidianamente.

Le buone prassi messe in campo nella fase emergenziale vanno mantenute e tornare alle vecchie abitudini è veramente inconcepibile.

Le conciliazioni, come disposto dalla circolare a firma del dott. Parisi, seppure farraginosa in alcuni passaggi che andrebbero facilmente snelliti, andranno effettuate in video conferenza e non si capisce quali potrebbero essere gli impedimenti a tale svolgimento (non vorremmo che fosse un'excusa per accontentare coloro che tale modalità non vedono di buon occhio).

Nel protocollo sulla sicurezza vorremmo un impegno chiaro da parte dell'amministrazione finché si mettano realmente in campo tutte le misure che garantiscano la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro anche attraverso l'adozione del lavoro agile, che permette una minima presenza fisica negli uffici, tutela tutti quei lavoratori ad alto rischio, consente di meglio coniugare le esigenze familiari con quelle lavorative.

A tal proposito nella bozza del protocollo sulla sicurezza si afferma che l'INL ha un'accordo sul lavoro agile dimenticando che tale accordo era per un periodo sperimentale (le sperimentazioni di solito vanno verificate) e che ha dimostrato tutti i suoi limiti, quindi andrebbe rivisto anche per quanto riguarda la mancata corresponsione dei buoni pasto.

Si sono spesi soldi inutilmente, ad esempio per i termoscanner totalmente inutili, ed ora ci sentiamo dire che non ci sono i soldi.

A proposito di termoscanner vorremmo ricordare che il personale negli uffici era già ridotto ai minimi termini a causa dei pensionamenti e di quota 100, ora è ulteriormente ridotto per le turnazioni per evitare gli assembramenti per cui appare davvero fuoriluogo prevedere di predisporre personale (di area II) che faccia da distanziatore o misuratore della febbre all'utenza.

Ci sembra un dispendio inutile di risorse umane e ad alto rischio di contagio.

Per quanto riguarda poi l'attività ispettiva nel protocollo

si indica la modalità di occupazione dei mezzi di servizio, ma quali?

Quindi non è previsto l'uso del mezzo proprio (che ovviamente se utilizzato andrebbe adeguatamente sanificato dopo ogni attività ispettiva).

Per cui come si andrà a fare le ispezioni se i mezzi di servizio non ci sono e le auto proprie non sono autorizzate? Con i mezzi pubblici o con il monopattino o bici acquistati con il bonus del Governo?

Ci sembra che si sia perso il lume della ragione, sarà forse a causa dell'uso prolungato delle mascherine che, costringendoci a respirare l'anidride carbonica espulsa dal nostro organismo, sta distruggendo le cellule cerebrali? E' evidente che a queste condizioni la FLP non firmerà il protocollo sulla sicurezza.



FINALMENTE ! DAL 30 GIUGNO PER IL TFS/TFR... (LA BUONUSCITA) NON SI ASPETTA PIÙ!!!!

PASQUALE NARDONE



Finalmente è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 15.6.2020 n. 150 con D.P.C.M. n. 51 del 22.4.2020 il Regolamento che disciplina in materia di anticipo il TFS/TFR, in attuazione dell'art 23 comma 7 del D.L. 28.1.2019 n. 4 convertito con legge 26 del 28.3.2019.

Il Regolamento dispone le modalità per l'accesso al finanziamento, nonché i criteri, condizioni e modalità di funzionamento del Fondo di garanzia.

Infatti dal 30.6. 2020 i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, enti pubblici di ricerca, beneficiari della Quota 100 e quelli con trattamento di pensione decorrente prima del DL 28.1.2019, possono chiedere, l'anticipo TFS/TFR, senza

spese aggiuntive, nè interessi senza aspettare anni per avere il maturato di una vita.

Documento essenziale perchè le banche erogino l'anticipo è la certificazione del diritto all'anticipo TFS/TFR che si chiede all'INPS, andando nel sito con il personale PIN dispositivo.

Ma, ci si riserva di tornare sull'argomento, visto che l' INPS dovrà predisporre apposita circolare, magari prima del 30.6.2020, per dare operatività al citato Regolamento.

TAVOLO TECNICO PER LA PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ DELLE POLITICHE PER IL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE GIUDIZIARIA

ROBERTO CEFALO

Si è tenuta la prevista riunione del tavolo tecnico. L'Amministrazione era rappresentata dal Capo Dipartimento DOG, Dott.ssa Barbara Fabbrini e dal Direttore Generale del Personale e della Formazione (DOG), Dott. Alessandro Leopizzi.

Come era prevedibile l'oggetto e il contenuto della riunione era ed è tutt'altro che tecnico.

L'approvazione dell'art. 252 del D.L. Rilancio e la previsione ivi contenuta di concorsi semplificati per l'accesso dall'esterno (con l'individuazione di criteri e modalità assolutamente non condivisibili), senza alcun intervento specifico nei confronti di tutte le problematiche che riguardano il personale della giustizia, è stata l'ennesima goccia che ha fatto traboccare il vaso.

Eppure in questi mesi proprio il personale del Ministero della Giustizia è stato ancora una volta in prima fila nell'emergenza da coronavirus, garantendo la propria attività, troppo spesso anche in presenza nei presidi, dimostrando un altissimo senso di responsabilità e del dovere.

Il tutto in una situazione gravissima di carenza di organico, con carichi di lavoro inaccettabili e una organizzazione dei servizi antiquata e farraginoso.

Pensare di affrontare le questioni dal punto di vista "tecnico", mentre l'autorità politica è assolutamente latitante su una vertenza che è tutta politica, è solo prendere tempo, dilazionare le scelte, non rispondere alle richieste del personale.

Sicuramente è necessario iniziare a colmare i gravissimi

vuoti di organico e procedere a nuovi reclutamenti. Ma il tutto va fatto tenendo conto delle legittime aspettative di chi da anni tiene aperta la baracca e permette con il suo sacrificio il funzionamento del pianeta giustizia, definendo un percorso vero di sviluppo professionale di tutto il personale e non tenendolo al palo per anni, utilizzando anche lo strumento di irrazionali assorbimenti di unità lavorative provenienti da altre pubbliche amministrazioni.

Nei nostri interventi come FLP non abbiamo chiesto, come qualcun altro, piccoli aggiustamenti, una notizia, qualunque fosse, pur di tenere buoni i colleghi, casomai con la fissazione di una nuova riunione tecnica da qui a 15, 20 giorni per far vedere che si sta lavorando per loro.

NO. Abbiamo chiesto al Capo Dipartimento di rappresentare al Ministro l'assoluta necessità che in sede di conversione del DL Rilancio venga finalmente dato corpo e consistenza alle richieste da tempo formulate.

E' necessario infatti implementare da subito in modo consistente il Fondo di amministrazione con nuove risorse, perché solo così potremo proseguire il percorso di progressioni economiche che a tutt'oggi vede circa il 50 % del personale escluso. Oltre a riconoscere in modo significativo gli sforzi fatti in termini di raggiungimento degli obiettivi.

Abbiamo chiesto inoltre :

- una norma speciale, che superi gli attuali vincoli normativi e contrattuali, per lo svuotamento della prima area, in quanto è inaccettabile nel 2020 tenere ancora migliaia

di colleghi inquadrati nella prima area a fronte di attività ascrivibili alla seconda.

- l'immediato e totale scorrimento delle graduatorie 21 quater;
- L'indizione di una procedura di passaggio dalla seconda alla terza area;
- l'assunzione degli idonei Assistenti Giudiziari;
- un iter semplificato, con la stipula di contratti a tempo determinato, propedeutico ad una successiva stabilizzazione di quanti già da anni prestano il loro servizio nell'amministrazione senza reali tutele contrattuali, con i vari progetti nazionali e regionali di tirocinio.

Questi argomenti, per noi di primaria importanza, saranno comunque oggetto di una serie di proposte emendative che come FLP ci faremo carico di predisporre e di presentare all'attenzione del Governo e di tutte le forze politiche in sede di conversione del DL Rilancio, il cui esame è iniziato alla Camera in queste ore presso la Commissione Bilancio.

Il tutto mentre continuano a pervenire notizie molto allarmanti, da troppi Uffici, circa la gestione della fase due, con numerosi interventi a gamba tesa da parte dell'Amministrazione e un pericoloso svuotamento del principio del lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione Lavorativa.

Iniziative che tendono ad assecondare la parte più retriva degli altri interlocutori del pianeta giustizia, che mettono però a rischio la salute, non solo dei colleghi, ma di tutta la cittadinanza.

E che avvengono, non a caso, in una delle poche Amministrazioni che si è sottratta alla stipula di un Protocollo condiviso sulla salute e la sicurezza di posti di lavoro a seguito dell'emergenza coronavirus.

Confermiamo che su questa vicenda non intendiamo abbassare l'attenzione e continueremo a contrastare le inaccettabili "fughe in avanti", anche con apposite segnalazione all'Ispettorato della Funzione Pubblica.



LE NOSTRE OSSERVAZIONI E PROPOSTE ALLE COMMISSIONI DIFESA SULL'ART. 211, RECEPITI IN ALCUNI EMENDAMENTI DECRETO RILANCIO: UN' ALTRA OCCASIONE SPRECATA, ALTRO CHE AFFIDI TEMPORANEI

MARIA PIA BISOGNI

Nel DL 19 maggio 2020, n.34 (c.d. “decreto rilancio”), all’art. 211, è stata prevista la possibilità per il MD di “affidare in uso temporaneo zone, impianti o parti di essi, bacini, strutture, officine, capannoni, costruzioni e magazzini, inclusi nei comprensori militari”, rispetto alla quale abbiamo subito chiesto un incontro al Ministro e l’audizione nelle Commissioni Difesa (Notiziario n. 51 del 26.05.2020). Ebbene, a seguito di risposta e di specifica richiesta del Presidente Commissione Difesa della Camera, in data 4 giugno u.s., abbiamo formalizzato le ns. osservazioni e proposte con lettera qui riportata.

A seguito della pubblicazione nel S.O. n. 21 alla GU n.128 del 19-5-2020 del DECRETO-LEGGE 19 maggio 2020, n. 34 recante “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”, la FLP DIFESA prende atto che le richieste avanzate dalla Difesa in ordine a diverse materie (arruolamenti, sanità militare, ferma volontaria, medici e infermieri militari, missioni internazionali, modifiche L. 244/2012, convenzioni o accordi per l’affidamento temporaneo di zone, strutture e impianti presenti nella Difesa e altre) hanno trovato riscontro nel testo finale del D.L. adottato dal Consiglio dei Ministri. Tra queste, preoccupa in particolare la scrivente O.S. la norma (art.211, comma 2) che prevede “fatte salve le prioritarie esigenze operative e manutentive delle Forze armate e al fine di favorire la più ampia valorizzazione delle infrastrutture industriali e logistiche militari, il Ministero della difesa, per il tramite di Difesa servizi S.p.A., ai sensi dell’articolo 535 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, può stipulare convenzioni ovvero accordi comunque denominati con

soggetti pubblici o privati, volti ad affidare in uso temporaneo zone, impianti o parti di essi, bacini, strutture, officine, capannoni, costruzioni e magazzini, inclusi nei comprensori militari.” Tale norma pone pesanti interrogativi in merito al futuro degli Stabilimenti e degli insediamenti logistici del M.D., sta creando molta preoccupazione e disagio tra i lavoratori interessati e nelle Rappresentanze sindacali locali e nazionali, queste ultime escluse dal benché minimo confronto su quella scelta, ancorché siano aperti in Difesa da tempo diversi tavoli, tra i quali quello finalizzato alla valorizzazione del personale civile e alla riduzione del gap sulla retribuzione accessoria che pone questo personale all’ultimo posto nelle retribuzioni accessorie del personale delle AA.CC. e quello sul rilancio delle attività industriali della Difesa che ha, tra le priorità, l’adozione di un piano straordinario di assunzioni e l’emanazione di urgenti bandi di concorso anche al fine di consentire un consistente ricambio generazionale, non più rinviabile anche in ragione dei molti pensionamenti. Per quanto precede, la FLP DIFESA chiede in prima battuta che la norma di cui trattasi venga stralciata dal DL 34 anche allo scopo di avviare utili approfondimenti e confronti che coinvolgano anche le Parti sociali. In via subordinata, nel caso che l’art. 211 comma 2 venga mantenuto nell’attuale formulazione, si propone che lo stesso venga arricchito con le seguenti integrazioni: - la stipula di convenzioni od accordi per affidamenti temporanei debba avvenire solo a titolo oneroso; - che detti oneri vengano destinati alle necessità e all’efficientamento produttivo dello Stabilimento/Ente interessato; - che l’ipotesi di convenzioni od accordi sia preceduto dalla informazione e dal confronto con le Rappresentanze sindacali locali (“sentite le OO.SS./RSU”).


 An illustration of a white rocket with orange fins and a blue circular logo on its side, launching upwards from a white cloud. The background is a blue sky with stylized white clouds. The word 'DECRETO' is written in large, dark blue, sans-serif capital letters on the left side of the image, and 'RILANCIO' is written in the same style on the right side.

DECRETO

RILANCIO

Registriamo con piacere che in sede di presentazione degli emendamenti all'art. 211, che pubblichiamo in allegato sul nostro sito, alcuni parlamentari hanno proposto modifiche ed integrazioni nel segno da noi indicato.

Sempre sul nostro sito, pubblichiamo il video con l'audizione in data 3 u.s. sui contenuti DL 34 di esponenti del M.D.

Al proposito, ricordiamo che sempre in data 4 giugno u.s., si è tenuta la riunione in videoconferenza con il Comando Logistico della Marina Militare per la presentazione del Piano Industriale Integrato 2020-2025 degli Arsenali e CC.TT., durante la quale la FLP DIFESA ha evidenziato, fra l'altro, come tale norma (art. 2 11 DL 34) risulterebbe, a proprio avviso, pericolosa ed in controtendenza rispetto al Piano Industriale illustrato dall'Amm. Serra (Notiziario n. 55 del 6 giugno 2020), tenuto conto che pone pesanti interrogativi in merito al

futuro degli Stabilimenti e degli insediamenti logistici del M.D. e che è stata varata su iniziativa della stessa Difesa, non solo senza il benché minimo confronto con le OO.SS nonostante i tavoli tecnici aperti per la valorizzazione del personale civile e la ricerca di soluzioni ad annose criticità (Notiziario n. 92 del 15 ottobre 2019), ma anche – in base a quanto dichiarato in riunione dal Comandante del COMLOG MM - senza anche una preventiva consultazione dello SMM - che certamente avrebbe verosimilmente consigliato lo stralcio di quella norma e l'introduzione di altre norme tese ad assicurare agli Enti industriali le risorse di cui abbisognano e le assunzioni straordinarie di cui necessitano come il pane.

FLP INCONTRO ANM-PRESIDENTE FUGATTI: VETRONE, « NOSTRO ENNESIMO GRIDO D'ALLARME, SIAMO PROSSIMI AL COLLASSO DEGLI UFFICI GIUDIZIARI DI TRENTO E BOLZANO »

Abbiamo appreso dagli organi di stampa che l'ANM del Trentino Alto Adige (Associazione Nazionale Magistrati), ha incontrato il Presidente della Giunta regionale del Trentino Alto Adige, Maurizio Fugatti, per denunciare la grave carenza di organico del personale amministrativo all'interno degli Uffici Giudiziari di Trento e di Bolzano.

Una situazione resa ancora più difficile dall'emergenza sanitaria COVID-19. Dall'esito della riunione, si legge, il Vice Presidente della Regione ha assicurato che il concorso per l'assunzione di nuovi cancellieri sarà svolto in tempi rapidi.

“La FLP è grata all'ANM (anch'essa un'associazione sindacale), per aver risollevato il problema degli Uffici Giudiziari in questa Regione che, pare, non essere più tra le priorità del medesimo Ente, visto che da anni si è impegnato, a parole, a migliorare ed efficientare i nostri tribunali ma, che in effetti sono sull'orlo del collasso!”, affermano i rappresentanti sindacali.

Questi i numeri al 31.12.2019 che non tengono conto dei numerosi pensionamenti in atto (causa anche la legge sulla quota 100), che costringe i relativi responsabili degli Uffici a ridurre gli orari di apertura degli stessi Uffici, nonché alcuni servizi offerti al cittadino.

Continua la nota di FLP: “A nostro avviso è legittimo intravedere un regresso della macchina giudiziaria in Regione, in barba a tutte le promesse largamente sbandierate e puntualmente non mantenute. I processi si preparano e si fanno con i magistrati e con il personale amministrativo...

Naturalmente, con una situazione drammatica come questa, aver promesso di velocizzare il concorso per can-

cellieri, ci sembra non solo insufficiente ma, non aver compreso che a giorni, laddove si dovesse ritornare in presenza negli Uffici Giudiziari per riprendere le normali attività dei tribunali, il rischio concreto è quello di una limitazione dei processi e dell'intera macchina giudiziaria che i cittadini di questa Regione non meritano affatto! Anche perché, gli stessi cittadini regionali con la delega sulla giustizia e quindi con le proprie tasse, si sono accollati il mantenimento degli Uffici Giudiziari e degli stipendi del personale per una somma pari a circa 25 milioni di euro all'anno che prima erano a totale carico dello Stato.

Rammentiamo che la delega dallo Stato alla Regione delle funzioni riguardanti l'attività amministrativa e organizzativa di supporto agli uffici giudiziari (Dlgs. 16/2017, entrato in vigore il 01/01/2017), ha attuato il passaggio del personale amministrativo statale (357 dipendenti) alle dipendenze della Regione a far data dal 1° gennaio 2018.

Da allora, solo promesse...soprattutto durante le inaugurazioni dell'anno giudiziario dove politici e parte di addetti ai lavori (magistrati, avvocati, sindacalisti), fanno passerella, senza mai affrontare con serietà e determinazione l'aspetto più complicato che da anni ci portiamo dietro e cioè, Uffici Giudiziari consono ad una Regione Autonoma come è quella del Trentino Alto Adige”.

Lo stesso presidente della Regione Arno Kompatscher che ha fortemente voluto la delega alla Regione, ha sempre garantito il massimo impegno per ammodernare i tribunali e per riportare un po' di serenità tra il personale amministrativo che oramai è allo stremo. Fino ad oggi, però c'è il vuoto assoluto. In qualche Ufficio, pare, ci



possa essere addirittura il problema per le sostituzioni dei dipendenti in caso di ferie.

“La FLP chiede all’organo politico di intervenire immediatamente sull’organico degli Uffici Giudiziari e quindi sui concorsi. L’intervento deve essere straordinario ed emergenziale e non basato sul burocratese che non possiamo più permetterci. Ricordiamo che nei circa due anni e mezzo dall’attuazione della Delega, il Ministero della Giustizia ha espletato procedure concorsuali per vari profili professionali e con relative migliaia di nuove assunzioni oltre a ben due passaggi di fascia economi-

ca. Pertanto vogliamo assunzioni subito. La Regione a statuto speciale può farlo nel giro di una seduta di giunta...

Siamo stanchi di essere presi in giro! Quindi se non avviano risposte urgenti, ricorreremo al Ministero della Giustizia per chiedere che la delega ritorni in capo allo Stato Italiano causa manifesta insufficienza gestionale della Regione“.

DIGITALIZZAZIONE DEGLI ARCHIVI CONSOLARI: LE PERPLESSITÀ DELLA FLP ESTERI

Digitalizzare gli archivi consolari: questo l'obiettivo della Farnesina che ha presentato il progetto ai sindacati degli Esteri in un video-incontro l'11 giugno scorso.

A renderlo noto è il sindacato Flp Affari Esteri, che in una nota riporta i contenuti illustrati durante l'incontro dai rappresentanti delle Direzioni generali Italiani nel Mondo e Amministrazione Informatica della Farnesina, alla presenza di Alfonso Di Riso, Capo dell'Unità per le Relazioni sindacali e l'innovazione della DG Risorse e Innovazione.

Il progetto, scrive il sindacato, "prevede che le varie sedi all'estero presentino a loro volta singoli progetti per l'affidamento a ditte locali della relativa somministrazione di hardware, software (commerciale e condiviso) e personale per la scannerizzazione dei documenti e la creazione di un database contenente tutti i file dei connazionali iscritti all'AIRE.

Le ditte dovranno anche provvedere all'istruzione del personale delle Sedi all'estero circa il software utilizzato e le procedure per la scannerizzazione e l'inserimento dei dati nel nuovo database. L'idea è che, una volta completato l'inserimento dei dati storici da parte del personale della ditta appaltatrice, gli impiegati delle Sedi all'estero possano essere in grado di procedere autonomamente per i futuri aggiornamenti e il relativo inserimento dei nuovi documenti".

Il progetto, infatti, "prevede l'inserimento di tutti i documenti esistenti e di quelli che si genereranno successivamente".

Per esso, riporta ancora Flp esteri, "sono stati stanziati 11 milioni di euro". Compito delle ditte aggiudicatrici sarà quello di "installare i server solo all'interno delle strutture consolari, attenendosi alle norme sulla privacy, firmando

un documento analogo a quello utilizzato per le elezioni e i referendum".

Gli archivi digitalizzati, è stato specificato durante l'incontro, "non sostituiranno quelli cartacei, ma serviranno solo da supporto per facilitare il lavoro degli Uffici Consolari. Sarà necessario anche procedere a uno svecchiamento della documentazione ora esistente nei files dei connazionali".

Diverse le perplessità della FLP Affari Esteri, soprattutto per la "grave carenza di personale all'estero" che "non permetterebbe di procedere in tempi rapidi allo svecchiamento delle pratiche".

Sul punto, la Dgit, riporta il sindacato, "ha risposto che non è indispensabile procedere prima allo svecchiamento (anche se sarebbe opportuno) e che lo stesso si potrà effettuare anche dopo la scannerizzazione e l'inserimento dei dati nel nuovo database. Inoltre, sarebbe anche possibile procedere prima all'inserimento dei nuovi documenti generati e poi quelli storici. L'intenzione è infatti quella di lasciare libere le Sedi sui modi e i tempi dello svolgimento del progetto. Il prossimo passo sarà quello di inviare a tutte le sedi all'estero una comunicazione con la quale verrà sollecitata la presentazione di un preventivo per la realizzazione del progetto".

Per il sindacato il progetto solleva dubbi anche sul fronte-privacy, tanto da essere "inaccettabile sotto ogni punto di vista".

Secondo Flp Esteri "affidare a società estere la gestione di dati estremamente sensibili, come la composizione del nucleo familiare, lo stato civile, il titolo di studio, la professione, oltre l'indirizzo di residenza, eventuali atti notarili, informazioni riguardante l'appartenenza religiosa, lo stato di salute, e tanto altro ancora concernenti i con-

nazionali residenti all'estero e iscritti all'AIRE, significa dare in pasto a quelle società locali dati talmente sensibili da poter minacciare la loro sicurezza e perfino quella del nostro Paese. Il tutto a fronte di una dichiarazione d'impegno, che equivarrebbe, più o meno, alla promessa del marinaio, impossibile da far rispettare e perseguire in caso di mancato rispetto dell'impegno assunto.

Soprattutto se il mancato rispetto dell'impegno rimanesse celato. Ci fa specie, soprattutto, che tale intento provenga da un'Amministrazione sempre e troppo esageratamente attenta alle questioni legate alla privacy, tanto da burocraticamente complicare qualunque attività".

Secondo il sindacato, Comites e Cgie dovrebbero farsi sentire, così come l'Anac e il Garante della Privacy.

Sotto accusa, oltre al costo del progetto, anche "la volontà di continuare ad affidare a servizi esterni compiti istituzionali propri del MAECI", senza contare che "se il progetto dovesse andasse in porto, si potrebbero avere nei consolati oltre 200 software diversi, secondo le scelte delle singole società incaricate".

"Assurdo", il commento della FLP Affari Esteri che parla di "decisione scellerata" nata da una "gestione amministrativa fallimentare": "il blocco delle assunzioni dell'intera area tecnico amministrativa e il crescente impegno nell'assumere solo diplomatici e personale a contratto ha portato alla perdita di controllo e alla esternalizzazione di tutto ciò che non si è più in grado di gestire", l'accusa della Flp Esteri, secondo cui sarebbe da "rivedere la carriera diplomatica" perché ci sarebbero "troppe feluche cui trovare un posto" sicché "oggi accade che, dopo solo tre anni dall'entrata nei ranghi, un "giovane diplomatico" possa essere messo a dirigere un Ufficio Consolare senza aver avuto alcuna esperienza estera".

Sotto accusa anche "la trascuratezza dell'adeguamento tecnologico" e "la mancata assunzione di personale informatico" che alla fine costringono l'amministrazione a "scelte paradossali".

Concludendo, la FLP Affari Esteri ribadisce la "necessità di provvedere alla digitalizzazione degli archivi consolari", proponendo però "con gli 11 milioni di euro stanziati un progetto diverso, che passi attraverso l'assunzione di un congruo numero di informatici che possano elaborare un unico software da adottare in tutte le Sedi e che possano avviare la digitalizzazione, mantenerla e aggiornarla con la loro presenza in ciascuna Sede".

“

Secondo Flp Esteri "affidare a società estere la gestione di dati estremamente sensibili, come la composizione del nucleo familiare, lo stato civile, il titolo di studio, la professione, oltre l'indirizzo di residenza, eventuali atti notarili, informazioni riguardante l'appartenenza religiosa, lo stato di salute, e tanto altro ancora concernenti i connazionali residenti all'estero e iscritti all'AIRE, significa dare in pasto a quelle società locali dati talmente sensibili da poter minacciare la loro sicurezza e perfino quella del nostro Paese."



ANGÉLIQUE KIDJO

Nata a Ouidah, una cittadina sulle coste del Benin, il 14 giugno 1960, Angélique Kidjo è figlia di una coreografa e direttrice di una compagnia di teatro; i suoi fratelli sono musicisti. Si dedica prestissimo alla danza e alla musica cantando nella sua lingua madre, il Fon, poi in yoruba, ma anche in francese e in inglese.

Nel 1979, dopo aver inciso i suoi primi successi personali, inizia una tournée in Costa d'Avorio, Togo, Burkina Faso e Camerun, dove incontra il musicista e produttore Ekambi Brillant, che le consiglia di trasferirsi a Parigi, capitale della world music.

Angélique giunge a Parigi nel 1983 ed entra presto in contatto con musicisti famosi, come Manu Dibango, Francis Bebey, Salif Keita, Mory Kante, Wally Badarou. Con il suo primo gruppo parigino, i "Pili Pili", incide due album jazz e partecipa al Festival Jazz di Montreaux, in Svizzera. Il suo album da solista, Paraku, registrato a Parigi e uscito nel 1990, viene ben accolto sia dalla critica che dal pubblico e la lancia come promessa tra le nuove proposte del panorama musicale francoafricano.

Nel successivo album - Logozo del 1991 - prodotto dall'etichetta Istand/Mango, ospita numerosi prestigiosi artisti, tra i quali Manu Dibango e Brandford Marsalis. Nel 1996 esce Fifa, seguito l'anno dopo da Oremi.

Nel febbraio 2003 si esibisce assieme a Buddy Guy in Voodoo child (slight return) - cover di Jimi Hendrix - presso la Radio City Music Hall a New York City:

la performance entra a far parte del documentario firmato da Martin Scorsese, dal titolo Lightning in a bottle: one night in the history of the blues. Nel maggio 2007 viene pubblicato Djin Djin, album che vede la collaborazione di nomi come Carlos Santana, Alicia Keys, Joss Stone, Peter Gabriel e Ziggy Marley; per la versione per l'Europa e l'Australia, Joy Denalane e Carmen Consoli e per quella per il Regno Unito e il Giappone Youssou N'Dour.

Ha avuto il riconoscimento del Best Contemporary World Music Album nell'edizione 2008 dei Grammy Award. Collabora nella canzone Madre Terra di Carmen Consoli, nell'album Eva contro Eva.

Una sua trilogia è dedicata a blues, musica brasiliana e musiche caraibiche.

Alcune sue canzoni sono state incluse nelle colonne sonore di film, tra cui Ace Ventura - Missione Africa (il brano Ife), Street Fighter (Worth Fighting For) e Caro diario (Batonga).

Il nuovo disco dell'artista beninese, Remain in light by Talking Heads (2018, Kravenworks Records, prodotto da Jeff Bhasker, con la collaborazione di Ezra Koenig dei Vampire Weekend, Tony Allen, Blood Orange e molti altri) è una reinterpretazione del quarto album dei Talking Heads registrato dal gruppo insieme a Brian Eno nel 1980 e contaminato dall'influenza del musicista nigeriano Fela Kuti, dal funk, dalla poliritmia africana e dall'elettronica.



CORONAVIRUS, IL SONDAGGIO DI LINKEDIN SULLO SMARTWORKING:

PIÙ ORE DI LAVORO MA NON MANCANO I RISVOLTI POSITIVI

■ MATTEO PITOTTI

Dalla scrivania al tavolo della cucina. Librerie e credenze che sostituiscono le lavagne magnetiche dei permessi. Metamorfosi improvvise ma necessarie ai tempi del Covid-19. L'emergenza sanitaria ha stravolto il quotidiano della maggior parte degli italiani che, da un giorno all'altro, si sono trovati a riorganizzare le loro giornate dentro le inconsuete mura di casa. Il blocco di gran parte delle attività per più di due mesi ha trasformato velocemente le abitazioni.

Giusto il tempo di buttare giù una lista di quanto serve che plichi e fascicoli completano l'allunaggio nel corridoio, un tempo nemmeno troppo lontano, esclusivo di soprammobili. L'onda del lockdown ha smosso quel processo che in Italia ha sempre faticato a prendere quota: il lavoro da remoto. Da opportunità, il telelavoro (variante dello sw più vicina all'impiego tradizionale) è diventato una necessità spingendo milioni di utenti a prendere confidenza con una nuova

forma di occupazione.

La rete sociale LinkedIn, specializzata nei contatti professionali, ha preferito vederci meglio, organizzando un sondaggio a campione che passasse al setaccio le esperienze formatesi dentro al cosiddetto universo smartworking, per capire come i lavoratori avessero vissuto la nuova frontiera lavorativa. Il 48% degli intervistati ha dichiarato di aver svolto giornalmente almeno un'ora in più rispetto all'ufficio. Il 22% ha pensato di mostrarsi più efficiente, cercando di rispondere agli input sulle attività assegnate in tempi più celeri. Una condotta che riporta ad uno dei più grandi pregiudizi imperanti sulla modalità del lavoro da casa, consistente nella convinzione che tra le proprie stanze si lavori di meno. Un altro 22% ha riconosciuto di aver iniziato spesso il turno in anticipo, rimanendo davanti al pc più di 12 ore.

Allineato il 21% che si è accorto di aver faticato a chiudere la giornata di lavoro e proseguire nelle mansioni ad oltranza. La smania di risultare infallibili quanto perfetti

ha trasformato la funzione di molti in un tour de force ingiustificato. Apparire produttivi ad ogni costo è stato il mantra del 36% degli oltre 2.000 intervistati, sono coloro che hanno dichiarato di aver simulato qualche volta di essere occupati per non destare sospetti agli occhi di colleghi e datori di lavoro.

Non ci sono solo tinte nere a determinare il tortuoso trascorso perché tra ansia da prestazione, iniziale disorganizzazione, paura per l'avvenire (il 19% ha ammesso di essersi domandato più volte se la sua azienda ce l'avrebbe fatta) e angoscia per il rischio di perdere il proprio posto, i lavoratori coinvolti nello studio hanno dichiarato di aver ravvisato anche effetti positivi.

La famiglia, solita riunirsi solo nell'ora della colazione e per cena, si è trovata a condividere giornate che i rispettivi impegni fuori casa avevano annullato. Il 50% degli utenti ha spiegato di aver così potuto passare più tempo con i propri familiari, stabilendo una quotidianità andata perduta. Riposte le borse frigo per il pranzo, il 27% ha riconosciuto di aver avuto l'opportunità

di mangiare a casa piatti più sani rispetto al passato mentre un blocco granitico, pari al 94%, ha sottolineato il vantaggio derivante dal non dover ricorrere ai mezzi pubblici o alla automobile per raggiungere il proprio luogo di lavoro.

In attesa che il quadro sanitario nazionale permetta di tornare ad una condizione di simil normalità, cosa rimane di questa modalità di lavoro arrivata d'improvviso? I risultati di questo sondaggio illustrano che il telelavoro possa essere una risorsa percorribile anche per il futuro. Una volta terminata l'emergenza, imprese ed amministrazioni avrebbero l'occasione per iniziare seriamente ad investire le loro risorse su un modello per lungo tempo, ingiustamente, ostracizzato ma in grado di avvicinarsi con quello tradizionale.

Sia se a giorni alterni o con settimane spezzate in sede, la flessibilità dello smartworking e l'attività ad esso collegate dovrebbero, in qualsiasi caso, essere implementate con un piano che abbia a cuore sia la qualità del lavoro che la vita del lavoratore stesso.





HOLI FESTIVAL INDIANO

Innanzi tutto si tratta di “Holi” e non di “Holy”, quindi il nome non significa “santo” ma prende il nome dal vocabolo “Holi” che significa “brucia”, infatti i festeggiamenti iniziano con un falò in corrispondenza della luna piena in cui simbolicamente viene bruciato il simbolo del male. Si dice altrimenti che derivi dal diminutivo di “Holika”, di cui narra la tradizione.

Si tratta infatti di un antico rituale induista in cui si celebra la vittoria del bene sul male, la fine dell’inverno e l’avvicinarsi della primavera e la nuova fertilità della terra. In questo giorno inoltre ci si lascia alle spalle il passato, pagando i propri debiti e perdonando chi ha commesso qualche sgarbo.

Il rituale si rifà ad una antica leggenda secondo cui il re demone Hiranyakashipu per vendicare la morte del fratello minore

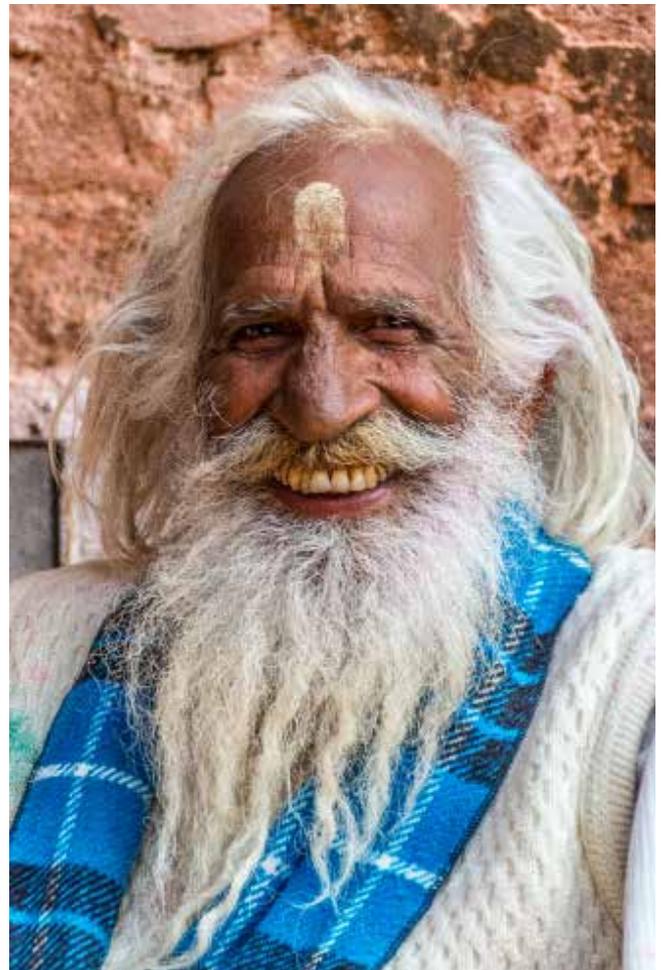
causata da Vishnu si proclama unico dio (in seguito a anni di penitenze e preghiere e con aiuto divino). Hiranyakashipu decide di mandare a morte al rogo il suo stesso figlio Prahalad che era rimasto devoto a Vishnu, aiutato dalla sorella demoniaca Holika che si diceva essere immune al fuoco. Ma la fede di Prahalad lo salva, mentre Holika viene ridotta in cenere. Da qui la vittoria di Prahalad, simbolo del bene, sul male, incarnato da Holika.

Per questo motivo vengono accesi una miriade di falò la notte precedente la celebrazione.

Il festival celebra anche l’amore tra Krishna (che per gli induisti è una reincarnazione del dio Vishnu) e Radhna. Si narra che Khrisna avesse la pelle blu perché era stato avvelenato da un demone da bambino e temeva che Radhna non l’avrebbe amato per questo motivo.



“ Nelle varie zone dell'India la festa prende nomi diversi e la ritualità può variare, fermo restando la gioia e l'entusiasmo con cui viene celebrata da persone di tutte le età. In generale si può dire che la festa ha una connotazione più religiosa e solenne spostandosi verso il sud dell'India, rispetto al nord dove si trovano anche festeggiamenti “più commerciali”. In generale si consiglia di partecipare ai festeggiamenti nel triangolo più turistico (Delhi, Jaipur, Agra).





Quindi dipinse la faccia di Radhna con polveri colorate e divennero una coppia, da cui la tradizione di dipingere la faccia degli amati per celebrare il proprio sentimento. In pratica un misto tra il nostro carnevale e San Valentino, niente a che vedere con la più recente e orribile consuetudine di gettare acido sul viso delle donne che respingono gli uomini.

L'atmosfera che si crea in questi giorni è festosa e spensierata, ma anche mistica in quanto la festa è animata anche da processioni, canti e danze. In questi giorni cade anche il sistema di caste e tutti sono uguali: ricchi, poveri, uomini, donne, residenti e stranieri.

La data varia ogni anno, si festeggia dopo la luna piena del mese di Phalgun secondo il calendario induista.

Questo periodo coincide con la parte finale della stagione secca, anche se le temperature sono molto alte, conviene quindi approfittare per visitare anche la parte sud dell'India.

Per chi può viaggiare solo in estate meglio limitarsi al Rajasthan, dove il mon-

sono è meno intenso, o in alternativa le montagne del Jammu e Kashmir. Per informazioni precise e puntuali su ogni zona potete affidarvi a Climieviaggi, un sito di recente costruzione che da ottime indicazioni su dove e quando viaggiare nel mondo.

In realtà l'Holi festival si festeggia in tutta l'India ma anche in paesi con una grossa componente della popolazione induista, come il Nepal, il Pakistan e lo Sri Lanka (e molti altri).

Nelle varie zone dell'India la festa prende nomi diversi e la ritualità può variare, fermo restando la gioia e l'entusiasmo con cui viene celebrata da persone di tutte le età. In generale si può dire che la festa ha una connotazione più religiosa e solenne spostandosi verso il sud dell'India, rispetto al nord dove si trovano anche festeggiamenti "più commerciali". In generale si consiglia di partecipare ai festeggiamenti nel triangolo più turistico (Delhi, Jaipur, Agra).

Qualche esempio:

Barsana: in questo villaggio vicino a

Mathura le donne possono finalmente vendicarsi sugli uomini picchiandoli (per finta!) con un bastone. Questo avviene una settimana prima del festeggiamento principale;

Mathura: Mathura è la città di nascita di Krishna, di conseguenza i festeggiamenti sono molto più lunghi, cominciando addirittura quaranta giorni prima e concentrandosi in particolare nell'ultima settimana prima del giorno di Holi;

Mumbai: qui la festa si svolge sia in party privati con dj e fuochi d'artificio, ma anche nei bassifondi di Mumbai, in particolare a Dharavi, che prendono un aspetto molto diverso da quello che ci si può aspettare dal sobborgo di una città indiana;

Jaipur: Fino a pochi anni fa alla festa di Holi si aggiungeva la parata degli elefanti decorati, ma non è più possibile a causa delle pressioni degli animalisti. Cercando tour organizzati che permettano di visitare il triangolo turistico e partecipare alla festa di Holi si trova che la maggior parte dei tour consigliano di festeggiare qui;

Delhi: si può partecipare oltre alla festa in città anche al Holi cow festival, poco fuori città. E' una versione più sicura dell'Holi su strada (passatemi il termine!) ma secondo me perde un po' di fascino essendo pensata proprio per i turisti;

Hampi: si trova nel sud dell'India. Qui i festeggiamenti sono più sottotono rispetto al nord dell'India e hanno una connotazione più religiosa, ma rispetto alla restante area meridionale in questa città potrete trovare lo stesso tono festaiolo e spensierato che negli altri luoghi elencati sopra.

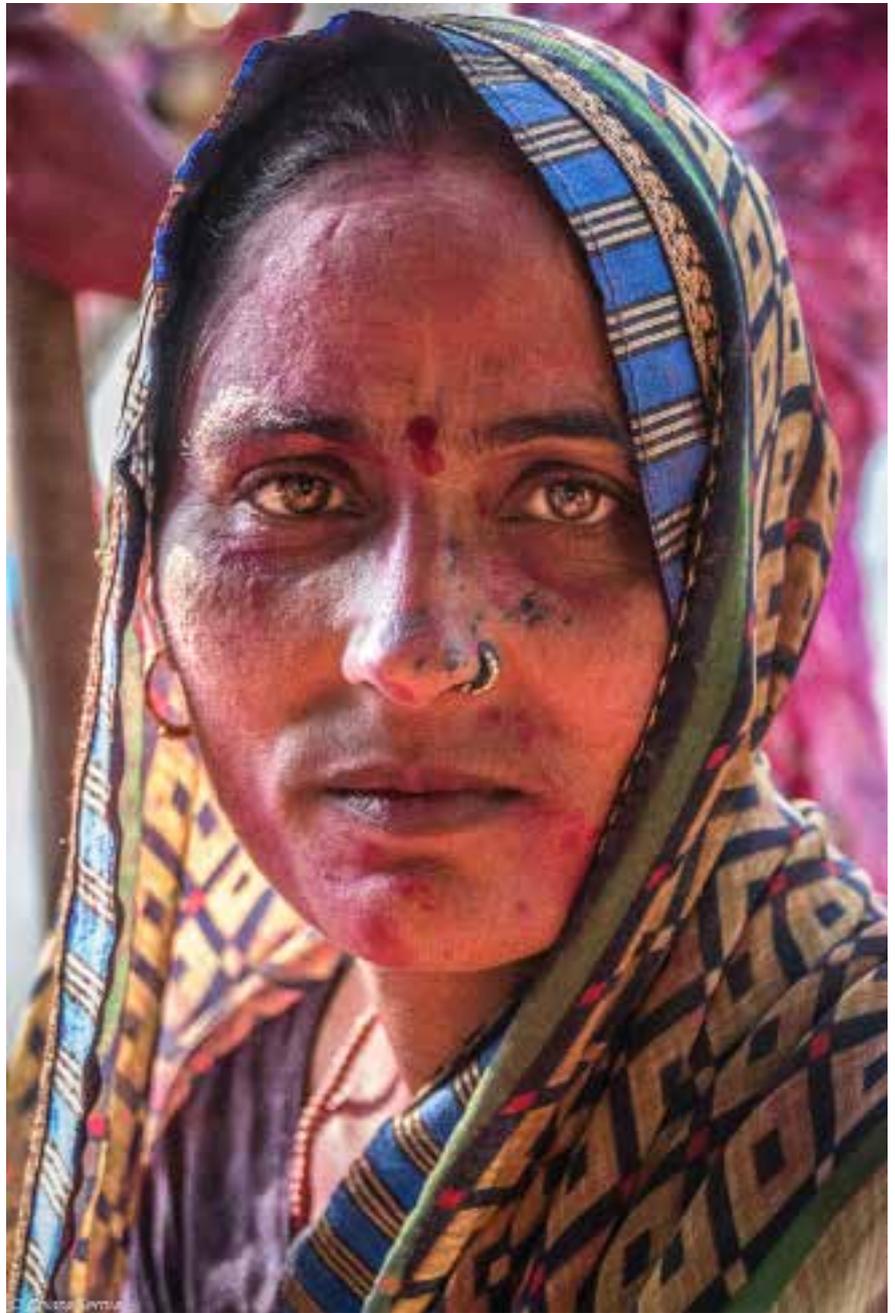


foto: Chiara Sernia

Fonte: Il pensiero viaggiatore

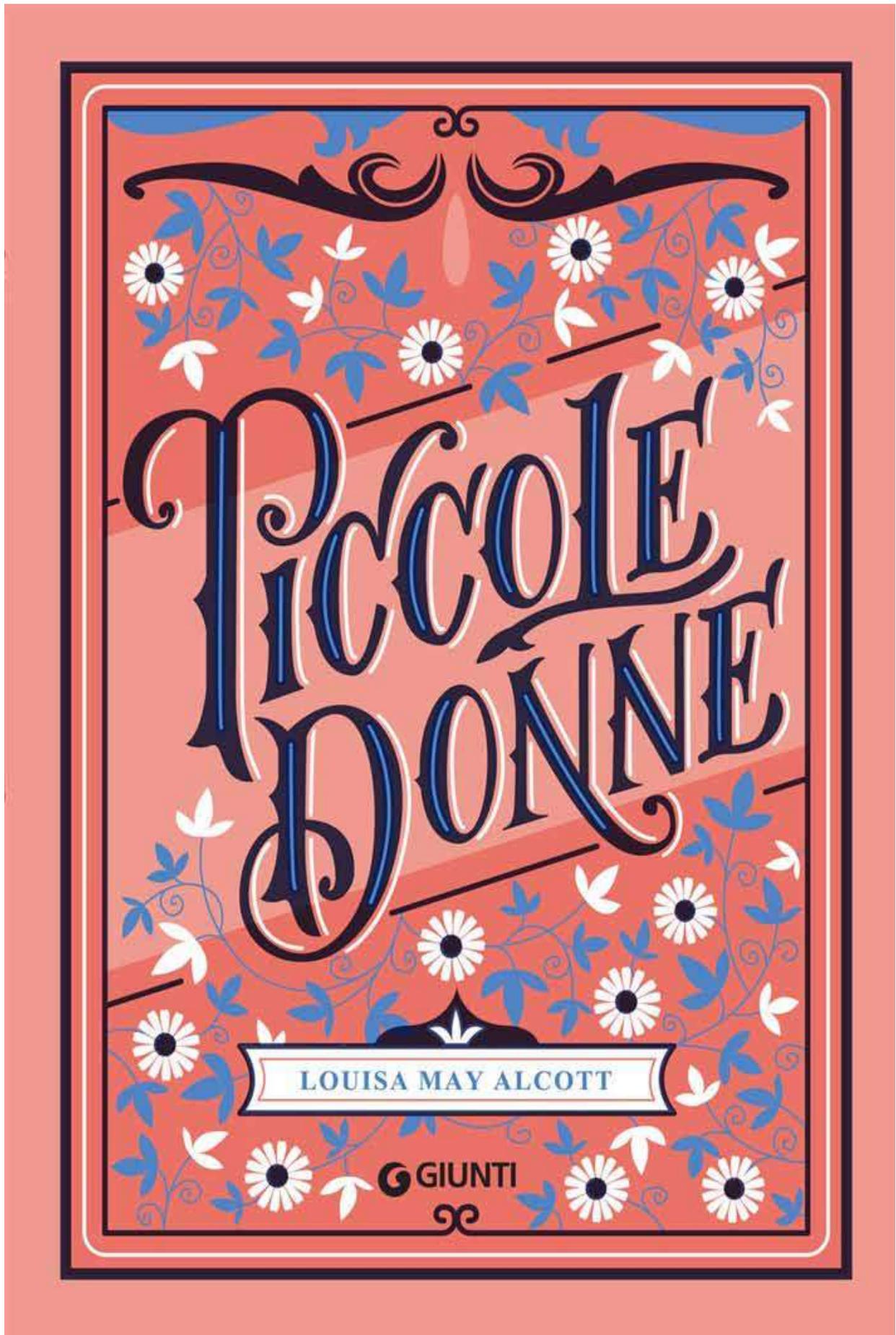
PICCOLE DONNE

“

Com'è brutto esser poveri! – sospirò Meg, guardando il suo vecchio abito. – Non è giusto che alcune ragazze abbiano ciò che desiderano ed altre niente; aggiunse Amy con un po' di amarezza nella voce. Abbiamo babbo e mamma e tra noi sorelle ci vogliamo tanto bene, – disse Beth dolcemente. I quattro visetti illuminati dalla fiamma si rasserenarono per rabbuiarsi poi subito quando Jo osservò tristemente: Il babbo non c'è e chi sa quando lo vedremo..”

Piccole donne di Louisa May Alcott è un classico della narrativa per ragazzi davvero imperdibile, anche se ha molto da dire anche a una persona adulta; la Alcott infatti è in grado di descrivere bene i moti dell'animo umano e in particolare quelli dell'animo femminile. La storia, ambientata durante la guerra di secessione americana, ruota attorno alle quattro sorelle March, Amy, Jo, Meg e Beth, che vivono insieme alla madre e la domestica, mentre il padre è partito per il fronte. Le difficoltà sono molte, ma le quattro sorelle, grazie al profondo legame che le lega nonostante siano molto diverse tra loro e alla capacità di godere e di stupirsi per ciò che è piccolo e quotidiano, riescono ad affrontarle e a superare insieme i momenti di sofferenza. Con parole semplici e uno stile alla portata di tutti, la scrittrice non solo ci offre uno spaccato dell'epoca, fatto da un modo

di stare insieme più genuino, ma anche numerosi insegnamenti: il valore del sacrificio, della solidarietà, l'importanza di coltivare le proprie attitudini e così via. Certo, l'intento moralistico può forse far storcere il naso, ma in ogni caso le avventure e le disavventure che vivono le sorelle non possono che appassionare e a volte anche commuovere. Un libro che non deve mancare nella propria biblioteca personale e da leggere (e far leggere) alle proprie figlie, perché insegna che quello che conta davvero è amare la famiglia e che insieme tutto può essere superato. .



PARASITE

“

Loro, creature del sottosuolo, finiti a piegare cartoni di pizza per due soldi, e non riescono a far bene neanche quello. Ma quel piano è accorto, geniale. E mentre prende forma, in noi spettatori nasce una straordinaria, sorprendente euforia..”

IKi-woo vive in un modesto appartamento sotto il livello della strada. La presenza dei genitori, Ki-taek e Chung-sook, e della sorella Ki-jung rende le condizioni abitative difficoltose, ma l'affetto familiare li unisce nonostante tutto. Insieme si prodigano in lavoretti umili per sbarcare il lunario, senza una vera e propria strategia ma sempre con orgoglio e una punta di furbizia. La svolta arriva con un amico di Ki-woo, che offre al ragazzo l'opportunità di sostituirlo come insegnante d'inglese per la figlia di una famiglia ricca: il lavoro è ben pagato, e la villa del signor Park, dirigente di un'azienda informatica, è un capolavoro architettonico. Ki-woo ne è talmente entusiasta che, parlando con la signora Park dei disegni del figlio più piccolo, intravede un'opportunità da cogliere al volo, creando un'identità segreta per la sorella Ki-jung come insegnante di educazione artistica e insinuandosi ancor più in profondità nella vita degli ignari sconosciuti.

Bong Joon-ho ha costruito una carriera sulla distorsione del fantastico, con affreschi plastici di larga scala come *The Host*, *Snowpiercer* e il recente *Okja*. A dispetto del titolo, però, in *Parasite* non ci sono creature, né immersioni nel soprannaturale: solo due famiglie, due case, e la brutale dissezione di una disuguaglianza di classe nella società tanto

coreana quanto globale.

Le due case - letteralmente - raccontano la storia, con gli eventi sempre più tesi e rocamboleschi che vengono incorniciati da due finestre, ognuna con quattro pannelli. La prima è una minuscola apertura ribassata su un vicolo, che lascia entrare rumori, disturbi e disinfestazioni nel salotto dei protagonisti, già impegnati a contorcersi nelle poche stanze disponibili alla ricerca di una connessione WiFi priva di password nei paraggi. La seconda è una gigantesca vetrata a parete nella villa dei Park, che “inquadra” l'ampio giardino teatro di un climax a orologeria, e invita lo sguardo esterno, d'invidia e di indagine. Nell'era delle fratture sociali sempre più scomposte, *Parasite* è un'eccellente lettura del suo tempo, che Bong Joon-ho riposiziona nel verticale delle stratificazioni domestiche dopo averlo disteso sull'orizzontalità del treno in *Snowpiercer*. Alla fotografia, vivida e fluida nello sfruttare i volumi architettonici, c'è Hong Kyung-po, reduce dal fenomenale lavoro su *Burning*, che della lotta di classe faceva uno sfondo elegante laddove *Parasite* la erge ad allegoria principale. E come studio delle idiosincrasie familiari, Bong Joon-ho riesce a entrare nel pieno territorio del primo Lanthimos e dell'ultimo Peele.

