



FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

FASE 2



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



SPECIALE EMERGENZA COVID-19

06 - PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

12 - GIUSTIZIA

16 - DIFESA

20 - SCUOLA

21 - INL-ANPAL

22 - ENTRATE

24 - MIBACT

25 - FORMAZIONE UNIVERSITARIA

26 - INTERNO

27 - EPNE

28 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



“

Sembrava strano che in questo momento di emergenza per il Paese non uscissero fuori i soliti imbecilli che, per guadagnare popolarità o per quindici minuti di notorietà, non si lasciassero andare alle solite idiozie.

E invece ecco arrivare puntuali giornalisti e politicanti che, sui giornali o ospiti di uno dei tanti talk show politici, parlano di differenza tra i lavoratori del privato, che stanno subendo ingenti danni economici, e i “beati” lavoratori pubblici, che stanno a casa senza fare “nulla” e percepiscono per intero lo stipendio assicurato.

Non ci indigniamo più di tanto, perché ormai è diventata una prassi popolare “sparare” sui dipendenti pubblici, ma ci offendiamo quando chi attacca il settore pubblico si erge a difensore degli interessi dello Stato o delle Regioni attaccando chi quegli interessi li difende ogni giorno. Ci indigniamo perché in questo momento molti dipendenti pubblici sono in prima linea, eroi che valgono molto più di 100€ al mese in più in busta paga: medici, infermieri, operatori della Croce Rossa, postali, forze dell’ordine, doganali, civili del ministero dell’interno e della difesa. Altri invece sono in smart working (con evidenti aumenti di produzione), impegnandosi per garantire pagamenti delle pensioni e della cassa integrazione, bonus vari alle imprese e alle partite Iva, il controllo dell’evasione e della sicurezza e per assicurare allo Stato le entrate ordinarie e straordinarie; per non parlare dei docenti, che hanno dovuto modificare la didattica, garantendo lezioni e interrogazioni tramite videoconferenze.

La CSE e la FLP difendono la professionalità dei lavoratori pubblici e il rispetto degli istituti contrattuali da chi non manca mai di approfittare della situazione per mettere in discussione i diritti dei dipendenti.

Respingiamo lo sciacallaggio fatto sulla pelle dei lavoratori e gli attestati di falsa solidarietà. Respingiamo qualsiasi attacco di chicchessia e di qualunque colore politico che possa mettere in dubbio l’onorabilità del lavoratore pubblico.

Per questo abbiamo apprezzato l’intervento della Ministra DADONE che come noi vuole INNOVARE la P.A., offrendo un modo diverso di interpretare il lavoro pubblico, con l’incentivo del lavoro agile e una maggiore informatizzazione dell’interazione tra cittadini, imprese e uffici pubblici, stimolando un dialogo e una collaborazione che favoriscano l’erogazione digitale dei servizi.

Evidentemente questo infastidisce qualche dinosauro dell’informazione e della politica, che vorrebbe conservare il sistema attuale, per cui anche il rilascio di una semplice carta d’identità richiede gli amici politici giusti.

Marco Carlomagno
Segretario Generale FLP - CSE

FIRMATO CON IL MINISTRO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IL PROTOCOLLO DI ACCORDO PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI PUBBLICI

La CSE, insieme alle Confederazioni CIDA, CODIRP e COSMED, nella giornata dell' 8 aprile, ha sottoscritto con il Ministro della Pubblica Amministrazione On. Fabiana Dadone il Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19.

Questo protocollo è solo il primo passo che sarà necessariamente seguito da futuri approfondimenti tecnici per affrontare l'emergenza attuale e procedere alla necessaria riorganizzazione delle Pubbliche Amministrazioni.



La CSE ha sottoscritto con la Ministra della Pubblica Amministrazione Fabiana Dadone un importante protocollo di accordo sulla prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

Il Protocollo, sottoscritto anche dalle più importanti e rappresentative organizzazioni sindacali confederali della dirigenza pubblica (CIDA FP, COSMED e CODIRP), rappresenta un importante riconoscimento dell'azione svolta in questi mesi di grave emergenza dalla CSE in materia di tutela del lavoro pubblico e dei livelli di sicurezza sui luoghi di lavoro, di implementazione del lavoro agile e di definizione dello stesso come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, di garanzia del mantenimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi pubblici in un momento così difficile per il Paese.

Il Protocollo non è un mero recepimento della normativa adottata in questo periodo da Governo e Parlamento, ma, a differenza degli altri protocolli firmati sinora, prevede esplicitamente che "sono importanti la valorizzazione e il coinvolgimento del personale, nonché la piena promozione da parte della dirigenza nell'implementazione del lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro".

E ciò anche allo scopo di superare le interpretazioni, errate e restrittive, della circolare n. 2 del 1° aprile 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, da parte di chi ha sempre osteggiato il lavoro agile.

Un accordo, lo ribadiamo, che oltre ad affermare un chiaro ed esplicito riconoscimento del ruolo del personale e della sua necessaria valorizzazione, evidenzia in particolare l'esigenza che gli stessi dirigenti valorizzino al meglio e coinvolgano il personale anche in questa delicata fase di gestione dell'emergenza.

L'accordo, infine, impegna le Amministrazioni a promuovere l'adozione del protocollo e prevede il prosieguo del confronto con il Ministro della Pubblica Amministrazione, anche mediante il monitoraggio dell'applicazione dell'intesa, con il coinvolgimento dell'Ispettorato per la Funzione Pubblica sugli esiti delle segnalazioni ricevute.

Invitiamo quindi tutte le strutture a dare la massima diffusione ai contenuti del Protocollo e ad attivare presso le singole Amministrazioni il confronto previsto all'interno dello stesso "al fine di condividere informazioni e azioni volte a contemperare la necessità di tutela del personale e dell'utenza, con quella di garantire l'erogazione di servizi pubblici essenziali e indifferibili."



COMUNICATO STAMPA

Le Confederazioni CSE, CIDA, CODIRP e COSMED hanno sottoscritto un protocollo per la sicurezza sul lavoro del settore pubblico, distinto dal settore privato.

La firma del protocollo costituisce un riconoscimento reciproco tra le confederazioni firmatarie e il governo per il raggiungimento della massima sicurezza sul lavoro e sanitaria, nonché della necessaria riorganizzazione che dovrà avvenire nelle pubbliche Amministrazioni, coinvolgendo e valorizzando tutto il personale, sia dei comparti che della dirigenza, di tutti gli ambiti della P.A. .

È stato ribadito che tale protocollo costituisce solo un primo passo che dovrà necessariamente essere oggetto di una prosecuzione tecnica nelle prossime settimane con le categorie interessate.

In tal senso il Ministro ha dato disponibilità all'approfondimento delle questioni sulla sicurezza di tutti i dipendenti e dirigenti dello Stato.

Roma, 8 aprile 2020

Il Segretario Generale
CSE
Marco Carlomagno

Il Presidente
FP CIDA
Giorgio Rembado

Il Segretario Generale
COSMED
Giorgio Cavallero

Il Segretario Generale
CODIRP
Tiziana Cignarelli

IL BANDO INVITALIA "IMPRESA SICURA" GARANTISCE UN CONTRIBUTO A FONDO PERDUTO DEL 100% DELLE SPESE SOSTENUTE

L'intervento del Segretario FLP - CSE Carlomagno in occasione del dibattito SafeJobs, organizzato da Contribuenti.it - Associazione Contribuenti Italiani.
"L'impatto del Covid19 nel lavoro pubblico deve essere l'occasione per cambiare radicalmente tutti gli arcaici sistemi burocratici e di conseguenza attivare quelle effettive semplificazioni che consentano immediatamente alle imprese di fruire dei diversi benefici previsti dallo Stato."



EMERGENZA COVID: CONTRIBUTI A FONDO PERDUTO E CREDITO D'IMPOSTA

L'emergenza COVID-19 ha reso imperativo garantire protezione e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso nuove modalità di organizzazione del proprio business.

Tutela della salute, safety, privacy e conformità alle nuove regolamentazioni statali e regionali sono esigenze convergenti in questo nuovo scenario. Nuovi strumenti di contenimento e contrasto dell'esposizione ai rischi da contagio diventano fondamentali per tutelare il proprio business.

Il bando Invitalia "Impresa Sicura" garantisce un contributo a fondo perduto del **100%** delle spese sostenute.

Prevista in alternativa la possibilità di usufruire di un **credito d'imposta** nella misura del 50% delle spese di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro sostenute e documentate fino ad un massimo di 20.000 euro per ciascun beneficiario.

Introduzione

Tatjana **LAPINAITE**

Relatori

Vittorio **CARLOMAGNO**

Studio Carlomagno Law Firm

Maurizio **MANGIAROTTI**

Chemma Chemical Solutions

Francesco **BRIGHEL**

Trane Audio Video srl

Marco **CARLOMAGNO**

ESE - Confederazione Indipendente Sindacati Europei

Gianluca **LO STIMOLO**

Business Colabority Builder - CEO & Founder Stand Out

Stefano **DELLA CORTE**

Invitalia

Elena **SALZANO**

Incoerenza Srl

Roberto **LO RUSSO**

Soluzioni Italia Srl

Moderatore

Serena **PANE**

Contribuenti.it - Associazione Contribuenti Italiani



08 MAGGIO 2020 ore 16.00



Meeting ID: **819 1069 7298**
Password: **463347**

Segui la diretta anche su Facebook
[@associazionecontribuentitaliani](#)



STUDIO CARLOMAGNO
LAW FIRM



Contribuenti.it





LAVORO AGILE

RESTA LA MODALITA' ORDINARIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA

Il Decreto Rilancio, approvato dal Consiglio dei Ministri il 13 maggio 2020, in via di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, conferma che le Pubbliche Amministrazioni proseguiranno nell'erogazione dei servizi con il personale in lavoro agile, che continua ad essere l'ordinaria modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Tenuto conto di quanto premesso le Amministrazioni, allo scopo di accompagnare e assecondare la riapertura delle attività produttive, e di garantire i servizi resi a cittadini e imprese, potranno riallineare l'elenco delle attività indifferibili da svolgere necessariamente di presenza.

Ma non vi è alcuna previsione di riapertura indiscriminata. E gli Uffici dovranno continuare ad erogare servizi senza la presenza fisica in ufficio dei dipendenti, se non necessaria.

Per fare ciò due sono le direttrici di azione:

La prima prevede che, a partire dai prossimi giorni, le Amministrazioni dovranno, oltre che garantire tutte le soluzioni igienico sanitarie previste dai DPCM e dai Protocolli firmati dalla Ministra per la Pubblica Amministrazione con le Confederazioni sindacali, evitare gli assembramenti e la presenza contemporanea dei dipendenti e degli utenti, far rispettare le distanze prescritte, adottare soluzioni organizzative tese a garantire le misure di distanziamento e la protezione degli addetti, oltre che pericolose code.

Sarà necessario inoltre introdurre, mediante l'applicazione delle previsioni contrattuali, ulteriori misure di flessibilità e di articolazione dell'orario di lavoro, e garantire la piena tutela del personale che necessita di particolare protezione

sociale e sanitaria.

In tale ambito la FLP ha promosso la definizione di specifici Protocolli di intesa con le diverse Amministrazioni, ed è impegnata a fare in modo che tali accordi siano estesi a tutte le Amministrazioni, superando le resistenze frapposte dai vertici burocratici e da "sindacati" conniventi.

La seconda prevede l'introduzione e l'implementazione di modalità di interlocuzione programmata con l'utente, mediante appuntamenti e l'adozione di nuove soluzioni digitali, che permettano l'erogazione sempre più diffusa, mediante tale canale, di prestazioni e servizi.

Nel D.L. vengono ribaditi principi come la velocizzazione delle procedure, la loro semplificazione, il divieto di richiedere documentazione già in possesso dell'Amministrazione o di qualunque altra Amministrazione pubblica, la reale interconnessione delle banche dati. Obiettivi, da tempo posti come fattori di rilancio della PA, che sono però quasi sempre rimasti anch'essi sulla carta.

La nuova prova che ci attende, oltre a quella ancora tutta da vincere con il Covid-19, è quella di non disperdere il patrimonio di innovazione e valorizzazione delle competenze che l'emergenza ha evidenziato. Il lavoro agile, la modifica delle procedure, la digitalizzazione dei processi, non sono un incidente di percorso, o una parentesi da rimuovere per tornare alle vecchie logiche.

È un cambio di paradigma al quale le nostre Amministrazioni non possono sottrarsi per essere all'altezza delle nuove sfide.

I SOLITI IMBECILLI

Sembrava strano che in questo momento di difficoltà epidemiologica non uscissero fuori i soliti imbecilli che, per guadagnare popolarità o per quindici minuti di notorietà, non si lasciassero andare alle solite idiozie. Infatti, qualche giornalista o politico di turno, sui giornali o ospiti di una delle tante trasmissioni di talk show, sta ponendo la differenza tra i lavoratori del privato, che stanno subendo ingenti danni economici, e i "beati" lavoratori pubblici, che stanno a casa senza fare "nulla" e percepiscono per intero lo stipendio assicurato. Non ci indigniamo più di tanto, perché è diventato popolare "sparare" sui dipendenti pubblici, ma ci offendiamo quando chi attacca il settore pubblico si erge a difensore degli interessi dello Stato o delle Regioni, senza ridursi lo stipendio da giornalista o le indennità da Governatore o da Consigliere Regionale e, men che meno, quello di parlamentare. Ci indigniamo perché in questo momento molti dipendenti pubblici sono in prima linea, eroi che valgono molto più di 100€ al mese in più in busta paga: medici, infermieri, operatori della Croce Rossa, postali, forze dell'ordine, doganali, civili del ministero dell'interno e della difesa.

Altri invece sono in smart working (con evidenti aumenti di produzione), impegnandosi per garantire pagamenti delle pensioni e della cassa integrazione, bonus vari alle imprese e alle partite Iva, il controllo dell'evasione e della sicurezza e per assicurare allo Stato le entrate ordinarie e straordinarie; per non parlare dei docenti, che hanno dovuto modificare la didattica, garantendo lezioni e interrogazioni tramite videoconferenze. La CSE e la FLP difendono la professionalità dei dipendenti pubblici e il rispetto degli istituti contrattuali da chi non manca mai di approfittare della situazione per mettere in discussione i diritti dei dipendenti. Respingiamo lo sciacallaggio fatto sulla pelle dei lavoratori e attestati di falsa solidarietà.

Respingiamo qualsiasi attacco di chicchessia e di qualunque colore politico che possa mettere in dubbio l'onorabilità del lavoratore pubblico. La nostra posizione è analoga a quella della Ministra DADONE

che come noi vuole INNOVARE la P.A., offrendo un modo diverso di interpretare il lavoro pubblico, con l'incentivo del lavoro agile e una maggiore informatizzazione dell'interazione tra cittadini, imprese e uffici pubblici, stimolando un dialogo e una collaborazione che favoriscano l'erogazione digitale dei servizi. Evidentemente questo infastidisce qualche dinosauro dell'informazione e della politica, che vorrebbe conservare il sistema attuale, per cui anche una semplice carta d'identità richiede gli amici politici giusti.



FONDO RISORSE DECENTRATE 2019

I RILIEVI DELLA FLP ALLA PROPOSTA DELL'AMMINISTRAZIONE

ROBERTO CEFALO

Si è svolta la riunione con l'Amministrazione sul Fondo 2019.

Erano presenti per l'autorità politica il Sottosegretario Ferraresi e il Capo di Gabinetto Baldi, oltre ai rappresentanti dei Dipartimenti.

Preliminarmente la FLP ha denunciato l'adozione da parte dell'Amministrazione di circolari unilaterali sulla gestione della fase due, assunte nel mentre era in corso da più giorni un confronto con le OO.SS. mirato a definire uno specifico protocollo d'intesa sulla questione e l'Amministrazione, viste le problematiche sopravvenute, si era impegnata a riferirne l'esito al Ministro.

E' di tutta evidenza che, a fronte delle iniziative unilaterali assunte mentre era aperto il tavolo di confronto, le riunioni che l'Amministrazione sta programmando sulla gestione della fase due su tutto il territorio nazionale, non hanno un quadro condiviso nazionale e, quindi, i rappresentanti FLP e quelli RSU eletti nelle nostre liste, nel denunciare tale situazione, si atterranno alle proposte formulate dalla nostra Organizzazione sindacale nel corso del confronto nazionale, formalizzate sia al Ministro che al Capo Dipartimento del DOG.

Per quanto concerne il Fondo 2019, come era prevedibile, la riunione si è conclusa con un aggiornamento tra una quindicina di giorni.

Troppe erano le questioni aperte e le criticità che noi come FLP abbiamo sottolineato e che hanno portato anche le altre OO.SS. a prendere le distanze dal testo. Per quanto concerne le risorse complessive disponibili il Sottosegretario Ferraresi, su nostra esplicita sollecitazione, ha comunicato di aver in corso interlocuzioni con la Funzione Pubblica per fare assegnare alla Giustizia una quota parte importante delle somme stanziare con la legge di stabilità 2020 per le

Amministrazioni centrali (circa 20 milioni totali) e sta, in aggiunta, individuando una norma per prevedere, comunque, una ulteriore integrazione del Fondo, che, ove approvata (ma bisogna capirne l'entità) entrerà ovviamente nella disponibilità del Fondo 2020.

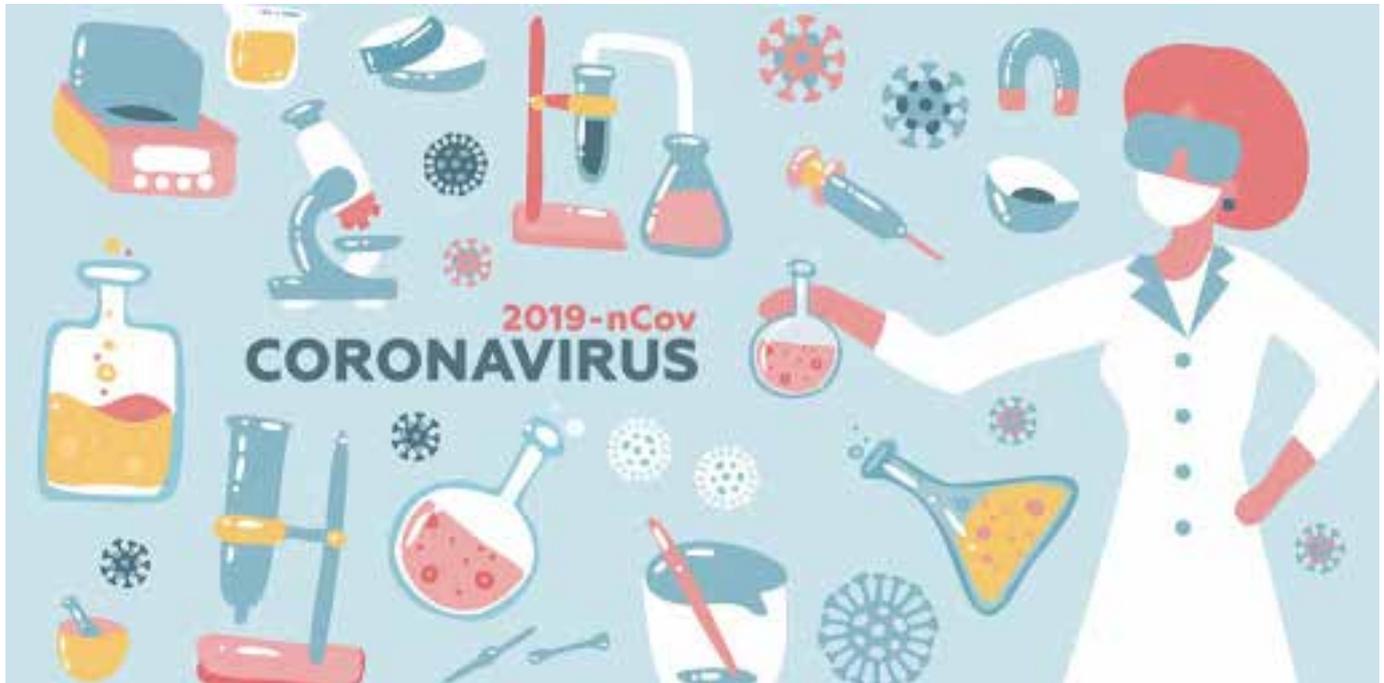
Sul 2019 vi è un' integrazione di circa 11 milioni di euro che provengono però da attività di ricognizione interne all'Amministrazione (circa 2.800.000 dai risparmi dei cessati dal servizio, 3.200.000 dalle quote rinvenienti dall'inquadramento nell'area superiore da 21 quater, 5.891.000 dalle quote aggiuntive per le nuove assunzioni in deroga) che portano il Fondo ad avere più o meno la stessa consistenza del 2018, nonostante sia decurtato dai 15 milioni occorsi per finanziare le progressioni economiche precedenti.

Un primo segnale, che però è ancora poca cosa rispetto alle somme negli anni non inserite nel Fondo, relative ad esempio ai risparmi di gestione e al contributo unificato, come da noi più volte denunciato.

Abbiamo inoltre segnalato le criticità derivanti dall'applicazione per la corresponsione del 20% del sistema di valutazione per DAP e Giustizia minorile, cosa che non condividiamo, mentre per il DOG l'Amministrazione per il 2019 non intende applicarlo, viste anche le numerose criticità da noi segnalate e la particolare fase emergenziale.

Inoltre condividiamo la necessità di trovare per il 2019, a differenza degli anni precedenti, forme semplificate e veloci di erogazione del Fondo, vista la situazione emergenziale in atto, e le lungaggini connesse ad un sistema farraginoso di trattative di posto di lavoro, che rischiano di allontanare sempre di più l'erogazione di somme relative al 2019.

Come FLP abbiamo chiesto una consistente implementazione delle risorse programmate nel 2018 per le progressioni 2019 (solo 5 milioni di euro) che sono assolutamente



insufficienti e che rischiano di tenere fuori ancora una volta gran parte del personale.

Il rischio più che fondato però è che si perda una annualità di progressioni (Fondo 2019) e che solo con il Fondo 2020, che è ancora da costituire e , figuriamoci da contrattare, si possa riprendere a parlare di progressioni economiche.

Questo è molto grave in un'Amministrazione come quella giudiziaria che è tra i fanalini di coda in materia di progressioni economiche, avendo riconosciuto tale beneficio (quando verranno approvate le graduatorie ancora in essere) solo al 50 % del personale , a differenza di molte altre Amministrazioni del comparto Funzioni centrali che in un triennio hanno concordato progressioni economiche per tutto il personale.

A tale proposito vogliamo essere ancora più chiari, anche a beneficio di altre Organizzazioni sindacali che sembrano perorare la posizione dell'Amministrazione di non prevedere bandi in conto 2019.

Seppure è vero che definendo l'accordo del 2019 nel 2020 le graduatorie non potranno esplicitare la loro efficacia che dal 2020, attesi i pronunciamenti degli organi di controllo che prevedono che gli inquadramenti decorra-

no dal mese di gennaio dell'anno di approvazione delle graduatorie, è pur vero che vi è un limite che ricorre nelle certificazioni degli accordi che limita il numero dei posti complessivamente da bandire al massimo al 50% degli aventi diritto.

Ne consegue che due distinte procedure, una per il 2019 e una per il 2020 soggiacendo entrambe al vincolo del massimo del 50% dei posti, superano di gran lunga l'asticella frapposta nel caso di una sola procedura.

Senza dimenticare poi che slittando di un anno i bandi si modificano anche i requisiti di partecipazione alle procedure e aumenta considerevolmente la platea dei concorrenti, con il rischio che alla fine beneficiranno della stessa coloro i quali, o parte di essi, già ne hanno beneficiato nelle tornate precedenti, rendendo ancora più ingiusta la situazione, considerato, cosa non di poco conto, che le progressioni gravano sul Fondo e, quindi, sulle somme potenzialmente erogabili a tutto il personale.

Verificheremo in questi giorni che ci separano dalla prossima riunione le diverse posizioni in campo e vi forniremo come di consueto, tutti gli elementi utili a comprendere la posta in gioco e le diverse posizioni assunte al tavolo negoziale.

COMUNICATO SULL'INCONTRO CON IL DGCM E CON IL DAP SULLA "FASE 2"

ROBERTO CEFALO

In data 07/05/2020 si sono svolti tramite piattaforma Web i nuovi incontri per discutere sulle misure organizzative da adottare nella c.d. "Fase 2" presso i Dipartimenti per la Giustizia Minorile e di Comunità (DGMC) e il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria (DAP).

La FLP ha ricordato nei suoi interventi di aver sottoscritto un accordo nel merito con la Ministra per la Pubblica Amministrazione Fabiana Dadone in data 08/04/2020 sul lavoro agile, attività di lavoro considerata "ordinaria" dalle norme primarie vigenti per il personale del Pubblico Impiego - e delle Funzioni Centrali in particolare - che ha pervaso la quasi totale attività amministrativa e giudiziaria della cosiddetta "Fase 1". In entrambe i consessi, e a prescindere dagli accordi pregressi in materia di lavoro agile sottoscritti in sede nazionale e che riguardano l'organizzazione del lavoro pubblico e il rapporto tra i vertici Istituzionali e le OO.SS., la scrivente FLP Giustizia ha proposto che gli incontri svolti in data odierna siano finalizzati ad una possibile stipula di accordi con le due Amministrazioni e le OO.SS., e che tali accordi stabiliscano linee guida coerenti, divenendo la base per i successivi accordi territoriali che dovranno necessariamente svolgersi dopo la conclusione dei primi. Le conseguenti dichiarazioni dei Direttori Generali presenti in videoconferenza, anche se tra loro diversificate da una personale visione in autonomia relativamente alla materia trattata, rimangono però coerenti rispetto alle direttive politiche finora disposte dal Ministro e promulgate dall'Amministrazione centrale del Ministero della Giustizia, e seppur prese in considerazione, i Direttori si sono riservati un approfondimento in altro momento.

La FLP Giustizia ha ribadito, inoltre, che l'attività lavorativa in Smart Working vada mantenuta nella stessa

misura per tutto il territorio nazionale e che i lavoratori alternino le presenze in ufficio solo quando necessaria e indifferibile, mantenendo alti gli standards di sicurezza. Auspicando che questa modalità di lavoro sia mantenuta anche quando arriveremo a conclusione dell'emergenza sanitaria, abbiamo chiesto di monitorare se tutte le strutture si sono adeguate alla percentuale di lavoro agile prevista nella prima Fase e, sé del caso, si ripristini uno standard ordinario della prestazione in S.W. e una continuità di monitoraggio per ciò che attiene la sicurezza sui luoghi di lavoro. Ciò è funzionale affinché, come ci auguriamo, si possa aprire in tempi brevi un tavolo per discutere sulle modalità e sugli strumenti indispensabili al fine di sviluppare uno Smart Working necessario e funzionale per i lavoratori e per gli uffici anche nella "fase 2", e una relativa osservazione tecnica della stessa.

Abbiamo chiesto, infine, al Direttore Generale del DGMC, sulla linea delle proposte messe in opera ed effettuate, che le visite domiciliari e i colloqui in Istituto da parte dei Funzionari di Servizio Sociale (Assistenti Sociali) siano sostituite in questo periodo di emergenza dalle modalità telematiche, eccetto i casi in cui sia necessario fare altrimenti, ma sempre nel rispetto dei protocolli di sicurezza. A proposito di visite domiciliari, la FLP Giustizia richiede che in virtù del servizio reso dai Nuclei di Polizia Penitenziaria che assicurano l'accompagnamento e la sicurezza dei funzionari durante gli spostamenti negli UEPE, si possa addivenire a un servizio simile in ambito civile negli Uffici di Servizio Sociale per i Minorenni (USSM) dove, appunto, non sono presenti. Infine, a riguardo alla delocalizzazione proposta e rilanciata dalla dirigente dott.ssa Lucia Castellano del DGMC, crediamo che debba aprirsi una riflessione in tal senso, in quanto



FASE 2

l'utilizzo da parte di dipendenti dell'amministrazione di locali di altri enti può creare tutte le problematiche di sicurezza che anche noi ci troviamo ad affrontare. Per chiudere, ad entrambe i Direttori Generali abbiamo chiesto di rafforzare le attività in modalità e-learning di formazione e aggiornamento sulle questioni della sicurezza e sulla salubrità dei luoghi di lavoro, per una conoscenza più estesa delle questioni poste in essere

durante questi confronti, ed anche di valutare mirati interventi formativi a sostegno delle nuove peculiarità di organizzazione del lavoro derivanti dalle attività individuali da S. W. con eventuali ricadute negative sull'attività lavorativa collettiva nella fase di reintegro nel servizio in presenza.to nulla per le Pubblic

I CONTENUTI DEL DEF 2020 IN EMERGENZA COVID PER LA DIFESA

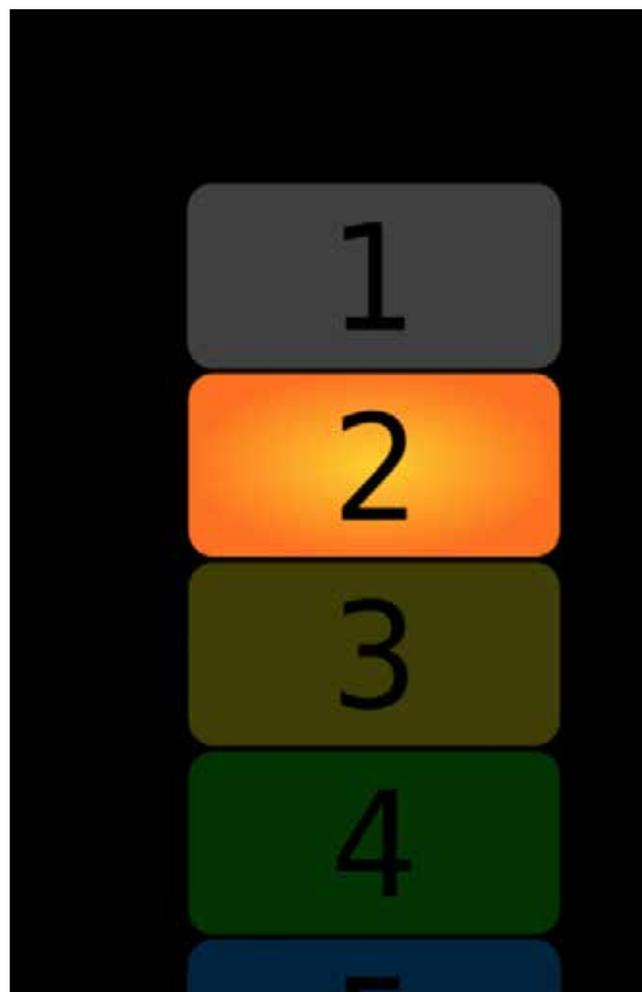
MOLTE PREOCCUPAZIONI PER ALCUNE SCELTE DEL DECRETO RILANCIO

MARIA PIA BISOGNI

Si è svolta il 5 maggio u.s. la riunione in videoconferenza con il D.G. di Persociv, dott.ssa Montemagno, a seguito delle sollecitazioni di cui alla nostra lettera ai vertici AID e AD del 20 aprile (vds Notiziario n. 36 del 20 aprile u.s.). La riunione si è incredibilmente svolta ancora una volta a tavoli separati; a tal riguardo, FLP Difesa ha sottolineato l'inopportunità di mantenere tale modalità di relazione, che rende il percorso irto di ostacoli e ne riduce l'incisività, ancor più nell'emergenza, dove gli obiettivi dovrebbero essere comuni e condivisi.

FLP Difesa ha in premessa manifestato il proprio riconoscimento per l'operato svolto nel corso dell'emergenza dal personale civile e militare della Difesa, e più in generale da tutto il lavoro pubblico che ha dimostrato come la storica patente di fannullonaggine dei pubblici dipendenti non fosse altro che una bufala mediatica.

Ma, posto che i protocolli sottoscritti con la Funzione Pubblica del 3 e dell'8 aprile (quello siglato da CSE) prevedono che per la materia in questione sia fatta informazione e confronto, sia sul livello nazionale che su quello locale, abbiamo anche preso atto che finalmente, dopo la totale assenza di relazioni sindacali che ha caratterizzato fino ad oggi la emergenza sanitaria nel Ministero Difesa, si sia dato il via alla ripresa delle attività per cominciare a dare risposte alle numerose richieste di informazioni e soprattutto per la definizione, come da noi per primi richiesto, di una bozza di protocollo nazionale per la fase 2 dell'emergenza COVID-19.



In avvio di riunione, FLP Difesa ha sollecitato il riscontro alle numerose questioni poste a più riprese nel corso di questi due mesi, con particolare riguardo alle evidenze della fase 1, alle ricadute della pandemia sui propri dipendenti, e dunque ai dati statistici di coinvolgimenti e delle sedi di contagio, ai finanziamenti per l'acquisto di DPI e dei Presidi di pulizia e di sanificazione. A tal proposito, abbiamo sottolineato la necessità di rivedere il modello degli appalti di pulizia ordinario, ormai arrivati a livelli di infima qualità, l'assenza di disposizioni di vertice, e la disomogeneità delle indicazioni sul territorio, alcune criticità degli interventi antinfortunistici e quelle connesse con l'attuazione dello Smart-Working (S-V). Molto spesso si è palesato in Difesa un pregiudizio nei confronti di tale modalità di prestazione, vista come strumento per ridurre le presenze, e non come modalità organizzativa da sostenere e promuovere anche in ottica di stabilizzazione post-emergenza, rispetto alla quale la ridotta disponibilità degli accessi da remoto, che sono stati riservati ai livelli dei Capi Uffici e sono stati quasi completamente preclusi agli addetti, ha influito negativamente svuotando di contenuti il lavoro agile nell'escluderlo da una quota importante delle sue prestazioni ordinarie. E anche la scelta di alcuni Enti di mettere in esenzione tout court tutto il personale, muove verso la stessa direzione di non prevedere il minimo spazio di accesso allo smart-working, in virtù dei margini di discrezionalità rimasti in capo ai Dirigenti e ai Capi degli Uffici. E sempre nella stessa direzione è andata l'indisponibilità, da più parti rilevata, di non consentire il rinvio delle ferie residue 2019 al 30 giugno ai lavoratori in SW. In ogni caso, abbiamo richiesti dati numerici e statistici relativi alle percentuali di personale amministrativo e tecnico che ha fatto ricorso al lavoro agile.

Di qui, per noi, l'esigenza del protocollo nazionale, ma anche di prevedere gli sviluppi operativi per il dopo emergenza, e dunque di lavorare ad una intensa propedeutica all'adozione di un Regolamento di attuazione dello SW per tutto il territorio nazionale, come previsto originariamente dalla Direttiva 3/2017 della FP.

“

Di qui, per noi, l'esigenza del protocollo nazionale, ma anche di prevedere gli sviluppi operativi per il dopo emergenza, e dunque di lavorare ad una intensa propedeutica all'adozione di un Regolamento di attuazione dello SW per tutto il territorio nazionale, come previsto originariamente dalla Direttiva 3/2017 della FP.



La FLP Difesa ha altresì rappresentato la necessità di riprendere urgentemente tutti gli argomenti rimasti in sospeso prima dell'emergenza coronavirus: sottoscrizione definitiva dell'accordo FRD 2019 per consentire il pagamento dei relativi conguagli (Turni, Reperibilità, PPL, FUS, Performance individuale ed organizzativa, posizioni organizzative); avvio della contrattazione del FRD 2020, previa quantificazione delle risorse economiche disponibili, onde definire in tempi brevi le progressioni economiche da effettuare e sbloccare anche il pagamento delle altre voci di salario accessorio, in primis Turni, Reperibilità e PPL; completare la contrattazione del CCNI DIFESA parte normativa; emanare i bandi di concorso già autorizzati per le progressioni fra le aree e per le assunzioni dall'esterno; riavviare urgentemente tutte le iniziative di carattere politico mirate a ricevere l'autorizzazione a bandire nuovi concorsi per un consistente numero di assunzioni soprattutto nell'area tecnico-industriale e, contestualmente, riavviare i confronti per il recupero del gap economico.

In merito, il Direttore Generale ha precisato che la riunione avrebbe avuto carattere necessariamente interlocutorio, essendo pervenute, oltre alla nostra, proposte di integrazione da parte di altre sigle della bozza dell'Amministrazione, e che pertanto dopo il primo giro di consultazioni avrebbe proceduto alla elaborazione di un unico documento finale, da far condividere alle Parti.

Il DG si è espresso a favore di un protocollo nazionale per la Difesa, separato da quello di AID, in ragione delle differenze fra le due aree, non mostrando preclusioni all'eventualità che i due testi possano avere una cornice simile. FLP Difesa si è detta d'accordo con questa impostazione, tenuto conto delle loro diverse caratteristiche. Il DG ci ha anche rappresentato che altre OO.SS. avrebbero richiesto di sottoscrivere un "accordo" invece di un protocollo, questione che ci pare ora superata a leggere il titolo del comunicato di data odierna di quelle sigle.

In merito alla bozza di protocollo proposta dall'AD, FLP Difesa ha presentato un proprio documento recante le nostre proposte di integrazioni e modifiche, in particolare per quanto riguarda:

- l'aggiornamento del protocollo in esame e delle circolari emanate sull'argomento, alle modifiche ed integrazioni intervenute con la legge 24 aprile 2020, n. 27, di conversione del DL 18/2020;
- l'impegno dell'Amministrazione a recepire il cambio di mentalità nei confronti del lavoro agile, posto che l'attuale sperimentazione dovrà portare al cambiamento del modello organizzativo in tutta la PA, mediante l'estensione

dell'accesso da remoto alle piattaforme di servizio a tutto il personale in S-W e l'acquisto di beni e servizi informatici destinati ad agevolare il ricorso al lavoro agile;

- la necessità che l'Amministrazione provveda all'aggiornamento delle attività indifferibili e di quelle strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza da svolgere nei luoghi di lavoro, al fine di ridurre al massimo la presenza del personale;

- prevedere uniformi modalità di esenzione dal servizio mediante l'adozione di una comune modulistica;

- richiamare le articolazioni del dicastero a conformare le misure procedurali alle prescrizioni contenute nei DVR aggiornati, ai protocolli nazionali e al documento tecnico INAIL;

- la necessità di implementare la periodicità dei servizi di pulizia, sanificazione e ventilazione dei locali, e la fornitura di disinfettanti in particolare nelle aree di uso comune;

- l'impegno delle articolazioni territoriali di provvedere alla misurazione della temperatura corporea dei lavoratori in ingresso;

- il richiamo alla necessità che sia assicurato a livello locale l'espletamento delle forme di partecipazione e di relazione sindacale, con il coinvolgimento delle Rappresentanze sindacali territoriali, delle RSU, dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza, con la costituzione di specifici Comitati Tecnici a livello di Ente/Stabilimento.

Rispetto a questi contributi di FLP Difesa, il DG ha espresso un orientamento positivo, ritenendoli migliorativi della bozza originaria e pressoché totalmente recepibili, ma riservandosi comunque un esame più dettagliato

L'ultima parte della riunione è stata dedicata invece alle questioni di carattere economico, rispetto alle quali formiamo ai colleghi le seguenti informazioni:

- turni e reperibilità per il personale in smart working: il DG non ritiene di poter accogliere la richiesta ritenendola tecnicamente "opinabile" anche alle luce delle posizioni espresse dalla F.P., ma anche in ragione dei costi prevedibilmente elevati che peserebbero sul FRD 2020 riducendo di molto le disponibilità per le progressioni economiche; al riguardo, abbiamo chiesto una attenta verifica di sostenibilità;

- buoni pasto al personale in smart working: il D.G. ha risposto che la questione è stata verificata con gli organi competenti, e che si pongono due ostacoli: il primo sta nella quantificazione in 1 milione di euro al mese delle risorse necessarie per l'applicazione del buono pasto dall'attuale 30% del personale all'intero bacino di utenti, cosa di difficile soluzione; il secondo ostacolo è dato

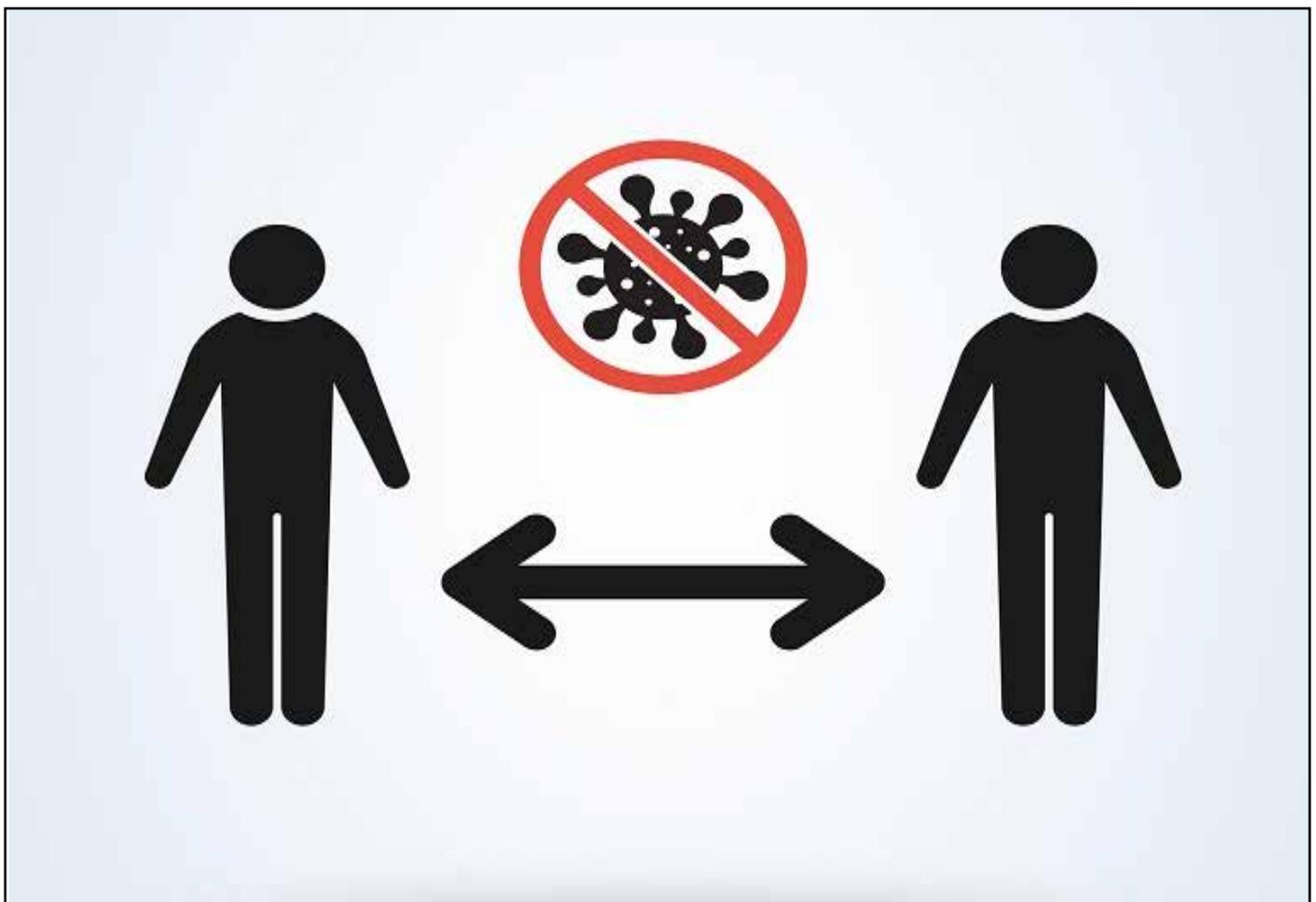
dal pronunciamento della Corte dei Conti, che si è già espressa nel senso che i buoni pasto non possano essere riconosciuti al lavoratore agile e che ove si procedesse in tal senso si configurerebbe un danno erariale. Di qui l'inadempimento del D.G. a sottoscrivere accordi in tal senso, rinviando piuttosto ad una univoca assunzione di responsabilità da parte della Funzione Pubblica. In proposito, la nostra O.S. si è espressa ritenendo che, siccome lo S-W è connotato dall'art. 87 del DL 18 come modalità lavorativa ordinaria, il buono pasto non possa essere pregiudizialmente negato ma dovrà essere approfondita la possibilità di attribuzione.

Per il loro finanziamento, l'Amministrazione si è detta disponibile ad operare un'attenta verifica sulla possibilità di dirottare i risparmi, derivanti dai buoni pasto non assegnati in questo periodo emergenziale svolto con lavoro agile, sul capitolo del benessere, così da ottenere una distribuzione su tutto il personale, posto che non possono essere dirottati su FRD, né su straordinari o altri istituti. Invece, sembrerebbe non praticabile la possibilità di desti-

nare sullo stesso capitolo di spesa del benessere anche i risparmi derivanti dalla mancata fruizione delle mense.

- FRD 2019: il DG ci ha informato del fatto che la Funzione Pubblica ha fatto dei rilievi sull'ipotesi di accordo 2019 relativamente alla maggiorazione della performance individuale, e si è riservata di sottoporre alle parti la bozza di accordo modificata per il superamento dei rilievi. A tal riguardo, abbiamo denunciato il ritardo mai osservato in passato in ordine alla firma definitiva dell'accordo FRD, che non può essere giustificato solo sulla base dell'emergenza Covid-19, e chiesto la massima accelerazione al fine di poter procedere rapidissimamente alla firma definitiva dell'accordo che consentirà all'Amministrazione di richiedere al MEF il Fondo 2020, allo stato neanche quantificato

- Pagamento dei residui Turni e reperibilità 2019: abbiamo richiesto riscontri formali a breve in merito ai tempi di pagamento.



RICHIESTA DI NOTA MINISTERIALE PER I TITOLI EQUIPOLLENTI LM87 E LS57

CARMELO CERENZIA



Con la presente, l'Organizzazione Sindacale FLP Scuola, nella persona del Coordinatore Nazionale Dottor Carmelo Cerenzia e l'Organizzazione Sindacale SUNAS, nella persona del Segretario Generale Dottor Salvatore Poidomani, in riferimento alla lettera MIUR del 28/11/2017 a firma del Direttore Generale Dottoressa Maria Assunta Palermo, in risposta alla richiesta del Consiglio Nazionale Ordine Assistenti Sociali di correzione D.P.R. 19/2016, (allegata alla presente mail), si chiede di voler procedere in tempi brevi all'emanazione di uno specifico atto volto a confermare in modo chiaro e inequivocabile l'equipollenza della laurea specialistica LS 57, ai sensi dell'Allegato 2 al DM 26 luglio 2007, con la laurea magistrale LM 87, al fine di comprovare che il possesso di entrambi i suddetti titoli di studio sono requisito valido per l'ammissione all'insegnamento, sia nelle materie di filosofia e scienze umane, classe A 18; sia nelle materie di scienze giuridico-economiche, classe A 46, di cui al D.M. n. 259/17.

Siamo a chiederLe Onorevole Ministra, Onorevole Ministro, dott. Luigi Fiorentino, dott.ssa Giovanna Boda e dott. Marco Bruschi, una Nota Ministeriale che eviti interpretazioni sull'equipollenza dei titoli su menzionati, visto il mancato inserimento nel DECRETO LEGISLATIVO 13 aprile 2017, n. 59, che avrebbe dovuto, con il riordino, adeguamento e semplificazione del sistema di formazione iniziale e di accesso nei ruoli di docente nella scuola secondaria per renderlo funzionale alla valorizzazione sociale e culturale della professione, a norma dell'articolo 1, commi 180 e 181, lettera b), della legge 13 luglio 2015, n. 107, integrare questo "Refuso".

Riteniamo che la richiesta in oggetto sia motivata dalla necessità di evitare contenzioso con l'amministrazione nel momento in cui i laureati LS57 potrebbero essere esclusi dalla partecipazione ai prossimi concorsi della scuola. Chiediamo, pertanto, di prendere in considerazione quanto sopra esposto e diramare indicazioni precise affinché siano adottate le misure più opportune.

VIDEOCONFERENZA DEL 27 APRILE

ANGELO PICCOLI



Nella videoconferenza tenutasi il 27 aprile il dott. Diana ci ha dato un breve cenno sul nuovo provvedimento del Governo che in realtà non ha modificato nulla per le Pubbliche Amministrazioni che continueranno nelle stesse modalità già messe in campo, a tal proposito ha annunciato una circolare in arrivo presso gli Uffici, tranne che per l'attività, già molto dibattuta dalla FLP, relativa alla messa a disposizione degli ispettori ai Prefetti. Il dott. Diana ci ha comunicato, inoltre, che finalmente il Collegio dei Revisori dei Conti ha validato il FRD 2019 ed è quindi stato inviato al MEF ed alla Funzione Pubblica per la certificazione; da questi ultimi è tornata indietro la bozza delle progressioni orizzontali con alcuni rilievi e con la precisazione che verrà, se verrà, validata solo quando sarà certificato l'accordo sul FRD 2019.

Si sono affrontati poi i punti all'ordine benefici assistenziali relativi agli anni 2017 e 2018 che da sempre ha visto la FLP in contrapposizione per le somme molto esigue messe a disposizione, i tempi lunghissimi (parliamo ora del 2017 e 2018), le soglie di reddito troppo basse.

Per le progressioni verticali ci sono ancora delle problematiche che vanno riviste, l'amministrazione ci ha spiegato che si sta lavorando sulle figure del vecchio ordinamento professionale per poter permettere ad un maggior numero di persone di poter accedere a queste progressioni soprattutto per i titoli di studio richiesti.

I posti messi a concorso saranno in totale 113 di cui 95 per il passaggio alla III area e 18 alla II.

Ci auguriamo che tutto ciò avvenga al più presto per garantire a coloro che finora hanno avuto la carriera bloccata per oltre 20, di poter vedere riconosciuta almeno una progressione.

Aspettiamo la convocazione richiesta da FLP dall'inizio della pandemia, per concordare le modalità della graduale ripresa delle attività, la nuova veste dell'INL, le nuove modalità di lavoro, come affrontare le grandi criticità emerse per la reale attuazione del lavoro agile.

Attendiamo risposte alle numerose domande sollevate da questa organizzazione in occasione della videoconferenza sull'attività che gli ispettori del lavoro sono chiamati a svolgere con i Prefetti:

- DPI adeguati, certificati e necessari per svolgere qualsiasi attività sui posti di lavoro;
- Adeguati corsi di formazione sul loro utilizzo e sulle nuove disposizioni da verificare;
- Auto di servizio;
- Tamponi periodici per COVID 19;
- Polizza assicurativa specifica rischio COVID 19
- Sanificazione quotidiana degli Uffici.

Vogliamo ricordare che in molti territori il rischio di contagio è ancora altissimo e sono proprio quei territori che premono per inviare i nostri ispettori presso le aziende a verificare il rispetto delle regole di contenimento del COVID 19; in realtà alcuni hanno già iniziato.

Non vorremmo ritrovarci a denunciare l'INL per procurata pandemia.

SULLE POER LA FLP RILANCIA E SUL SALARIO ACCESSORIO LA TRATTATIVA PARTE IN SALITA A CAUSA DEI VINCOLI ESTERNI

*NON VOGLIAMO PARLARE SOLO DELLE MODALITÀ DI SELEZIONE,
MA DELLA CONTRATTUALIZZAZIONE DELL'ISTITUTO E DEI MODELLI
ORGANIZZATIVI. LA FLP PROPONE LA VALIDITÀ DELLE GRADUATORIE
FINO A FINE ANNO E UNA RIVISITAZIONE COMPLESSIVA CHE CI PORTI
VERSO L'ISTITUZIONE DI UNA NUOVA AREA PROFESSIONALE.*

Mentre negli uffici si è già aperto il dibattito sulla proposta di nuove linee guida dell'Agenzia per la selezione delle POER, è iniziata la trattativa (che tale non è perché la materia è oggetto di confronto e non di trattativa vera e propria) tra Agenzia e sindacati. La prima riflessione che vogliamo fare è che il giorno che amministrazione e sindacati la smetteranno di far girare proposte che non sono state nemmeno discusse sarà sempre troppo tardi giacché è inutile "avvitarsi" su documenti che non hanno avuto nessun tipo di legittimazione. Ma, entrando nel merito, l'Agenzia ci ha comunicato che vi sono, attualmente, 42 posizioni POER scoperte e quindi, sostanzialmente, ci ha proposto di modificare dall'oggi al domani le modalità di selezione delle POER a regime, sostituendo il vecchio (sic!) metodo – le selezioni sono di soli undici mesi fa – con uno nuovo che non prevede né la prova scritta né la graduatoria finale, affermando che la proposta presentata sarebbe raccomandata dal Fondo Monetario Internazionale, dall'OCSE e da altri autorevoli organismi internazionali.

La FLP si è sentita invitata a nozze e vi spieghiamo perché: l'affermazione dell'Agenzia ci permette di rilanciare su questioni come i modelli organizzativi e lo stesso

istituto delle POER che, sino ad ora è rimasto riservato alla legge e che la FLP vuole invece contrattualizzare (lo stiamo dicendo da tempo) per iniziare a parlare di una nuova area professionale dei quadri e dei professionisti che, ovviamente, non potrà solo contenere le POER ma la gran parte dei lavoratori di terza area in possesso di determinati requisiti di professionalità.

Non vogliamo limitarci alla sterile contrapposizione con l'amministrazione, ma sfidarla sul terreno sul quale siamo stati portati.

Il ragionamento (e la proposta) che la FLP ha fatto all'Agenzia è quindi il seguente: non si possono invocare gli organismi internazionali, guarda caso, solo quando si tratta di selezionare i posti paradirogenziali e poi scordarsene quando invece si parla di modelli organizzativi che gli stessi

organismi raccomandano siano meno basati sulla gerarchia e più "orizzontali".

Così come, stranamente, si parla delle POER sempre per i criteri di selezione e mai del loro ruolo e delle regole contrattuali – ad oggi inesistenti – da applicare loro. Infatti, l'Agenzia continua ad agire unilateralmente su orari, salario accessorio, flessibilità, compiti.



Nella proposta dell'Agazia, lo abbiamo detto subito, sentiamo “puzza” di ritorno al passato e alla disciplina degli incarichi dirigenziali. Anche in quegli anni l'Agazia non si presentava ai confronti a mani vuote, ma piene di studi scientifici per giustificare l'arbitrio vero e proprio che poi veniva fatto nella scelta. E non sarebbe nemmeno questo il problema: se si fossero coniugati i principi basilari della managerialità cioè autonomia e responsabilità non ci avremmo nemmeno trovato nulla di male. Il fatto è che l'Agazia delle Entrate in questi anni, e con tutti i direttori, ha sempre declinato bene il principio di autonomia e mai quello di responsabilità per le scelte fatte.

La FLP, lo diciamo subito, non è particolarmente affezionata all'attuale modalità di selezione delle POER, sia perché l'attuale non è stata esente da scelte arbitrarie - come ad esempio l'applicazione di un principio non scritto per il quale, in molte regioni, se non avevi avuto precedentemente un incarico di coordinamento non potevi superare un certo voto all'orale (e tralasciamo le posizioni centrali per carità di patria) – sia perché non ci scandalizziamo se un nuovo direttore vuole provare a dare una sua “impronta”.

Certo che però il sindacato non può essere né trascinato a ratificare le scelte del vertice né a contrattare per mesi solo un pezzo di una cosa più importante che si chiama modello organizzativo e che porta con sé un'altra cosa ancora più importante che si chiama ordinamento professionale.

Operativamente, la nostra proposta è stata la seguente: mantenimento della graduatoria fino a fine 2020 (non avrebbe senso andare oltre perché significherebbe conferire incarichi per un anno), procedura semplificata senza prova scritta (causa pandemia di coronavirus) per i posti che debbono essere coperti e per i quali non ci sono idonei (esempio i 22 posti riguardanti l'ex-area Territorio).

Nel frattempo – da qui a fine anno – trattativa su modelli organizzativi e piena contrattualizzazione delle POER in modo che, se si vogliono applicare le proposte dell'OCSE,

lo si fa a trecentosessanta gradi e non solo per le selezioni, che sembrano l'unica cosa che interessa l'Agazia.

L'amministrazione, sentita la nostra proposta e quelle degli altri sindacati seduti al tavolo, ha rinviato alla prossima settimana il confronto.

SALARIO ACCESSORIO 2018

Un altro tasto dolente è come coniugare l'esigenza di chiudere al più presto la trattativa sul salario accessorio 2018 con i vincoli esterni, non di poco conto, che sono i seguenti:

- applicazione del Decreto Legislativo 150 e del DPCM n. 158/2016, la cui entrata in vigore era subordinata alla firma del CCNL per il triennio 2016-2018 e prevede quindi l'applicazione delle fasce “brunettiane” come rimodulate dal citato DPCM;

- applicazione dell'articolo 78 del CCNL (ricordate quando vi dicevamo che il contratto era pessimo perché aggiungeva vincoli a vincoli?) che prevede maggiorazioni del 30 per cento del salario accessorio per i più “meritevoli”;

- obbligatorietà di destinare alla contrattazione decentrata di sede almeno il 20 per cento del fondo complessivo.

Se l'accordo che si firmerà non sarà rispettoso di questi tre vincoli, la Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato non lo certificheranno e quindi i fondi non potranno essere erogati ai lavoratori.

Abbiamo proposte per ciascuno di questi vincoli e siamo certi anche di riuscire, su queste materie, a far sintesi con la maggior parte delle organizzazioni sindacali, ma è chiaro che la contrattazione parte in salita. Per questo abbiamo chiesto di conoscere le cifre esatte di tutto il fondo e aderito alla proposta dell'amministrazione di aggiornarci alla prossima settimana “carte alla mano” e, possibilmente, anche con qualche proposta dell'amministrazione in merito.

Noi intanto faremo le nostre unitariamente.

DAL 18 MAGGIO RIAVVIO GRADUALE DELLE ATTIVITA' IN MUSEI, BIBLIOTECHE E SITI ARCHEOLOGICI

RINALDO SATOLLI



A seguito dei due incontri di livello nazionale che si sono tenuti, è stato redatto un documento congiunto in cui l'Amministrazione e le OO.SS. hanno individuato le modalità per la riapertura dei luoghi della cultura.

Musei, Archivi, Biblioteche e Aree Archeologiche riapriranno al pubblico progressivamente a partire dal prossimo 18 maggio, in base ai tempi necessari per ciascuno ad attuare le condizioni ottimali per la ripresa di tutte le attività istituzionali secondo quanto stabilito nel protocollo d'intesa.

Sul nostro sito <http://www.flpbac.it/wp2/> troverete un Notiziario con:

- l'elenco completo di musei, biblioteche, siti archeologici e archivi e per ciascuno la data prevista per il riavvio

delle attività;

- il documento contenente il protocollo d'intesa fra l'Amministrazione e le OO.SS. che è stato il frutto di un intenso confronto sviluppato alla luce delle indicazioni fornite dal Comitato Tecnico Scientifico del Ministero della Sanità, dai protocolli d'intesa sottoscritti con il Ministro della Funzione Pubblica lo scorso 3 e 8 aprile, dalla Circolare del Ministero della Salute del 29 aprile 2020, dal documento tecnico dell'INAIL, dalle Circolari emanate dall'inizio della fase di emergenza dal Segretario Generale del Mibact e dalle linee guida emanate dall'ICPAL e dall'OPD lo scorso 5 maggio. –

- l'elenco del fabbisogno a livello nazionale dei DPI che verranno consegnati venerdì dalla Protezione civile.

MASTER ONLINE DI I° LIVELLO IN BLOCKCHAIN ECONOMY E CRYPTOASSET

FABIO TOZZI



Il Dipartimento per la Formazione Universitaria comunica ai propri iscritti che, in relazione alla convenzione in essere con l'Università Mercatorum, Università delle Camere di Commercio è ancora possibile iscriversi al Master in "Blockchain Economy e Cryptoasset" a condizioni agevolate.

Il Master si propone di fornire competenze ed operatività nell'ambito della tecnologia Blockchain che ha potenzialmente svariate applicazioni nella vita quotidiana di persone, professionisti, aziende, istituzioni. Il programma si rivolge ad executive, manager, imprenditori, funzionari della Pubblica Amministrazione e in generale a tutti coloro che vogliono sviluppare le loro competenze in tema di Blockchain e comprenderne la tecnologia di fondo, i meccanismi di funzionamento, le potenzialità, gli impatti organizzativi e gli ambiti di applicazione.

Al Master possono partecipare coloro che hanno almeno una laurea di I livello (triennale). Inoltre, il conseguimento del Master, consente il riconoscimento di 60 CFU validi per abbreviare l'iscrizione al corso di Laurea in "Gestione di Impresa" della stessa Università.

Questi gli sbocchi occupazionali: esperto in Blockchain Mindset Transformation, Manager (Top e Middle) come aggiornamento di competenze necessario per le evoluzioni sociali ed economico-finanziario, Financial Coach, Mindset Coach, Consulenti e Promotori Finanziari esperti in Digital Asset, dirigente di Pubblica Amministrazione nell'amministrazione digitale con specializzazione in Blockchain Organization.

Il costo del Master on line è pari a € 3.000,00, per tutti gli iscritti FLP e loro familiari, il costo è pari a € 1.500,00, pagabili in due rate.

Le iscrizioni terminano il 30 giugno 2020. Per qualsiasi altra informazione, visitare il sito internet www.flp.it, inviare una email all'indirizzo laurea@flp.it.

I 12 MILIONI RACIMOLATI DALLA MINISTRA LAMORGESE

E I TAGLI SUI CAPITOLI DI SPESA DELLA PS ALLO STRAORDINARIO DEL PERSONALE CIVILE

NON VORREMMO CHE TRA LE DUE COSE CI FOSSE UN NESSO

DARIO MONTALBETTI

Nella Legge di Bilancio 2020, il Governo Conte-bis (diversamente da quanto fatto per altre pubbliche amministrazioni), non ha ritenuto di finanziare il Fondo Risorse Decentrate del personale contrattualizzato dell'Amministrazione civile dell'Interno per l'anno 2020.

La Ministra dell'Interno Luciana Lamorgese annunciò allora di voler reperire 12 milioni di euro racimolandoli da risparmi da realizzare sui vari capitoli di spesa del Ministero dell'Interno, per finanziare il nostro Fondo Risorse Decentrate dell'anno 2020.

Subito dopo, il Dipartimento della Pubblica Sicurezza diramò una serie di note con le quali, per effetto della riduzione degli stanziamenti in bilancio, veniva disposta una nuova limitazione riguardante l'attribuzione media di ore di straordinario per ogni dipendente civile in servizio presso talune Direzioni Centrali, Questure e Uffici di Gabinetto delle Prefetture.

Tale limitazione, oltre ad essere penalizzante in ordine al corretto svolgimento dei servizi in settori delicati ed oberati da lavoro, costituiva un danno economico nei confronti del personale interessato.

In controtendenza, abbiamo assistito ad un continuo rimpinguamento dei capitoli dello straordinario per i Vigili del Fuoco e per il Personale della Polizia di Stato (anche nel decreto cosiddetto "mille proroghe" in sede di conversione in Parlamento sono stati previsti emendamenti che integravano tali risorse).

Riteniamo corretto e doveroso destinare risorse ulteriori ai Vigili del Fuoco ed al Personale di Polizia che svolge servizi istituzionali, mentre non riteniamo rispondente a principi di corretta gestione amministrativa sottrarre risorse al per-

sonale civile, che per legge svolge mansioni amministrative, e consentire invece che di tali risorse si avvalgano le forze di polizia che, di fatto e contro le previsioni di legge, vanno sempre più a sostituire il personale civile nelle funzioni amministrative e contabili.

Tale situazione è aggravata, altresì, dal fatto che il Ministero dell'Interno, ormai da anni, non svolge più – ad eccezione di quelli per la carriera prefettizia – concorsi per l'assunzione di nuovo personale qualificato (e non si hanno neppure notizie di quei concorsi che, già da oltre un anno, erano stati autorizzati dal Parlamento).

Con una nota del 13 febbraio u.s. avevamo inviato il Dipartimento della Pubblica Sicurezza ad adoperarsi con la dovuta urgenza per rimpinguare i relativi capitoli dello Straordinario a disposizione del personale dell'Amministrazione Civile.

In assenza di riscontri, abbiamo nuovamente chiesto all'Amministrazione di motivare la avvenuta riduzione dello straordinario per il personale dell'Amministrazione Civile.

CRISI EMERGENZIALE E SCELTE ORGANIZZATIVE

ANCORA UNA VOLTA SONO I LAVORATORI A PAGARE

CARLA DEL BONO

Nella riunione del 7 u.s. sul “Progetto smaltimento giacenze TFS e TFR”, la FLP si è vista costretta a segnalare la forte criticità che sta interessando i lavoratori della Direzione Generale INPS e la carenza di corrette relazioni sindacali.

Nei giorni scorsi, sono stati disposti i trasferimenti d’ufficio dei colleghi senza una preventiva comunicazione ai sindacati. Ancor più grave il silenzio dei Direttori Centrali e dei Dirigenti, che non hanno inteso spiegare ai lavoratori interessati che sarebbero stati trasferiti.

Correttezza avrebbe voluto che l’informazione sullo spostamento di centinaia di lavoratori fosse preventiva e non successiva!!!

Nel caso di specie, le esigenze organizzative sono reali e il trasferimento non comporta un pregiudizio per i lavoratori, che non dovranno cambiare la sede di lavoro.

La FLP ha fatto tuttavia presente al capo del personale, dottoressa Sampietro, che per un lavoratore con un’età media di oltre 60 anni, “cambiare mestiere” rappresenta una vera e propria “tegola in testa”.

Rimane il tema, che è comunque trasversale, dei lavoratori chiamati a partecipare alla Task force per supportare le sedi nella lavorazione delle domande di prestazioni COVID di 600 € scartate, alla quale si è poi aggiunta la Cassa integrazione Ordinaria. Non è vero che si siano offerti tutti volontari: qualcuno di loro ne è venuto a conoscenza solo a mezzo mail!!

Negli anni, si è verificata in INPS un’inversione di tendenza che merita attenzione. “Alcuni direttori e dirigenti” appaiono ripetutamente non in grado di comunicare, di coinvolgere e di motivare al personale le scelte strategiche e organizzative.

Tale “incapacità” ricade direttamente sui lavoratori e

impatta sulla collettività, soprattutto nella situazione di emergenza che stiamo vivendo.

Il capo del personale si è scusato a nome di quei direttori e di quei dirigenti e la FLP l’ha ringraziato, per aver compreso la situazione di disagio che hanno vissuto quei lavoratori, quando hanno saputo del loro trasferimento attraverso uno sterile e freddo provvedimento inviato via mail.

L’adozione nelle pubbliche amministrazioni della modalità di lavoro agile in emergenza (ben diversa dallo smart working in tempi di pace) si è rivelata una salvezza per il paese, ma non dimentichiamo che i lavoratori sono rimasti da soli tra le mura domestiche e quindi, a maggior ragione, avrebbero avuto bisogno di supporto e di aiuto.

A proposito di lavoro agile in emergenza: visto che è diventato una modalità di lavoro ordinaria che dovrà durare nel tempo, quando si procederà a concordare con i sindacati un regolamento che disciplini l’utilizzo degli strumenti e dei tempi per il raggiungimento dei risultati, le fasce di reperibilità e i molteplici altri aspetti??

Ancora una volta sono i lavoratori a pagare, stavolta con l’assenza di regole chiare e con pesanti danni economici, a partire dai buoni pasto persi, il lavoro straordinario e le altre opportunità mancate.

La FLP INPS DG ha invitato l’Amministrazione Centrale ad adoperarsi per superare al più presto le criticità rappresentate.

L'EUROVISION FA "LUCE", LA MANIFESTAZIONE CAMBIA AI TEMPI DEL CORONAVIRUS

■ MATTEO PITOTTI

Da Eurovision Song Contest 2020 ad Eurovision, Europe Shine A Light, il passo è breve ma più lungo della gamba. Quest'anno la classica kermesse musicale che abbraccia in lungo e largo il continente europeo ed arriva in Russia, si è dovuta fermare o, per meglio dire, reinventare a causa della pandemia di covid-19.

Gli organizzatori della UER (Unione Europea di Radiodiffusione) hanno disegnato un nuovo evento andato in onda in diretta lo scorso 16 maggio dallo Studio 21 del Media Park di Hilversum, che riuscisse a trovare un suo equilibrio facendo di necessità virtù. Quarantuno i partecipanti, in una serata che non prevedeva nessun vincitore. Il primo punto di scontro con la tradizione è già qui, seppur comprensibile. Poca la voglia di mettersi in mostra, tanta quella di condividere un momento di giovialità con la musica a veicolare emozioni. A rappresentare l'Italia, Diodato, vincitore a febbraio del Festival

di Sanremo con "Fai rumore".

Lo Europe Shine A Light, trasmesso su Rai Uno con la conduzione da remoto di Flavio Insinna e Federico Russo e su Rai 4 con la coppia di Radio Due, Ema Stokholma - Gino Castaldo, ha trovato una forma di sviluppo totalmente insolita. Dei brani in gara è stato lanciato un breve video di passaggio. Quaranta secondi in serie che non hanno di certo facilitato l'ascoltatore da casa a farsi un'idea sulle proposte che avrebbero dovuto risuonare sul palco olandese (confermata Rotterdam sede del prossimo anno) finendo per appiattire la narrazione della serata. Nel mezzo, videoclip di alcuni partecipanti delle precedenti edizioni che hanno reinterpretato i brani con cui negli anni addietro hanno portato la loro arte al centro della musica europea.

Una dopo l'altra sono stati mandati a blocchi di otto, le nuove proposte mutilate di questo 2020. Intanto su Rai Uno, che ha virato su una scaletta meno musicale



EUROVISION

SONG CONTEST

e più d'intrattenimento dell' omologo al canale 21 e dell'ortodossa diretta su YouTube nel canale della manifestazione, si sono avvicendati i reduci italiani del passato.

Come Francesca Michielin, Ermal Meta e Fabrizio Moro, Francesco Gabbani. Collegati da casa, hanno raccontato la loro esperienza vissuta in una manifestazione che fino ad oggi non sapeva conoscere limitazioni di movimento. Ognuno ha aperto il proprio album di ricordi fatto di divertimento, aggregazione e di una rivalità con gli altri colleghi europei in sfida di sola facciata. Perché quando è la musica la vera protagonista, il resto è fumo di contorno. Non a caso, il punto più alto della serata è arrivato con il montaggio video di "Love shine a light" dei Katrina and The Waves che ha dato spunto al titolo della rassegna.

La canzone vincitrice dell'Eurovision 1997 è stata rieseguita dai quarantuno artisti che hanno mescolato i loro stili creando un'esibizione a tutto tondo.

Cosa rimane di questa edizione rivisitata dell'Eurovision? La consapevolezza di un esperimento non riuscito in pieno per una serie di fattori contingenti ed il rimpianto per ciò che sarebbe potuto accadere in caso di effettiva competizione per Diodato. Il cantante pugliese, fresco di vittoria ai David di Donatello per la migliore canzone originale con "Che vita meravigliosa", avrebbe potuto guadagnare spazio e conquistare un piazzamento nelle zone alte della

classifica. In una notte dove tutto è apparso indefinito, col basso seguito persino sui social, le esibizioni dell'ultimo trionfatore all'Ariston hanno ridato il tempo ad uno scorrere veloce degli eventi. L'omaggio a Domenico Modugno che con "Nel blu dipinto di blu" ha partecipato alla edizione 1958 dell'Eurovision ma soprattutto la prova sulle note di "Fai rumore", trasmessa integralmente in Italia nella prime battute dello show, in una location unica come l'Arena di Verona. Qui l'artista è riuscito a scacciare il vuoto spettrale che si è impadronito dell'anfiteatro romano in questi ultimi tempi dove tutto si è fermato. Senza fare rumore ma con la musica ed il suo talento. «Avrei voluto tanto partecipare a Eurovision - ha spiegato il cantante come riportato da lFattoQuotidiano.it - la manifestazione musicale più vista al mondo, però in un momento come questo non riesco a guardare il lato negativo della mancata partecipazione. Ho visto "Fai rumore" volare dal palco dell'Ariston ai balconi d'Italia.

La musica - ha aggiunto - sottolinea come siamo tutti uguali e più uniti di quanto riesca fare la nostra politica. In Europa ci sono state diverse difficoltà nel dimostrare l'unità, per questo credo sia importante una manifestazione come questa, perché tutti vogliamo sentirci come un corpo unico».

LA SCOPERTA DELLO SMART WORKING NELL'ERA DELLA PANDEMIA GLOBALE

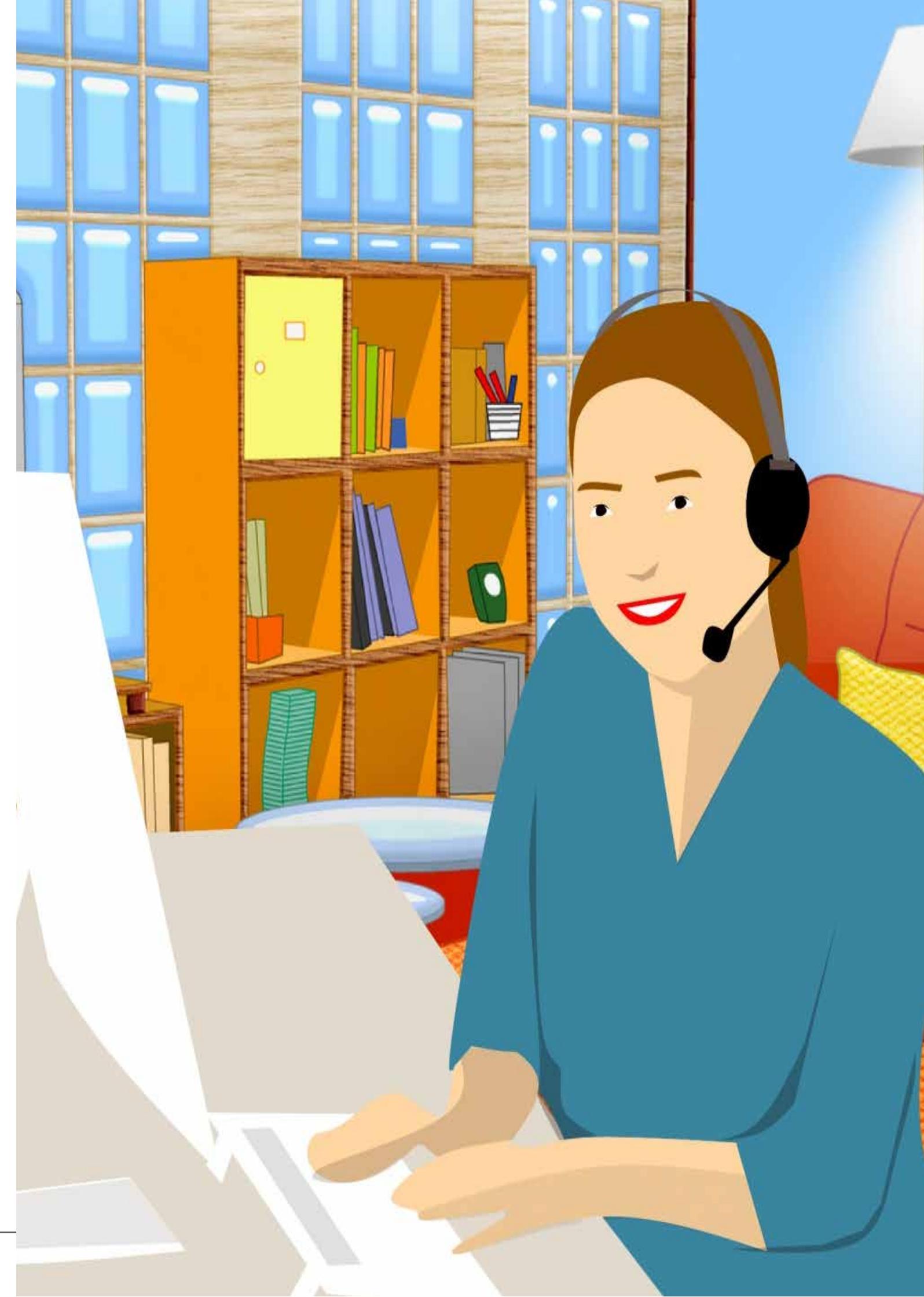
FRANCESCO VISCUSO

Una delle novità che la pandemia Covid-19 ci ha costretto ad affrontare è quella dello Smart Working. Per certe persone (pochissime secondo le statistiche in Italia) non si trattava di una novità, visto che alcune aziende lo applicano già da anni. Ma per la maggioranza dei dipendenti italiani si è trattata di una vera e propria scoperta. L'obbligatoria assenza di contatto fisico e l'imposizione di una certa distanza di sicurezza hanno per forza di cose portato alla maggior parte di imprese, pubbliche e private, ad adoperare questa metodologia. Le scuole e gli uffici pubblici sono stati tra i più che si sono dovuti adoperare bruciando le tappe rispetto ad altre imprese. Lezioni online, compiti ed interrogazioni idem.

Ma cos'è esattamente lo Smart Working? Se alla lettera si traduce come "lavoro intelligente", l'Osservatorio del Policlinico di Milano lo definisce "una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati". Si tratta di un modello di lavoro che fa da mediatore nel rapporto tra individuo e azienda. Il vantaggio principale? Quello di proporre autonomia nelle modalità di lavoro

a fronte del raggiungimento dei risultati legato col ripensamento delle modalità di svolgimento delle attività lavorative anche all'interno degli spazi aziendali, come la rimozione di vincoli e modelli inadeguati legati a concetti di postazione fissa, open space, outfit, che mal si sposano coi principi di personalizzazione, flessibilità e contatto virtuale. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha dichiarato che tale tipo di lavoro porta benefici sul piano dell'assenza di limiti orari o spaziali e un'organizzazione stabilita (ovviamente su accordo tra dipendente e datore di lavoro) che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, di conseguenza, a favorire la crescita della sua produttività.

E quale miglior modo per comprovare quanto annunciato se non in questo periodo di chiusura forzata? I risultati dal punto di vista produttivo non sono mancati, anzi, molti tra amministratori e lavoratori hanno dichiarato di riuscire a rendere anche meglio rispetto a quando si è presenti in loco. E chissà allora che questa modalità non prenderà sempre più piede nel nostro paese, anche quando le cose si sistemeranno.



LA VITA DOPO IL LOCKDOWN: CI VOLEVA IL CORONAVIRUS?

ALESSIA DI STEFANO ROSSI

In Gran Bretagna è stato condotto un sondaggio, in cui si chiedeva alle persone intervistate, come volevano fosse la vita dopo il lockdown.

Ecco i risultati: circa il 54% auspicava di voler cambiare il proprio modo di vivere e la maggioranza degli intervistati dichiarava di avere notato grossi cambiamenti proprio come conseguenza del lockdown. Il 51% ha notato un'aria più pulita e un ambiente meno inquinato. Il 27% dichiarava di essersi davvero accorto del valore della natura nella propria vita e nella propria città. Circa il 42% dichiara di riuscire adesso a dare maggiore valore al cibo. Infine oltre il 40% dichiarava che, solamente adesso, costretto a casa dalla pandemia, è riuscito a familiarizzare con i vicini di casa, con cui magari prima non si parlava neanche.

Ma ci voleva il Coronavirus? Forse. Sicuramente il Covid è uno di quegli eventi che hanno diviso e continueranno a dividere in due la storia. C'è un prima e un dopo, e il dopo non sarà uguale al prima. Ciò che abbiamo vissuto in questi mesi e le restrizioni a cui siamo stati sottoposti hanno già cambiato le nostre vite ed un ritorno uguale alla vita precedente, sarà

possibile solo su periodi molto lunghi. Ci voleva il Coronavirus per far capire all'umanità che sul fronte per esempio dei cambiamenti climatici, si è forse arrivati ad un punto di non ritorno?. Ci voleva il coronavirus per fare notare all'uomo che la natura sta disperatamente tentando di riappropriarsi di spazi di cui è stata indebitamente usurpata? Ci voleva il coronavirus per farci riscoprire il valore del cibo, di ritrovare il sapore del cibo fatto in casa e la necessità anche di non sprecare il cibo? Tornando al sondaggio riportato sopra, quei risultati possono essere facilmente replicabili in altri Paesi fra cui il nostro. Il virus nella sua tragicità, colpite del nostro Paese, ci ha fatto riscoprire cose di cui ci eravamo dimenticati.

Ci ha costretti a fermarci e a riflettere, a dedicare più tempo alla famiglia, abbiamo riscoperto la cucina casalinga, qualche libro e qualche film in più. Non bisogna però dimenticare chi la quarantena l'ha dovuta fare in condizioni ben più difficili, magari in un alloggio di 40 metri-quadri, o addirittura chi una casa non ce l'ha. Nella fase 2 bisognerebbe gestire anche gli effetti psicologici di questo periodo. Il Coronavirus ha reso i buoni più buoni,



ma forse ha reso anche i cattivi più cattivi. Tanti gli esempi di solidarietà che si moltiplicano, ma tanti anche gli esempi di comportamenti di altruismo mancato, di odio e discriminazione verso il prossimo.

Adesso però arriva forse la sfida più dura, perché oltre a continuare a combattere il virus dal punto di vista sanitario, dovremo combattere anche le conseguenze economiche disastrose, e bisognerà comunque provare a rialzarsi e a riprendere.

Gli scenari economici mostrano un Pil in caduta del 8%, debito al 150%, deficit al 10%. Non bisogna dimenticare che dietro a questi freddi numeri ci sono famiglie, imprese, comunità.

In questo senso le recenti notizie circa l'attivazio-

ne dei diversi strumenti di finanziamento a livello europeo, sembrano incoraggianti. Finalmente forse in Europa si sta trovando quel senso di comunità, quella sensazione di essere tutti sulla stessa barca. Magari torneremo ai valori essenziali, in cui l'immagine e l'esteriorità, diverranno strumentali e non fondamentali. Magari, d'ora in poi, avremo chiaro quanto sia importante il qui ed ora, in cui nonostante tutto, penseremo di essere vivi e fortunati, insieme alle persone che per noi contano davvero.

MATHURA

UNA DELLE SETTE CITTÀ SACRE DELL'INDIA

dal numero flip News di Aprile

....Che spettacolo! Il Dwarkadheesh Temple è troppo incastrato tra i vicoli della old town di Mathura per poter essere apprezzato dall'esterno: ma non fatevi ingannare dal fatto che da fuori sia anonimo, perché una volta varcata la sua soglia rimarrete sbalorditi: sono i coloratissimi dipinti che ricoprono il soffitto del tempio a lasciare a bocca aperta chi non è venuto per pregare... pregare chi?

Ovviamente Krishna, qui presente nella sua forma di Dwarkadheesh. Dwarka infatti altro non è che un'altra (insieme a Mathura) delle città sacre indiane: si trova in Gujarat e sarebbe il luogo in cui si è trasferito Krishna (e ha fondato la città) dopo l'ennesima battaglia cruenta con Jarasandh.

Tornando sulla strada principale, e quindi uscendo dalla città vecchia dirigetevi verso la moschea principale della città, costruita a metà del 1600 e ancora oggi un punto di riferimento importantissimo per la città: i suoi minareti infatti svettano fieri tra le costruzioni basse della old town e fungono un po' da centro nevralgico di tutta la zona. Sotto di essi, e quindi fuori dalla Jama Masjid, c'è un vivace mercato della frutta e della verdura che rende il quartiere estremamente colorato e davvero fotogenico. Immaginate una piazza che si apre su una serie di case in rovina, antichi palazzi che vi si affacciano senza soluzione di continuità, le alte torri religiose musulmane e una serie di commercianti intenta a vendere i prodotti

della terra. Una tappa imprescindibile sulla via del ritorno verso il vostro albergo che con buone probabilità non sarà da queste parti.

Non siate pigri: il Jai Gurudev Mandir non è in nessuna delle due zone sopra descritte, bensì qualche chilometro fuori dal centro cittadino. Ma ritagliatevi un po' di tempo per visitare questa costruzione, a metà tra un ashram e un tempio. È dedicato a Baba Jaigurudev ji Maharaj, che qui ha vissuto, pregato e predicato; è qui che poi nel 2012 è morto, quando già i suoi fedeli in tutto il mondo si contavano a milioni. Per apprezzare il Jai Gurudev Mandir non dovete essere assolutamente seguaci del guru indiano: il prezioso e luccicante marmo bianco con cui è costruito non potrà certo lasciarvi indifferenti, così come l'aria che si respira al suo interno. Il Baba ha da sempre predicato l'uguaglianza tra razze e religioni, per cui non è raro vedere il suo ashra affollato anche di fedeli non indù. Come dite? Dalla foto vi ricorda qualcosa di vagamente familiare? Mmm... potreste aver ragione!

Sicuramente conoscerete il celeberrimo "festival dei colori", dedicato a Lord Krishna, che si svolge ogni anno in primavera in India e che attira turisti e curiosi da tutto il mondo. Durante quel giorno tutto il paese è in pieno delirio e le celebrazioni avvengono in tantissime città, paesi e villaggi. Alcune di queste ospitano però feste e manifestazioni decisamente più importanti e scenografiche



ph. Chiara Sernia



ph. Chiara Sernia

delle altre. Tra questi Mathura e Vrindvan sono i luoghi in cui vorreste festeggiare l'Holi Festival.

Due indicazioni importanti: nonostante quello che possa sembrare si tratta prima di tutto di una giornata molto importante a livello religioso, quindi non fatevi coinvolgere eccessivamente dal clima. In seconda battuta, dovrete prestare molta attenzione perché le celebrazioni indù sono spesso molto fisiche e folli, di conseguenza non è difficile incappare in incidenti.

Non fate l'errore di leggere l'itinerario appena descritto e pensare che si possa liquidare Mathura in un solo giorno: il centro città può essere anche visto in 24 ore, ma i suoi dintorni richiedono più tempo per essere visti. E ora che siete arrivati fino a qui dovrete riservare almeno un giorno a Govardhan Hill e un altro per Vrindavan. C'è chi dedica mezza giornata ad entrambi, chiudendo la pratica gite fuori Mathura in gran velocità: si può fare, ma considerate che in questo caso dovrete spostarvi per forza di cose con mezzi privati e non pubblici, perdendo così il minor tempo possibile.

Questa collina sacra, che si trova ad una ventina di chilometri da Mathura, si dice essere una rappresentazione naturale di Lord Krishna. Inoltre è il centro di numerose leggende che hanno come protagonista proprio la divinità indù. Oggi è alta poco più di 25 metri, mentre un tempo sarebbe stata alta quasi 3 chilometri: a causa di una maledizione si abbassa della grandezza di un chicco di sesamo al giorno ed è quindi destinata a sparire qualche qualche centinaio di anni. I fedeli indù vengono alla Govardhan Hill per farne il Parikrama, ovvero una deambulazione sacra ai suoi piedi: si tratta di percorrerne l'interno perimetro, per un totale di quasi 25 chilometri, rendendo omaggio a Krishna nei vari templi che si incontrano sul proprio cammino; tra i più spettacolari monumenti della zona

impossibile non citare il Kusum Sarovar, una serie di tombe di fattura ed epoca islamica che testimonia come Mathura e i suoi dintorni siano un alternarsi di edifici che rappresentano le due principali religioni del paese. Se avete intenzione di percorrere l'intera circonferenza attorno alla collina non potrete assolutamente abbinare la visita alla Govardhan Hill a quella a Vrindavan.

A dieci chilometri da Mathura c'è una cittadina di circa 50 mila abitanti, centrale nelle leggende che raccontano la vita di Lord Krishna da giovane. Si dice che durante il suo massimo splendore Vrindavan ospitasse qualcosa come 5000 templi indù. Vedendo quanti ne restano in piedi e in attività oggi non è difficile credere a questi numeri, per quanto impressionanti essi siano. Purtroppo a causa di problemi di prenotazione dei treni abbiamo dovuto saltare questa importante tappa, non ci resta quindi che consigliarvi questo sito che può fungere da vostra guida a Vrindavan. Potete arrivare in città in autobus o tuk-tuk, ma considerate che da Mathura il mezzo più economico è senza dubbio il treno (solo una fermata divide le due città!).



ph. Chiara Sernia



ph. Chiara Sernia



ph. Chiara Sernia

MIO FRATELLO RINCORRE I DINOSAURI



Spesso viviamo un libro come un semplice passatempo, ma non è sempre così. Quando un romanzo ti entra nel cuore e quando percepisci che non potrai dimenticarlo, allora sei davanti a qualcosa di speciale."

Mio fratello rincorre i dinosauri" è un romanzo dai caratteri semplici, presenta una scrittura non elaborata, è ricco di vivacità e porta il lettore a percepire emozioni. Ognuno di noi dovrebbe fermarsi e arricchirsi delle parole di Giacomo Mazzariol, perché il suo libro è intenso e toccante. Questa è la storia di Giacomo, di Giovanni e della loro famiglia. Una famiglia come tante, con i soliti problemi quotidiani, le tipiche dinamiche scolastiche, lavorative... Dopo poche pagine il libro si apre sempre più e si entra nella quotidianità di quella famiglia.

E' Giacomo che ci parla della loro vita e il suo racconto ci fa riflettere, ci fa emozionare e ci fa crescere. Sì, questo libro mi ha fatto crescere e sono felice di aver vissuto insieme a mio figlio l'esperienza di una lettura condivisa.

L'autore è stato in grado di raccontarci le sue emozioni, i suoi disagi, le sue paure e la sua felicità da quando ha saputo dell'arrivo di un fratello, a quando ha capito che la diversità di Giovanni è una ricchezza per lui e per gli altri.

"Siamo fatti diversi e la diversità a volte può essere un vantaggio".

Il libro non ci mostra la vita perfetta, ma ci aiuta a capire che l'imperfezione della vita può essere una risorsa, e bisogna semplicemente comprendere come arricchirsi.

L'autore è stato in grado di raccontarci le sue emozioni, i suoi disagi, le sue paure e la sua felicità da quando ha saputo dell'arrivo di un fratello, a quando ha capito che la diversità di Giovanni è una ricchezza per lui e per gli altri.

"Siamo fatti diversi e la diversità a volte può essere un vantaggio".

Il libro non ci mostra la vita perfetta, ma ci aiuta a capire che l'imperfezione della vita può essere una risorsa, e bisogna semplicemente comprendere come arricchirsi.

Giacomo Mazzariol ha imparato a conoscere Giovanni e ha capito che il suo sogno di aver un fratello maschio si era realizzato, ha dovuto solo imparare a guardare la sua anima.

Scrittura semplice e perfetta. La lettura non risulta mai appesantita, anzi è un libro che si legge tutto d'un fiato. La sua dinamicità è anche la sua forza.



