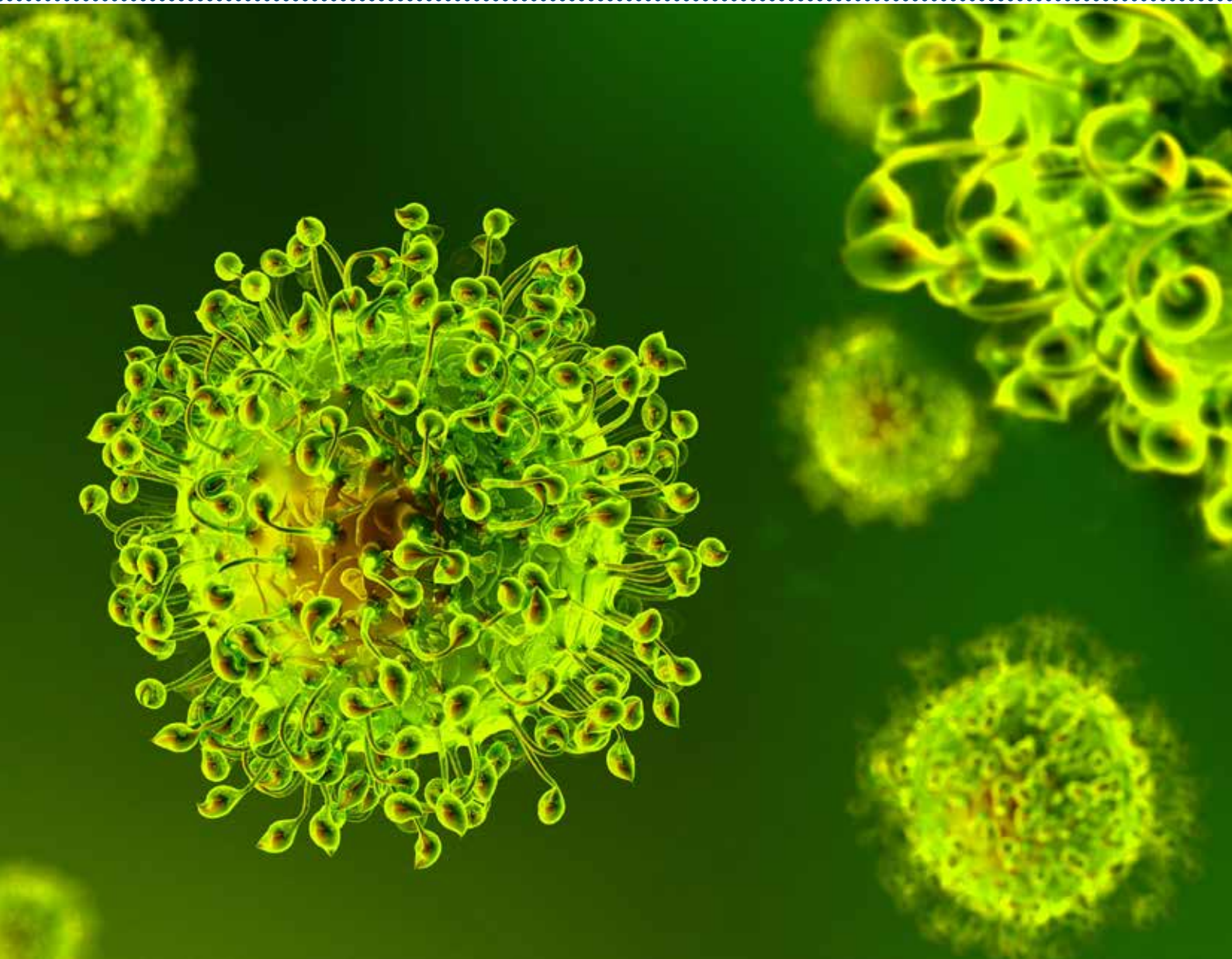


FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



SPECIALE emergenza covid-19



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:

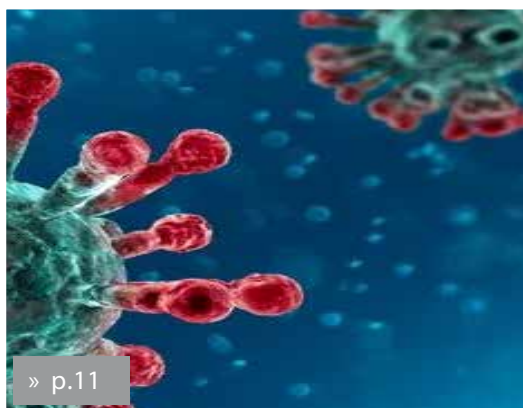
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,
Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli, Fabio
Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo Pitotti,
Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso, Chiara Sernia,
Francesco Luise, 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 Lambiasi,
Claudio Quintano, Antonio Scamardella, Concezio Ezio
Sciara, Antonio Leonardo Fraioli, Giulia Guerrini.

SOMMARIO

FLP NEWS



SPECIALE EMERGENZA COVID -19

06 - CORONA VIRUS E SMART WORKING

08 - LA FLP SI RISOLGE A CONTE

09 - DENUNCIA DELLA FLP

10 - NORME DEL DECRETO LEGGE 18

14 - ACCORDO QUADRO SUL LAVORO AGILE

16 - TUTELA DELLA SALUTE

17 - NON SIAMO MEDICI

18 - FERIE PREGRESSE

20 - BLOCKCHAIN

22 - UTILIZZO DELLE FERIE

32 - 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



“ Viviamo in questi giorni una crisi sanitaria quale le nostre generazioni non hanno mai visto. Forse qualcuno ha un nonno o una bisnonna così coriacei da aver vissuto la famosa epidemia di influenza spagnola arrivata verso la fine della Prima Guerra Mondiale e protrattasi per parecchi anni e da poterla ancora raccontare, ma per il resto si tratta davvero di una esperienza totalmente nuova, per i cittadini e per i governanti.

In questi primi giorni non sempre il Governo è sembrato coerente nelle sue scelte ma, come detto, è una situazione nuova per tutti, ed all'inizio è comprensibile avere qualche tentennamento o commettere qualche leggerezza. Fondamentale però è imparare in fretta e identificare con chiarezza il percorso attraverso cui occorre portare il Paese.

Altrettanto importante è che la società civile offra il proprio contributo in termini di idee e soluzioni. In quest'ottica abbiamo scritto due lettere, che trovate in queste pagine, al Presidente del Consiglio Giuseppe Conte e al Ministro della Pubblica Amministrazione Fabiana Dadone per fare la nostra parte. Nello specifico ci siamo concentrati in quello che qualcuno chiamerebbe il nostro "core", il settore in cui siamo più competenti, il Pubblico Impiego.

Abbiamo evidenziato come non si possa non tenere conto della necessità di tutelare i lavoratori di tutte le amministrazioni pubbliche, che devono sempre essere messi nelle condizioni di poter lavorare in sicurezza per poter continuare a fornire tutti quei servizi di cui i cittadini e le imprese hanno bisogno.

In quest'ottica bisogna muoversi su due binari strettamente interconnessi. Da una parte è prioritario sanificare gli uffici e le postazioni, creando un ambiente più protetto possibile, limitando al minimo indispensabile gli accessi di dipendenti e pubblico, restringendo la gamma di servizi offerti in presenza alle sole materie in cui è assolutamente necessaria la presenza fisica.

Dall'altra occorre potenziare il lavoro agile di cui tanto si è parlato negli ultimi anni ma che, all'atto pratico, è stato pochissimo utilizzato, messo in un angolo da dirigenti che lo vedevano, e lo vedono tutt'ora, come una limitazione del loro "potere".

Maggiore sarà l'applicazione di questo istituto, maggiori i servizi offerti in questa modalità e maggiori saranno i benefici per i dipendenti pubblici, i cittadini, e per la salute pubblica in generale.

Marco Carlomagno
Segretario Generale FLP - CSE

CORONAVIRUS E SMART WORKING

LA P.A. ALLA PROVA DELL' EMERGENZA

Inauguriamo con questo primo contributo il blog della FLP. Uno spazio messoci a disposizione dall'HuffPost Italia per raccontare il nostro punto di vista sul Paese, la nostra posizione circa il mondo del lavoro e il nostro costante impegno in difesa dei lavoratori.



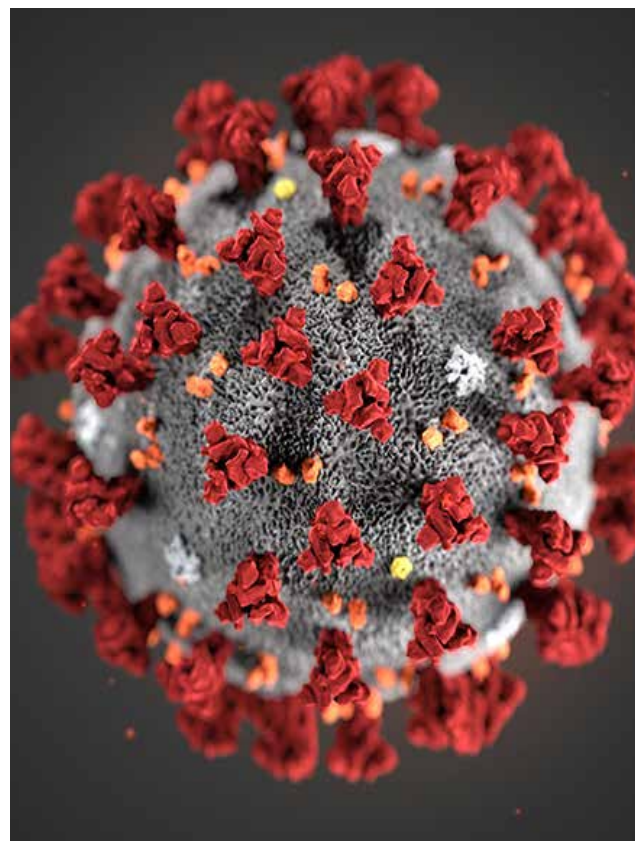
Tra le conseguenze dell'emergenza causata dal Coronavirus c'è l'aver sottoposto a un drammatico "stress test" tutta la macchina amministrativa pubblica del nostro Paese, non solo quella sanitaria. I risvolti saranno sicuramente studiati a fondo nei prossimi mesi o anni, ma una considerazione è possibile farla subito e riguarda l'organizzazione e il funzionamento della macchina pubblica. Il modello organizzativo delle pubbliche amministrazioni italiane è quello meccanicistico, contraddistinto da svariati livelli gerarchici e praticamente "senza testa".

Le "procedure" pensano per tutti.

La diretta conseguenza è l'affermazione dell'adempimento burocratico anziché la soddisfazione dei bisogni della popolazione e della deresponsabilizzazione di tutta la filiera giacché ciascuno può trovare qualcuno cui dare la colpa degli insuccessi. È un modello organizzativo statico, pensato per scenari statici.

L'esempio più banale di questi giorni è la difficoltà della macchina burocratica a rispondere in modo efficace alle esigenze del Paese di contenere al massimo la presenza di lavoratori pubblici negli uffici e contemporaneamente evitare che i servizi pubblici si fermino totalmente. La soluzione individuata dal Governo è stata quella di far fronte ai servizi mediante il ricorso massiccio allo smart working domiciliare, ma la burocrazia ha risposto poco e male.

Nella fase iniziale, quella dei primi contagi, il Governo ha emanato





direttive che sono state quasi del tutto ignorate a causa della “incapacità addestrata”, prevalente nella burocrazia, che ha preso la direttiva, come un consiglio che si poteva tranquillamente disattendere, essendo privo della cogenza di una legge o di un regolamento. Il Governo è intervenuto quasi subito, prima con DPCM e poi con un decreto legge, i cui obiettivi erano chiari: tutelare la salute di tutti e svolgere la maggior parte delle funzioni pubbliche attraverso lo smart working.

La seconda reazione della cattiva burocrazia è stata tentare di mantenere il dominio sul personale attraverso il controllo dei pochi margini di incertezza, iniziando a interpretare in senso restrittivo norme e regolamenti, individuando una pletera di attività come indispensabili da svolgere in presenza e mancando così l’obiettivo di evitare, soprattutto nelle grandi città, spostamenti con mezzi pubblici e afflusso negli uffici. Come FLP siamo intervenuti diffidando le amministrazioni e riscritto al

Governo, chiedendogli di varare norme più cogenti e precise per imporre alle amministrazioni di evitare in modo tassativo la presenza di lavoratori negli uffici per tutto ciò che è possibile lavorare in smart working, cosa che è poi avvenuta.

Mentre scriviamo c’è ancora una parte della burocrazia che interpreta ciò che non è interpretabile, solo per riaffermare il proprio potere. Le conseguenze dei mancati investimenti sul capitale umano e su nuovi modelli organizzativi orientati al recepimento degli obiettivi e non al semplice adempimento burocratico, è incalcolabile. 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. Rinviare l’innovazione, come dimostra la vicenda COVID19, potrebbe avere dei costi troppo alti.

CORONAVIRUS, FLP A CONTE: SENZA SMART WORKING CHIUDERE UFFICI PA

Il contrasto alla diffusione del contagio non può non estendersi agli uffici della Pubblica Amministrazione prevedendo, in linea con le disposizioni di evitare al massimo ogni spostamento e frequentazione di luoghi dove sono possibili gli assembramenti, la limitazione dei servizi resi solo a quelli di Pubblica Utilità, o strettamente essenziali". Inizia così la lettera che il Segretario Generale della Federazione dei Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, Marco Carlomagno, ha inviato ieri al Premier, Giuseppe Conte e al Ministro per la Pubblica Amministrazione, Fabiana Dadone.

"In tale direzione - prosegue la lettera- si rendono necessarie l'adozione di specifiche norme che, come avvenuto per i processi, prevedano il differimento dei termini di legge per tutti gli adempimenti in scadenza, la sospensione di tutte le attività istruttorie ed esterne non collegate alla prevenzione o di contrasto alla diffusione del contagio, l'apertura degli Uffici in forma ridotta e solo per lo svolgimento delle attività legate all'emergenza Coronavirus".

Nella missiva Flp fa esplicita richiesta anche di attivare "specifiche disposizioni che possano coprire da un punto di vista giuridico ed economico, quali congedi straordinari o permessi retribuiti extra contratti, sia le assenze dal servizio necessitate dalla sospensione delle attività didattiche con riferimento all'accudimento dei figli minori, che quelle derivanti dall'osservanza del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di spostamento e raggiungimento del posto di lavoro che non possano essere coperte dalle forme di lavoro agile per l'inadempimento da parte delle Amministrazioni interessate".

"Stiamo monitorando tutte le Pubbliche Amministrazioni - commenta Carlomagno- e stiamo sollecitando tutti i vertici a dare attuazione alla normativa relativa allo smart working, laddove prevista. C'è bisogno ora più che mai di un cambio culturale e invece ci scontriamo con una resistenza ingiustificabile. Abbiamo inviato un'altra lettera alla Ministra Dadone, nei giorni scorsi, che ha prontamente risposto. Attendiamo anche questa volta un riscontro positivo: è in gioco la tutela della salute dei lavoratori e delle loro famiglie".



DENUNCIA DELLA FLP

IN MANCANZA DEGLI STRUMENTI DI PREVENZIONE DAL CONTAGIO DA CORONAVIRUS, GLI UFFICI VANNO CHIUSI

Nonostante ormai la vigilanza sanitaria si estenda in tutto il Paese con interventi sempre più restrittivi c'è ancora chi non capisce, o fa finta di non capire.

Eppure, le ultime misure previste nel Decreto Legge approvato nel Consiglio dei Ministri di ieri e la Direttiva emanata a fine settimana dalla Ministra della PA Fabiana Dadone, non si prestano a equivoci. Bisogna tutelare la sicurezza del personale, ridurre la presenza all'interno degli Uffici, impedire al massimo gli spostamenti casa-lavoro, limitare al minimo le attività di presenza solo ai servizi indifferibili" - dichiara Marco Carlomagno, Segretario generale FLP/CSE.

"Il comportamento irresponsabile di molti dirigenti delle Amministrazioni sta creando situazioni di grande pericolosità sociale e sanitaria.

In queste ore abbiamo notizia di numerosi casi di contagio che interessano intere sedi delle Amministrazioni centrali come la Presidenza del Consiglio, l'Agenzia delle Entrate, il Ministero della Giustizia, il Ministero delle Politiche Agricole, il Ministero dell'Ambiente, il Dipartimento delle finanze e altre, mentre sui territori sono ormai centinaia gli Uffici delle Amministrazioni centrali in cui si contano casi di dipendenti pubblici contagiati " - continua Carlomagno. E' evidente che bisogna cambiare passo e stroncare il reiterarsi di tali comportamenti.

E in questo caso, in presenza di ulteriori inerzie dei Capi delle strutture e degli stessi Ministri interessati, deve essere il Governo nel suo complesso, e il Ministero della Funzione Pubblica, a esercitare fino in fondo la sua funzione di controllo e di direzione adottando misure dirette e immediatamente esecutive.

"Ma un altro aspetto ci preoccupa fortemente.

E' la totale assenza di ogni presidio medico sanitario per il personale che in questi giorni o per l'ignavia di molti Dirigenti, o perché deputato a garantire i servizi indifferibili in presenza, lamenta la mancanza di mascherine di prote-

zione, di appositi divisori che garantiscano il mantenimento della distanza minima rispetto agli utenti, la possibilità di svolgere le attività esterne in sicurezza " - prosegue Carlomagno.

"Ecco il perché la FLP, al fine di fronteggiare l'espandersi dell'epidemia e di tutelare la salute delle lavoratrici e dei lavoratori, ha chiesto in data odierna al Governo la chiusura di tutti quegli Uffici che non sono in grado di garantire il rispetto di questi elementari presidi di sicurezza sanitaria. Siamo consapevoli di essere al servizio della Nazione, ma lo Stato in qualità di datore di lavoro non può essere colpevolmente assente" - conclude Carlomagno.



EMERGENZA CORONAVIRUS: LE NORME DEL DECRETO LEGGE N. 18/ 2020



Il Decreto Legge 17.03.2020, n. 18, c.d. “Cura Italia”, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 70 di pari data e reca “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”.

Detto decreto ha visto la luce dopo l’emanazione di due decreti legge (23 febbraio e 2 marzo) e di ben cinque DPCM (in data 23 febbraio il primo; in data 4, 8, 9 e 11 marzo i successivi), che recano tutti disposizioni per fronteggiare la drammatica situazione innescata dal Coronavirus (Covid-19), provvedimenti che come Federazione abbiamo seguito passo dopo passo dandone innanzitutto tempestiva informazione ai lavoratori, e avviando una serie di iniziative presso la

Funzione Pubblica, in particolare sulle problematiche legate a lavoro agile e ai permessi straordinari extra CCNL, che hanno registrato consenso tra i lavoratori e hanno prodotto effetti positivi sulle determinazioni dell’Esecutivo, che in parte li ha recepiti.

Il decreto di cui parliamo era molto atteso in quanto recante nuove misure a sostegno di famiglie, lavoratori e imprese per contrastare gli effetti dell’emergenza coronavirus sull’economia, e prevede in generale: il finanziamento e altre misure per il potenziamento del SSN, della Protezione civile e degli altri soggetti pubblici impegnati sul fronte dell’emergenza; il sostegno all’occupazione e ai lavoratori per la difesa del lavoro e del reddito; il supporto al credito per famiglie e micro,

piccole e medie imprese, tramite il sistema bancario e l'utilizzo del fondo centrale di garanzia; infine, la sospensione degli obblighi di versamento per tributi e contributi nonché di altri adempimenti fiscali e incentivi fiscali per la sanificazione dei luoghi di lavoro e premi ai dipendenti che restano in servizio.

Con il presente Notiziario, intendiamo fornire una informazione di maggior dettaglio sulle misure assunte con riferimento agli aspetti di maggior interesse dei lavoratori pubblici.

1. Servizio Sanitario Nazionale (SSN)

Aumentano di 250 mln di euro i fondi contrattuali per il comparto Sanità (art. 1) e il Ministero della Salute è autorizzato ad assumere 87 nuove unità (art. 2). E' previsto il coinvolgimento della Sanità Militare per il potenziamento del SSN, e a tal proposito il DL 18 dispone: l'arruolamento per un anno in ambito Esercito Italiano di 120 medici e 200 infermieri (art. 7), il cui bando già è stato emanato; l'assunzione da parte del Ministero Difesa di n 6 funzionari sanitari (art.8), il cui bando è anch'esso stato emanato; l'acquisto di dispositivi medici e presidi sanitari per la sanità militare, e l'attivazione dello Stabilimento Militare Chimico Farmaceutico Firenze per produrre materiale disinfettante, germicida e battericida (art. 9).

L'Istituto Superiore di Sanità viene autorizzato ad assumere 50 unità personale di varie qualifiche (art.11).

L'art.12 invece autorizza Aziende ed Enti del SSN a trattenere in servizio i dirigenti medici, il personale del ruolo sanitario e gli operatori socio sanitario, e lo stesso vale per il personale medico della P.S..

2. Legge 104/1992 sull'Handicap

Con il nostro precedente Notiziario n. 11 del 19 marzo u.s., già abbiamo informato i lavoratori sulle novità contenute nel DL 18. Riprendiamo i punti principali: incremento di 12 gg. complessivi di permesso retribuito usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020 (art. 24, co. 1); riconoscimento al personale sanitario del predetto beneficio compatibilmente con le esigenze organizzative di Enti/Aziende del S.S.N. impegnati nell'emergenza (co. 2); per i lavoratori dipendenti pubblici e privati portatori di disabilità grave, equiparazione al ricovero ospedaliero del periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie (art. 26 co. 2); diritto del lavoratore con disabilità grave o che assiste un familiare con handicap grave a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, se compatibile (art. 39).

Nel Notiziario n. 11 sopra richiamato, abbiamo anche dato



conto degli importanti chiarimenti intervenuti successivamente da parte dell'Ufficio Disabilità della PCM, e in particolare che il monte complessivo a disposizione degli aventi diritto è pari a 18 gg. complessivi e che è anche possibile il cumulo.

3. Congedi e indennità per i lavoratori pubblici

In materia di congedi e indennità, l'art. 25 del DL 18 estende ai lavoratori pubblici quanto previsto dall'art. 23 dello stesso decreto per i lavoratori privati, e pertanto è previsto:

- che, in considerazione dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche di ogni ordine e grado e per tutto il periodo di sospensione, a decorrere dal 5 marzo 2020, uno specifico congedo di quindici giorni, continuativo o frazionato, per i figli in età non superiore ai 12 anni, per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione con i periodi coperti da contribuzione figurativa (art. 23 co. 1);
- che l'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo siano posti a carico dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro (art. 25, co. 2);
- che i periodi di congedo parentale fruiti durante i periodi di sospensione siano convertiti nel congedo di cui al comma 1 con diritto all'indennità e non come congedo parentale (art. 23 co.2);

- che il congedo può essere riconosciuto alternativamente a entrambi i genitori per un totale complessivo di 15 giorni, a condizione che nel nucleo familiare uno dei genitori non sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito o non lavoratore o disoccupato (art. 23 co. 4);
- che i limiti di età per handicap ex art. 24 non si applichino per figli con disabilità grave iscritti a scuole o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale (art. 23, co. 5);
- che, alla condizione che uno dei genitori non sia destinatario di strumenti di sostegno al reddito o non lavoratore o disoccupato, per i figli minori compresi nell'età tra 12 e 16 anni, i lavoratori hanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche senza né indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa con divieto di licenziamento e con il diritto di mantenimento del posto di lavoro (co. 6), disposizioni queste che sono valide e valgono anche per i genitori affidatari (art. 23, co. 7);
- in alternativa al congedo, con riferimento alle prestazioni previste dai commi 1 e 5, è prevista la possibilità di usufruire di un bonus fino a max 600 euro per servizi da baby sitter (art. 23, co. 8);
- per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato (medici, infermieri, tecnici di laboratorio biomedico, tecnici di radiologia medica e operatori sociosanitari), il bonus baby sitter, in alternativa al congedo specifico, è riconosciuto nel limite massimo di 1.000 euro (art. 25, co. 3), e la disposizione si applica anche al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso (art. 25 co.2);
- infine, per l'accesso al bonus, gli interessati debbono presentare domanda telematica all'INPS, che vi farà fronte entro il limite massimo di spesa per il 2020 pari a 30 mln di euro (art. 25, co.4).

4. Premi ai lavoratori dipendenti

L'art. 63 del Decreto Cura Italia, per il solo mese di marzo 2020, prevede l'erogazione di un premio di 100 euro ai lavoratori con reddito non superiore a 40.000 euro l'anno, da rapportare ai giorni di lavoro svolti nella sede di lavoro nello stesso mese. Detto premio non concorre alla formazione del reddito.

5. Agenzia delle Dogane e dei Monopoli

L'art. 70 dispone invece per il 2020 l'incremento di 8 mln di euro delle risorse per il lavoro straordinario del suo personale in previsione di un aumento dei carichi di lavoro per le attività di controllo.

6. Personale delle FF.AA., P.S., Vigili del Fuoco, della carrie-



ra prefettizia e personale civile dell'Interno

Per il personale delle Forze Armate e della Polizia di Stato, l'art. 74 co. 1 autorizza per l'anno 2020, per un periodo di 90 giorni a partire dal 18 marzo 2020, la spesa di poco meno di 60 mln di euro per il pagamento di straordinari e altri oneri connessi all'impiego.

Autorizzate anche la spesa di 23,7 mln di euro per consentire la sanificazione e la disinfezione straordinaria degli uffici, degli ambienti e dei mezzi in uso, nonché per assicurare l'adeguata dotazione di dispositivi di protezione individuale e l'idoneo equipaggiamento al personale impiegato nelle medesime Forze nonché di quello delle Capitanerie di Porto e della Guardia Costiera (art. 74 co. 2).

Autorizzata anche la spesa di oltre 2 mln di euro per gli straordinari dei Vigili d. Fuoco.

Per il Ministero dell'Interno, per ulteriori 90 giorni dal 3 aprile 2020, viene autorizzata la spesa complessiva di € 6.636.342, di cui € 3.049.500 per il pagamento di lavoro straordinario, € 1.765.842 per spese di missione al fine di assicurare la sostituzione temporanea del personale in servizio presso le Prefetture-UTG, € 821.000 per spese sanitarie, pulizia e acquisto dispositivi di protezione individuale ed € 1 mln. per acquisti di prodotti e licenze informatiche per lavoro agile (art. 74, co. 4).

Ancora per 90 giorni, ma a decorrere dal 18 marzo 2020, è autorizzata la spesa complessiva di euro 2.081.250 per l'anno 2020, per il pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario del personale dell'Amministrazione civile dell'Interno per lo svolgimento dei maggiori compiti (art. 74, co. 5).

Per quanto attiene la modalità in lavoro agile, le Forze Armate, quelle di Polizia e i Vigili del fuoco, nel rispetto delle attuali esigenze di servizio, possono adottare la predetta modalità e possono essere esentati dal servizio, e tale periodo è equiparato, sotto il profilo economico e previdenziale, al servizio prestato con esclusione dell'indennità mensa.

In caso di quarantena/sorveglianza attiva/ permanenza domiciliare fiduciaria, è riconosciuta la malattia con esclu-

sione di tali periodi dal computo dei giorni previsti dalle diverse normative che regolano il comparto sicurezza e del soccorso (art. 87, co. 6 e 7).

7. Nuove misure urgenti per l'Amministrazione Giustizia

L'art. 83 detta disposizioni per contrastare l'emergenza epidemiologica da Covid-19 e contenerne gli effetti in materia di giustizia civile, penale, tributaria e militare; l'art. 84 reca disposizioni in materia di giustizia amministrativa; l'art. 85 infine quelle in materia di giustizia contabile.

8. Smart-Working (Lavoro agile), esenzioni dal servizio e procedure concorsuali

Con l'art. 75 del D.L. 18, le AA.PP. vengono autorizzate, ma con le risorse disponibili e in base alle norme vigenti, ad acquistare, con procedure semplificate, beni e servizi informatici per agevolare al loro interno la diffusione del lavoro agile. Ma è l'art. 87 dello stesso decreto che, recependo quanto contenuto nella Direttiva della F.P. n. 2/2020, dispone le seguenti misure straordinarie:

- per quanto attiene alle procedure concorsuali, ad esclusione di quelle la cui valutazione venga effettuata su basi curriculari o in modalità telematica, le stesse sono sospese per 60 giorni; possono comunque essere concluse le procedure per le quali la valutazione dei candidati è già stata effettuata;
- per quanto attiene al lavoro agile, sino alla cessazione dello stato di emergenza, rappresenta la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PP.AA. che, conseguentemente, limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche per la gestione dell'emergenza, e prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui agli artt. da 18 a 23 della L. 81/2017;
- la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione;
- quando non sia possibile ricorrere al lavoro agile, le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto del CCNL;
- esperite tali possibilità, le amministrazioni motivatamente possono esentare il personale dipendente dal servizio, configurando tale assenza come servizio prestato a tutti gli effetti senza la corresponsione dell'indennità di mensa ove prevista.

Se queste sono le norme introdotte dal D.L. 18, non possiamo non evidenziarne i punti ancora fortemente critici.

La prima questione riguarda le attività indifferibili che vanno prestate in presenza fisica: non esistendo allo stato indicazioni di carattere generale al riguardo, che pure FLP ha chiesto alla F.P., molte Amministrazioni, e all'interno di esse anche i singoli Enti, stanno agendo in modo autonomo e senza peraltro fornire informazioni alle Parti sociali o attivare confronti con le stesse tramite conferenze call. Come noto, come FLP abbiamo inviato in data 12 marzo, dopo la registrazione in Corte dei Conti della Direttiva n. 2 della F.P., a tutte le Amministrazioni una diffida a dare "IMMEDIATA, PIENA e COMPLETA ATTUAZIONE a quanto ora previsto dalla norma, con l'assegnazione di tutto il personale alla modalità di lavoro agile, e all'individuazione immediata delle attività considerate indifferibili da rendere in presenza", mettendo in evidenza le "gravi e precise responsabilità civili, amministrative e penali" dei Dirigenti inadempienti, e riservandosi "le eventuali azioni di tutela nelle opportune sedi".

Proseguiremo nei prossimi giorni la nostra azione, che si muove anche in termini di prospettiva futura, volendo trarre in considerazione anche la fase post emergenziale, per fare del lavoro agile una modalità autenticamente ordinaria nel pubblico impiego contrattualizzato.

Queste sono le disposizioni di maggior interesse dei lavoratori pubblici contenute nel decreto legge 17.03.2020, n. 18, che dovrà ora passare al vaglio del Parlamento per la conversione in legge.

Mentre eravamo impegnati nella scrittura di questo notiziario, sono giunte ripetute notizie su un progressivo peggioramento della situazione emergenziale da Covid-19, che hanno portato, prima il Ministro della Salute, con l'Ordinanza del 20 marzo u.s. pubblicata sulla G.U. n. 73 di pari data poi seguita da una nuova Ordinanza in data 22 pubblicata nella G.U. n. 75 di pari data, e successivamente il Presidente del Consiglio dei Ministri a firmare un nuovo proprio Decreto in data 22 marzo 2020.

Sembra davvero un fiume in piena, che pare travolgere tutti gli argini. E' davvero dura la battaglia che ci aspetta, ma non dobbiamo mollare, anche se ogni giorno la situazione pare peggiorare.

Ma come cittadini non dobbiamo mollare, ce la dobbiamo fare. E non molleremo neanche come sigla sindacale.

C'è bisogno di lucidità e di tutto il nostro impegno. Un sindacato di servizio, di trincea, di "guerra".

Non lo potevamo immaginare, non eravamo ancora pronti, ma dobbiamo provarci! E ci proveremo!

RICHIESTA STIPULA ACCORDO QUADRO SU LAVORO AGILE E RAPPORTO DI LAVORO



Gentile Ministra, in questi giorni l'estensione in forma generalizzata del lavoro agile negli Uffici della Pubblica Amministrazione sta producendo indubbi effetti positivi sul contrasto al diffondersi del contagio da Covid 19, contribuendo in modo significativo alla realizzazione delle misure messe in atto dal Governo in una fase che resta di grave emergenza sanitaria nazionale.

Ma la forte implementazione del lavoro agile che Ella ha voluto garantire, accogliendo anche le proposte e le richieste della FLP, non è solo una misura di prevenzione del contagio. Rappresenta infatti anche un formidabile strumento per

garantire al sistema Paese tutti quei servizi necessari al suo funzionamento, anche in un momento così difficile e complesso.

Ci riferiamo in particolare a tutte quelle prestazioni indifferibili, svolte anche da remoto, che bisogna garantire nell'ambito del sistema previdenziale e assistenziale, nel pagamento degli stipendi, del funzionamento del fisco e della giustizia, della sicurezza nazionale e della rete estera, nel commercio internazionale e di altre attività afferenti alle Pubbliche Amministrazioni.

Attività e servizi che, per effetto delle misure che il Governo ha già adottato e che adotterà per contrastare gli effetti della

crisi economica derivante dal blocco delle attività industriali e commerciali, e che prevedono il pieno coinvolgimento delle Pubbliche amministrazioni per la loro effettiva realizzazione, sono già aumentate considerevolmente.

In questo ambito appare notevolmente distonico e non motivato l'atteggiamento delle Amministrazioni, che stanno formalizzando a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori l'obbligo di fruire delle ferie pregresse (in parecchi casi non solo quelle relative al 2019, ma anche quelle maturate nel 2020) entro il 30 di aprile del 2020, non concedendo il lavoro agile fino a che non siano esaurite le ferie pregresse, o interrompendo la prestazione lavorativa in atto, con l'attribuzione forzosa delle ferie. Tale comportamento è purtroppo indice di quella resistenza burocratica che ancora pervade una parte della nostra Pubblica Amministrazione, che vede il lavoro agile non come una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, ma come un semplice "stare a casa, casomai a non fare niente".

Un atteggiamento non solo in gran parte dei casi non rispettoso delle prerogative contrattuali, in quanto quelli che oggi obbligano a fare le ferie entro il 30 aprile 2020 sono gli stessi che a fine anno hanno rifiutato le ferie per motivi di servizio a ferragosto o a Natale, invocando le esigenze di servizio (e in questo caso i contratti prevedono il differimento per l'utilizzo al 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione), ma anche di nocimento per la funzionalità degli Uffici, chiamati in questa fase non certo "a fare niente", ma a garantire invece importanti prestazioni e servizi ai cittadini ed alle imprese.

Del resto le stesse indicazioni fornite dal Ministero da lei diretto chiariscono che l'utilizzo delle ferie pregresse del 2019 è obbligatorio solo prima dell'esenzione del personale dalla prestazione lavorativa, in caso di materiale impossibilità allo svolgimento del lavoro agile.

Ecco perché riteniamo necessario che su questa vicenda, che tanti problemi sta creando tra il personale, e che mina il clima interno delle Amministrazioni, già messo a dura prova dalle situazioni esterne che viviamo, la Funzione Pubblica emani una specifica direttiva che chiarisca, in modo inequivocabile, che la fruizione delle ferie, entro i termini previsti dall'attuale quadro normativo e contrattuale, debba tenere conto che negli Uffici della P.A. il rinvio delle ferie non è un capriccio del lavoratore, ma un'esigenza di servizio dovuta alla gravissima carenza degli organici.

Alla luce della situazione emergenziale in atto, quindi,

appare opportuno che anche il termine ordinario di differimento, previsto per rinvii di carattere personale al 30 aprile 2020, nella situazione eccezionale quale quella di questi giorni, venga riconnotato come differimento per esigenze di servizio e, pertanto, previsto per tutti i lavoratori al 30 giugno 2020, e comunque non prima della fine dello stato di emergenza sanitaria.

Ciò anche al fine di impedire la forzatura dell'attribuzione del lavoro agile solo dopo la fruizione delle ferie e/o l'interruzione della prestazione lavorativa in lavoro agile con l'obbligo di fruire delle ferie entro il 30 aprile 2020.

Riteniamo infine necessario prevedere, nell'ambito del sistema di partecipazione, l'attivazione di uno specifico confronto tra Ministero della Pubblica Amministrazione, Aran e Organizzazioni sindacali, per definire congiuntamente un accordo quadro, non solo su questa fattispecie, ma su tutte le ulteriori problematiche che scaturiscono nel rapporto di lavoro dall'applicazione del lavoro agile, dal momento che lo stesso non è più attivato in modalità sperimentale e residuale, ma è ormai fattore ordinario di svolgimento della prestazione lavorativa.

Incontro al quale ci rendiamo immediatamente disponibili. Cordiali saluti.

Il Segretario Generale
Marco Carlomagno



LA FLP HA ATTIVATO UN SERVIZIO DEDICATO PER DENUNCIARE LA MANCATA ATTUAZIONE DELLE NORME SUL LAVORO AGILE NELLE P.A.

LA TUTELA DELLA SALUTE E' UN DIRITTO!

In queste settimane di grave emergenza sanitaria nazionale, a fronte del diffondersi sul territorio nazionale del contagio da coronavirus, si sono succeduti numerosi atti normativi, sia sotto forma di Decreto legge che di DPCM che di Ordinanze regionali, che sempre più hanno ribadito la necessità di eliminare gli assembramenti, ridurre al minimo gli spostamenti, riconoscere il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

I servizi pubblici da assicurare vengono ricondotti solo a quelli strettamente essenziali, e quelli da svolgere "di presenza" vengono circoscritti solo ad alcune attività, che in nessun modo possono essere svolte da remoto.

Inoltre la sospensione e il differimento per legge di molte attività rendono ancora più applicabile, con urgenza e in modo generalizzato, il lavoro a distanza.

Nonostante queste disposizioni, che non si sono limitate, come dicevamo, all'emanazione delle pur importanti Direttive della Funzione Pubblica, e all'aggravarsi della situazione sanitaria che ha portato all'emanazione dell'ultimo DPCM, permangono, purtroppo, in parecchie Amministrazioni e in molti Uffici, su tutto il territorio nazionale, comportamenti assolutamente restrittivi e penalizzanti e resistenze diffuse che mettono a rischio non solo la salute delle lavoratrici e dei lavoratori delle Amministrazioni interessate, ma di tutta la cittadinanza.

Ecco il perché, proseguendo nella nostra iniziativa, che in questo mese è stata di proposta, ma anche di denuncia, abbiamo deciso di attivare un canale diretto, riservato a tutti i colleghi che volessero segnalare le situazioni dei loro Uffici in cui vi è una mancata, o parziale, attuazione delle

norme a tutela della salute pubblica (mancata concessione del lavoro a distanza - attività che forzatamente e unilateralmente sono state individuate come indifferibili di presenza - obbligo di rientro settimanale, etc.).

Le segnalazioni vanno inoltrate alla casella di posta elettronica dedicata: covid19@flp.it.

Sarà nostra cura trasmetterle in forma aggregata, mantenendo ovviamente riservata la fonte, alla Ministra della Funzione Pubblica Fabiana Dadone e all'Ispettorato dello stesso Ministero, allo scopo di rimuoverne gli effetti.

Invitiamo altresì le nostre strutture nazionali e territoriali di Coordinamento di Amministrazione e di Ente a sollecitare le rispettive Amministrazioni per essere informati con tempestività in merito agli atti con i quali sono stati individuati i servizi indifferibili di presenza al fine di verificarne la congruità e la reale rispondenza rispetto alla grave situazione in atto.



ENTRATE: NON SIAMO MEDICI MA CHIEDIAMO CHIAREZZA

Nel pomeriggio di mercoledì 26 febbraio i sindacati hanno incontrato il Direttore dell'Agenzia delle Entrate Ernesto Ruffini che ha illustrato le misure intraprese dall'Agenzia in merito all'emergenza coronavirus.

Il direttore ci ha illustrato la direttiva che è poi stata pubblicata ieri mattina, che elenca tutti i comportamenti da tenere per limitare al massimo la diffusione del virus.

Oltre a riportare tutte le misure già previste dall'analoga Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione, l'Agenzia detta alcuni indirizzi di comportamento e prevede altresì la limitazione dell'accesso al pubblico e il rinvio di tutte le attività esterne che possono essere riprogrammate. Al termine della breve illustrazione è stato possibile intervenire in merito alla questione e alle possibili iniziative da prendere negli uffici. Stanno circolando da giorni, infatti, le ipotesi più varie. La chiusura di tutti gli uffici o l'apposizione di barriere di plexiglas ai front-office sono le proposte più "sobrie" che abbiamo ascoltato in questi giorni.

Ebbene, ammettiamo di non annoverare tra le nostre file esperti virologi e per questo non abbiamo chiesto chiusure o barriere di plexiglas o di altro materiale perché, semplicemente, ciò che può sembrare idoneo in un ufficio potrebbe essere insufficiente in condizioni diverse.

Ciò che abbiamo chiesto sono invece le seguenti misure:

- Dettare linee di condotta che vengano seguite in tutta Italia, ovviamente a seconda delle condizioni di circolazione del virus, e nel caso di incertezze, seguire le indicazioni delle autorità sanitarie. Questo perché non siamo virologi (lo abbiamo già detto) ma, per esempio, se viene fissata una distanza minima da tenere tra il funzionario dell'agenzia e l'utente, l'indicazione deve valere per tutti i datori di lavoro. Purtroppo abbiamo già casi di scarsa informazione e superficialità, per esempio in Sardegna. Per questo abbiamo chiesto a chi dobbiamo rivolgerci nel caso in cui le indicazioni fornite dal centro non fossero rispettate da qualche datore di lavoro. Vi confessiamo che, nonostante abbiamo più volte reiterato la domanda, la risposta ancora non ci è chiara e quindi vi preghiamo di segnalarci eventuali inosservanze alla direttiva a livello periferico. Troveremo noi il modo per segnalarle a chi di dovere.

- Ampliare al massimo il ricorso agli istituti di conciliazione vita-lavoro, soprattutto in quelle regioni nelle quali sono state chiuse le scuole e si è aggiunto il problema della custodia dei figli minori. È stato stipulato un buonissimo accordo in Toscana, ma si può e si deve fare, ove possibile, ancora di più.

- Favorire la massima flessibilità d'orario sia in entrata che in uscita, andando anche oltre il rigido dettato contrattuale. Favorire il ricorso all'orario multiperiodale, permettendo a chi è in difficoltà con la custodia dei figli (ma non solo a loro, ovviamente) di assentarsi recuperando le ore non lavorate successivamente e in tempi lunghi.

- Resta il problema della giustificazione delle assenze senza sacrificio (per capirci, nemmeno dell'indennità di agenzia) da parte dei lavoratori costretti a stare a casa in quarantena o per motivi precauzionali. È un problema che la FLP e la nostra confederazione CSE hanno posto già al Ministro Dadone e che speriamo possa essere risolto per via normativa in tempi brevi. Ciò nonostante abbiamo investito del problema anche l'Agenzia delle Entrate, la quale ci ha risposto che il problema è all'attenzione degli uffici preposti (leggi Ufficio Normativa del Lavoro).

L'argomento all'ordine del giorno ci ha portato, quasi obbligatoriamente, alla questione del telelavoro le cui graduatorie dovevano uscire in questi giorni. Come sapete la FLP ha chiesto con forza che ci fosse un passaggio al tavolo nazionale sulla questione dei numerosi dinieghi ai progetti, frapposti da alcune strutture dell'Agenzia delle Entrate. Abbiamo reiterato la richiesta, come pure abbiamo chiesto al direttore dell'Agenzia di non revocare in questa fase nessuno dei progetti in essere, anzi di aumentare i posti previsti. Il direttore si è detto d'accordo con noi sia sul passaggio nazionale per i dinieghi sia sull'inopportunità di revocare i progetti esistenti che scadrebbero oggi. Inoltre si è detto possibilista sulla possibilità di aumentare i posti. Nei prossimi giorni – compatibilmente con la situazione d'emergenza attuale - dovrebbero riprendere le trattative sui numerosi problemi ancora aperti.

La FLP vi terrà costantemente aggiornati sugli sviluppi sia in merito alla questione coronavirus che sul resto delle problematiche ancora irrisolte.

LE FERIE PREGRESSE NON SIANO L'ALIBI PER NON ATTIVARE IL LAVORO AGILE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

QUESTI E ALTRI CHIARIMENTI NELLA NUOVA CIRCOLARE DELLA MINISTRA PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nei giorni scorsi, da ultimo con la nota del 31 marzo 2020, la FLP ha sollecitato la Ministra per la Pubblica Amministrazione Fabiana Dadone ad emanare specifiche direttive indirizzate alle diverse Amministrazioni che, a distanza ormai di tanti giorni dalla proclamazione dello stato di emergenza sanitaria, continuavano a frapporre ostacoli all'attivazione del lavoro agile in forma generalizzata, nonostante le disposizioni emanate dal Governo per il tramite prima dei DPCM e poi con il DL "Cura Italia". Nella medesima nota sollecitavamo pure l'apertura di uno specifico confronto per definire le ricadute delle nuove modalità di articolazione della prestazione lavorativa in forma agile, ormai non più sperimentale, ma generalizzata, sull'organizzazione del lavoro e soprattutto sul rapporto di lavoro.

La Ministra per la Pubblica Amministrazione, in esito e a riscontro delle nostre richieste, ha pubblicato una specifica Circolare, la n. 2/2020, in corso di registrazione presso gli Organi di controllo, nella quale fornisce ulteriori chiarimenti in merito al lavoro agile come fattore ordinario di svolgimento della prestazione lavorativa in questa fase emergenziale, alla necessità di ridurre al minimo le attività di presenza anche per le cosiddette attività indifferibili, alla questione dell'utilizzo delle ferie pregresse, alle modalità di fruizione degli istituti dell'esonero dal

servizio, ai permessi ex legge 104, ai congedi e ai bonus per i dipendenti pubblici, al riconoscimento per il personale affetto da gravi patologie dell'istituto del ricovero ospedaliero per giustificare le assenze dal servizio fino al 30 di aprile 2020.

Inoltre, con riferimento alle ricadute organizzative e sul rapporto di lavoro, invita le Amministrazioni pubbliche ad attivare da subito momenti di confronto con le Organizzazioni sindacali, anche con riferimento all'attribuzione dei buoni pasto.

Valutiamo, nel complesso, positivamente i chiarimenti intervenuti, che seppure con qualche bizantinismo di troppo e indicazioni talvolta contraddittorie, contribuiscono sostanzialmente e su diversi aspetti, a superare le interpretazioni restrittive e penalizzanti delle Amministrazioni, e forniscono un quadro di indirizzo a cui le stesse non potranno sottrarsi.

Con particolare riferimento alla questione dell'utilizzo delle ferie pregresse, che è uno dei punti centrali della nota da noi indirizzata alla Ministra il 31 marzo 2020, viene chiarito che le stesse sono unicamente quelle maturate nel 2019 e anni precedenti, e che il termine di fruizione è quello rinvenibile nei contratti nazionali di lavoro al 30 giugno 2020.

Viene inoltre chiarito che non è in alcun modo possibile



posticipare l'attribuzione del lavoro agile all'utilizzo preventivo delle ferie pregresse, e tantomeno che le stesse possano essere disposte unilateralmente.

Sulla base di queste considerazioni la FLP, per il tramite delle proprie strutture nazionali di Amministrazione e di Ente, ha chiesto a tutte le Amministrazioni di uniformarsi ai contenuti della circolare e di prevedere da subito l'attivazione del confronto sulle ricadute organizzative e quelle sul rapporto di lavoro anche con riferimento all'attribuzione dei buoni pasto.

E' di tutta evidenza però che queste fattispecie, in particolare quelle relative alle ricadute sul rapporto di lavoro, pur nella necessaria declinazione del confronto di Amministrazione e di Ente, non possono essere lasciate alla discrezionalità dei singoli vertici, dal momento che non sarebbe tollerabile un trattamento diverso tra lavoratori a seconda dell'Amministrazione

in cui prestano servizio.

Ecco il perché abbiamo risollecitato la Ministra per la Pubblica Amministrazione ad attivare comunque il già richiesto tavolo di confronto per un accordo quadro sul lavoro agile, per la definizione di ulteriori precisazioni sui contenuti della Circolare n. 2 e anche alla necessità di raggiungere un accordo quadro sulle misure da adottare rispetto alla tutela sanitaria e al rispetto delle regole di sicurezza sul lavoro che, ora come non mai, debbono essere garantite in tutti i luoghi di lavoro.

BLOCKCHAIN RICREA L'ARTE PER AIUTARE I COMUNI RACCOLTA FONDI PER I LUOGHI COLPITI ECONOMICAMENTE



Un progetto digitale senza scopo di lucro, ideato per coniugare il patrimonio artistico e storico italiano con la tecnologia blockchain, raccogliendo fondi per aiutare i comuni in difficoltà e i luoghi d'arte colpiti economicamente dalla pandemia del coronavirus: l'iniziativa, denominata Italian Wonders - Le Bellezze Italiane, è dell'azienda milanese Blockchain Italia, in collaborazione con l'associazione Italia4Blockchain e la Federazione Lavoratori Pubblici (Fip).

La piattaforma nasce per digitalizzare il Patrimonio culturale ed artistico Italiano, ricreando sulla blockchain pubblica di Ethereum opere d'arte e gioielli dell'architettura, chiese, piazze, monumenti, in una forma digitale particolare che viene denominata 'token': paragonabili a dei francobolli digitali o ad oggetti digitali da collezione, i token vengono scambiati nel web assumendo valore in quanto unici, non duplicabili e di numero limitato.

Chiunque potrà contribuire alla raccolta fondi ed il trasferimento dei francobolli digitali 'Italian Wonders' avverrà a

fronte di un piccolo contributo, che sarà interamente devoluto a favore delle singole regioni toccate dall'emergenza. Disponibili sul sito www.italianwonders.io sono già oltre novanta i token rappresentanti alcune delle opere più iconiche dello Stivale.

"Nell'attesa di poter tornare a visitare quei luoghi che oggi, purtroppo, sono irraggiungibili - spiega il Founder e CEO di Blockchain Italia srl, Pietro Azzara - collegandosi al sito, ogni cittadino può supportare e far suo il luogo che gli sta più a cuore, di cui potrà conservare la rappresentazione univoca.

Speriamo di coinvolgere più artisti e stakeholders nel settore, anche rivolgendosi all'estero, per mostrare che possiamo supportare e prenderci cura, anche a distanza, dei luoghi simbolo della nostra cultura".

UTILIZZO DELLE FERIE: ECCO COSA PREVEDE IL CCNL



In questi giorni molti iscritti e colleghi si stanno rivolgendo al nostro sindacato chiedendo di intervenire a difesa delle proprie ferie pregresse, che non vorrebbero smaltire entro il 30 aprile p.v..

Le Direttive del Ministro della Funzione Pubblica, i Dpcm, i Decreti Legge e le circolari emanate negli ultimi giorni dai vertici burocratici delle varie amministrazioni pubbliche al fine di limitare la presenza negli uffici dei lavoratori e tubarli quindi dal rischio di contagio da coronavirus Covid-19, hanno ribadito il contenuto espresso nell'art. 87 (Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali) del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 cd. "Cura Italia", il quale, al punto 3 prevede, tra le altre misure, anche lo smaltimento delle ferie pregresse.

A tal proposito riteniamo di precisare che mentre la pretesa di alcuni uffici di indurre o costringere i lavoratori a fruire delle ferie maturate nel 2020 è illegittima, il CCNL del Comparto Funzioni Centrali - Periodo 2016-2018 all'art 28, punto 15 stabilisce che:

"In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza".

La frase "compatibilmente con le esigenze di servizio" sta ovviamente a significare che il dirigente dell'ufficio, se lo ritiene, potrà disporre lo smaltimento delle ferie pregresse:

Organizzando in modo scaglionato ed evitando il più possibile delle sovrapposizioni, la fruizione delle ferie riguardanti i lavoratori del medesimo ufficio, in modo da non provocare disservizi ed anche collocando in ferie d'ufficio* il personale che non intende fare la domanda;

Decidere, con provvedimento motivato da esigenze di servizio, di negare al lavoratore la fruizione delle ferie pregresse nel periodo da lui richiesto.

In tal caso si ritiene che il punto 14 dell'art. 28, il

quale stabilisce che:

“In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell’anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell’anno successivo”, consenta al lavoratore di fruito delle ferie pregresse fino al 30 giugno dell’anno successivo a quello di spettanza.

* Il personale che verrà collocato in ferie d’ufficio e che si rifiuta di andare in ferie, nonostante il datore di lavoro lo metta in condizioni di fruito, perderà il diritto connesso a quelle ferie annuali retribuite (pronunciamento della Corte di Giustizia dell’unione Europea - Cause C-619/16 e C-684/16)

Art. 28 (Ferie e recupero festività sopresse)

Del CCNL del Comparto Funzioni Centrali - Periodo 2016-2018

Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa l’indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

In caso di distribuzione dell’orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall’ art. 1, comma 1, lettera “a”, della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

In caso di distribuzione dell’orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, com-

prendivi delle due giornate previste dall’ art. 1, comma 1, lettera “a”, della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l’articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.

Dopo tre anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.

A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruito nell’anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.

Nell’anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli artt. 31 e 33 conserva il diritto alle ferie.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Esse sono fruito, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Le ferie non possono essere fruito ad ore.

L’amministrazione pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all’atto della cessazione del rap-

**CONTRATTO
COLLETTIVO
NAZIONALE
LAVORO**





porto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruita nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruita entro il primo semestre dell'anno successivo.

In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipenden-

te dovrà fruita delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dipendente informare tempestivamente l'amministrazione, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 37, comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 14 e 15.

Art. 87 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 cd. "Cura Italia" (Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali)

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio

dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente:

Limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza;

Prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione. In tali casi l'articolo 18, comma 2, della legge 23 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione.

Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui al comma 1, lett. B), le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva. Esperite tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista. Tale periodo non è computabile nel limite di cui all'articolo 37, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.

Gli organi costituzionali e di rilevanza costituzionale, nonché le autorità amministrative indipendenti, ivi comprese la Commissione nazionale per le società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, ciascuno nell'ambito della propria autonomia, adeguano il proprio ordinamento ai principi di cui al presente articolo.

Lo svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego, ad esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica, sono sospese per sessanta giorni a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto.

Resta ferma la conclusione delle procedure per le quali risulti già ultimata la valutazione dei candidati, nonché



la possibilità di svolgimento dei procedimenti per il conferimento di incarichi, anche dirigenziali, nelle pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, che si istaurano e si svolgono in via telematica e che si possono concludere anche utilizzando le modalità lavorative di cui ai commi che precedono, ivi incluse le procedure relative alle progressioni di cui all'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Fino alla cessazione dello stato di emergenza deliberato dal Consiglio dei Ministri il 31 gennaio 2020, fuori dei casi di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 2 marzo 2020, N. 9, in considerazione del livello di esposizione al rischio di contagio da COVID-19 connesso allo svolgimento dei compiti istituzionali e nel rispetto delle preminenti esigenze di funzionalità delle amministrazioni interessate, il personale delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco può essere dispensato temporaneamente dalla presenza in servizio, anche ai soli fini precauzionali in relazione all'esposizione a rischio, ai sensi dell'articolo 37 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, con provvedimento dei responsabili di livello dirigenziale degli Uffici e dei reparti di appartenenza, adottato secondo specifiche disposizioni impartite dalle amministrazioni competenti.

Tale periodo è equiparato, agli effetti economici e previdenziali, al servizio prestato, con esclusione della corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista, e non è computabile nel limite di cui all'articolo 37, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.

Fino alla stessa data di cui al comma 6, il personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco assente dal servizio per le cause di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, è collocato d'ufficio in licenza straordinaria, in congedo straordinario o in malapa, con esclusione di tali periodi di assenza dal computo dei giorni previsti dall'articolo 37, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, dal periodo massimo di licenza straordinaria di convalescenza per il personale militare in ferma e rafferma volontaria e dal periodo di assenza di cui all'articolo 4 e all'articolo 15 dei decreti del Presidente della Repubblica del 7 maggio 2008 di recepimento dell'accordo sindacale integrativo del personale direpvo e dirigente e non direpvo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Il periodo di assenza di cui al presente comma costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

Al comma 4 dell'articolo 19 del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, la parola "provvedono" è sostituita dalle seguenti "possono provvedere".



In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente

con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dipendente informare tempestivamente l'amministrazione, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

INDUCED LABOR QUANTO VALE IL TUO PASSAPORTO?

MARIANGELA MATONTE



Occorre inventarsele tutte se il destino nel cercare la sua via ha deciso di farti nascere in uno dei paesi in basso alla classica mondiale della libertà di movimento.

Se la cicogna ti ha planato sul suolo di un Paese dal “passaporto debole”, ti sarà preclusa la libertà fondamentale di viaggiare, spostarti, muoverti per il mondo. Ti sarà precluso il diritto naturale alla mobilità. Sarai uno dei tanti milioni di cittadini “prigionieri” nel loro stesso Paese, salvo affidarti al contrabbando mafioso di esseri umani o disporre di un bel po’ di soldi per comprarti il “passaporto giusto”. Il bene più prezioso dell’era globale.

A questo tema politico, pesantissimo, si è ispirato Khaled Diab, giovane regista

egiziano autore di **INDUCED LABOR**, una commedia brillante dai toni e drammatica nei contenuti.

Siamo al Cairo, nell’affollato ufficio consolare dell’ambasciata americana. Una galassia di personaggi tipo ridicoli, ridicolizzati, inverosimilmente reali. Una falsa coppia di gay, un falso cristiano (in realtà è un musulmano), un falso medico. E poi c’è la verità di Hessin e di sua moglie Iba che aspettano, come tutti gli altri, un visto per lasciare l’Egitto.

Due emisferi divisi da un vetro che separa chi ha il potere di decidere del destino altrui e chi nella benevolenza di questi spera. Il Potere nel nostro caso ha le fattezze di un tronfio impiegato americano dalla barba bionda e la verità in tasca:

“Tutti gli egiziani mentono, li conosco oramai”.

Hessin, uomo dalla apparenza bonaria e dalle miti maniere, e Iba, incinta di due gemelli, hanno percorso meticolosamente tutte le strade percorribili per ottenere, legalmente, un visto di ingresso negli Stati Uniti. Più volte si sono sottoposti al trito rituale delle attese, delle interviste, dei documenti, aggiungendo ogni volta un pezzo in più all'intelaiatura necessaria a reggere la domanda per ottenere l'agognato visto. Hessin ha aperto una attività commerciale, vende libri per bambini, Iba un conto in banca. E per essere convincente, Iba un po' di soldi se li è portati dietro nella borsa.

Ma non basta nemmeno stavolta. Per l'intervistatore americano dalla barba bionda i due coniugi non hanno i requisiti. L'ennesimo rifiuto non coglie di sorpresa Hessin che in ambasciata ci è entrato con un piano B ... e un fucile.

Se a lui è capitata la sorte di nascere in Egitto, Paese il cui passaporto è al 57esimo posto nel Passport Index, la classifica globale dei passaporti che consentono maggiore mobilità, ai suoi figli dovrà andar meglio. A qualsiasi costo. Anche farli nascere davanti agli occhi di tutti, occhi sconosciuti, egiziani come americani. Anche alla presenza dell'insopportabile impiegato americano dalla barba bionda.

Una mendace interpretazione del concetto di extra-territorialità proprio delle ambasciate (in realtà si dovrebbe parlare di esenzione dalla giurisdizione dello Stato territoriale) autorizza il nostro protagonista a credere che il 14esimo emendamento della Costituzione americana (lo jus soli che fa dei bambini nati negli Stati Uniti automaticamente dei cittadini americani) si applichi anche ai suoi figli, se solo nascessero in quell'ufficio ostile. Sappiamo, invece, che non basta il primo vagito all'ombra della bandiera a stelle e strisce per fare di un nascituro un cittadino americano.

Ma Hessin non lo sa, lui vuole che Iba prenda una pillola al momento giusto, un attimo dopo che dalla bocca dell'impiegato dalla barba bionda prenda forma la parola “respinto”.

Un parto indotto, un travaglio artificiale e quella parola torna al mittente. Ma le cose vanno storte, anzi stortissime, che peggio non potrebbero. Il parto è l'esperienza più personale e intima che una donna possa avere. Iba ha gettato la pillola nel water, il travaglio non arriva, Hessin passa al piano B: un fucile con cui prende in ostaggio tutti i presenti dando vita

ad una sitcom a tratti grottesca, a tratti surreale che strappa accenni di risate schiacciate da una tristezza di fondo che ci invade nel vedere un uomo buono gentile che si trasforma in un carceriere (altrettanto buono e gentile) diventando, suo malgrado, protagonista di un caso da ultima ora: un terrorista che rischia di mettere in serio pericolo le relazioni tra Egitto e Stati Uniti.

Fuori dall'ambasciata, muso contro muso il console americano e il capo della polizia egiziano, mediatore per casacca il primo, muscoloso e rambesco il secondo (con una evidente allusione alla violenza della polizia egiziana). Per la folla assemblata dinanzi all'edificio, Hessin è un eroe, un uomo che sfida il sistema (entrambi quello americano e quello egiziano) per dare ai suoi figli un futuro diverso dal suo.

Bambini, prigionieri dietro sbarre invisibili, vittime in Africa come in Medio Oriente o in Sudamerica di muri e recinzioni, materiali o immateriali che siano. Bambini che non hanno il passaporto giusto perché nati dalla parte sbagliata (la più estesa) del Muro invisibile dell'apartheid globale, in un mondo dove, paradosso della globalizzazione, la libertà di movimento è un diritto ereditario: secondo il Passport Index ne godono per “diritto di nascita” i cittadini di dieci, quindici paesi (Giappone, Germania e Stati Uniti in testa) i cui passaporti sono i più forti in assoluto, consentendo libero accesso a circa l'80% del mondo: free visa access o, in caso, concesso in maniera molto semplice all'arrivo.

Eppure, nel 1948 la solenne Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo la libertà di movimento l'ha estesa (art. 13) ad ogni individuo il cui “[...] diritto di lasciare qualsiasi Paese, incluso il proprio, e di ritornare nel proprio Paese” è fondamentale e inalienabile. Per tutti gli individui, indipendentemente da dove provengano, dal colore della loro pelle, dalla lingua che parlano e dalla religione che praticano.

INDUCED LABOR ci mostra con leggerezza che non è affatto così, che il diritto degli individui alla mobilità è negato spessissimo. Ancor più, il film mette l'accento sui bambini, sui minori a cui è rifiutata la cittadinanza, sui muri di Trump, sulle famiglie spezzate.

Sarà il finale, in un susseguirsi vertiginoso di eventi, ad azzerare le possibilità dell'agire umano di imporsi sul librarsi della cicogna che batte le ali possentemente, incurante che al mondo esistono passaporti forti e passaporti deboli.

ELODIE

Elodie Di Patrizi nasce il 3 maggio del 1990 a Roma da una famiglia di origini francesi. Intraprende la carriera di modella ma la abbandona ben presto per dedicarsi al canto. Nel 2008 prende parte ai provini di "X Factor" ma viene eliminata nelle fasi iniziali. Successivamente si trasferisce in Puglia, a Lecce, e inizia a esibirsi in un locale in spiaggia a Gallipoli. Nel 2015 partecipa ai casting per "Amici di Maria De Filippi", dopo che ci aveva già provato nel 2009. Mentre la prima volta le era andata male, la seconda è quella buona. Elodie riesce così ad entrare nella scuola del talent show in onda su Real Time e Canale 5.

Nella prima puntata dedicata alla formazione della classe, conquista immediatamente il banco di canto, mentre nel secondo speciale in onda il sabato pomeriggio è caposquadra e, in quanto tale, riesce a portare alla vittoria il proprio team. In seguito si esibisce sulle note del brano "I put a spell on you", conquistando il voto più alto di Rudy Zerbi. Al momento della formazione della classe è sempre una delle prime scelte compiute dagli allievi. Nel corso del programma si fa notare, oltre che per i capelli color fucsia, a causa degli scambi di opinione e delle discussioni con Alex Braga, che la invita a dare il meglio di sé e a esprimere al 100% le proprie potenzialità. Vincitrice, il 23 gennaio del 2016, di una sfida contro la compagna Iolanda, si confronta la settimana successiva con Sergio Sylvestre, cantando il pezzo di Franco Battiato "La stagione dell'amore". Poco dopo affronta i La Rua con l'inedito "Un'altra vita", assegnato da Fabrizio Moro. E' Elodie a conquistare i favori del cantante, e così la ragazza romana può incidere il brano come il suo primo inedito.

Dopo avere sconfitto una cantante esterna nello speciale del 13 febbraio, alla fine di marzo, Elodie Di Patrizi si aggiudica la maglia verde, con il sì unanime di tutti i professori in commissione. Entra, quindi, nella squadra bianca, che vede come direttori artistici Elisa ed Emma Marrone.

Nella prima puntata dell'edizione serale del talent show canta "La cura" di Franco Battiato, insieme con Emma ed Elisa, commuovendo il pubblico. Nella seconda puntata propone "Un'altra vita". Dopo avere cantato ad "Amici" insieme con Loredana Berté, una delle giurate della trasmissione, il brano "E la luna bussò", Elodie si esibisce anche al fianco del suo compagno di squadra Lele - con il quale per altro ha una storia d'amore - con il pezzo "Nothing compares 2 U" (scritto da Prince e portato al successo da Sinead O'Connor).

Successivamente porta in tv il suo inedito "Tutto questo" e firma un contratto discografico con la Universal Music Italia. Nel frattempo esce sul mercato l'EP "Un'altra vita", prodotto da Luca Mattioni ed Emma Marrone, che arriva al secondo posto nella classifica di vendita degli album in Italia. Superando le 25mila copie vendute, viene certificato disco d'oro dalla Fimi.

Ad "Amici" Elodie arriva in finale al secondo posto, dietro a Sergio Sylvestre, ma si consola con il premio della critica. Dopo "Un'altra vita", singolo trasmesso dalle radio a partire dal 20 maggio, la giovane interprete pubblica il singolo "Amore avrai", composto da Emma Marrone, grazie al quale in occasione della seconda puntata del "Coca-Cola Summer Festival" vince il Premio di puntata - Canzone dell'estate.

Nell'estate del 2016 la cantante di origini francesi prende parte a Un'altra vita



Instore tour, invitata a diverse manifestazioni canore. Il 28 agosto è ospite a Castiglione della Pescaia di Loredana Berté, sul palco per il suo Amiche sì Tour 2016: le due cantano insieme “Stiamo come stiamo”. Il 13 settembre a Roccaraso Elodie Di Patrizi canta nel corso dell’opening act dell’Adesso Tour di Emma Marrone, ripetendosi anche per le date di Milano il 16 e il 17 settembre, di Roma il 23 e il 24 settembre, di Perugia il 26 settembre, di Bari il 30 settembre e il 1° ottobre e di Torino il 22 ottobre.

Nel frattempo è una delle ospiti di Amiche in Arena, il concerto di beneficenza organizzato all’Arena di Verona da Fiorella Mannoia e Loredana Berté, e con quest’ultima duetta in “Stiamo come stiamo”. Canta, inoltre, “Io di te non ho paura” insieme con Emma Marrone e “Amici non ne ho” e “Quello che le donne non dicono” con tutte le artiste intervenute alla manifestazione.

I brani vengono raccolti, poi, in un album live che viene pubblicato a novembre. Nello stesso periodo Elodie è ospite del “Maurizio Costanzo Show”, in onda su Rete4. Nel corso della trasmissione canta “Gli uomini non cambiano”, celebre brano di Mia Martini. Presenta inoltre il suo album, da cui nel frattempo è stato estratto il terzo singolo, intitolato “L’imperfezione della vita”.

Propone quest’ultimo anche il 26 novembre allo “Zecchino d’oro”. In questa occasione, per altro, si

esibisce sulle note di “Quarantaquattro gatti” insieme con Giovanni Caccamo. Successivamente è protagonista come modella del numero di novembre della rivista “The fashionable lampoon”. Alla fine dell’anno, Elodie Di Patrizi viene scelta tra i ventidue concorrenti del Festival di Sanremo del 2017. A Sanremo canta il brano “Tutta colpa mia” e sfida, tra gli altri, il suo ex collega di “Amici” Sergio Sylvestre.

E’ legata sentimentalmente a Lele Esposito, anche lui cantante: ed è proprio Lele a risultare il vincitore del Festival di Sanremo 2017, nella categoria nuove proposte.

Nel maggio dell’anno seguente esce il singolo “Nero Bali”, che vede la partecipazione vocale anche di Michele Bravi e Gué Pequeno. Il brano diventa uno dei tormentoni estivi e si guadagna un disco d’oro.

Alla fine del 2019 viene annunciata la sua partecipazione alla gara di Sanremo 2020: la canzone di Elodie si intitola “Andromeda” ed è stata scritta per lei da Mahmood, vincitore del Festival dell’anno precedente. Il brano arriva al 7° posto e dopo pochi giorni è il più trasmesso dalle radio. Il compagno di Elodie nella vita nel frattempo è il rapper Marracash.

WONDER

“

«La grandezza – ha scritto Beecher – non risiede nell'essere forti, ma nel giusto uso che si fa delle forze. E' il più grande colui la cui forza trascina il maggior numero di cuori grazie al richiamo del proprio».



Wonder è la storia di Auggie, nato con una tremenda deformazione facciale, che, dopo anni passati protetto dalla sua famiglia per la prima volta affronta il mondo della scuola.

Wonder di R. J. Palacio (Giunti), è un libro originale e pieno di amore. Non ho mai letto nulla di simile, ed è la prima volta in cui mi imbatto in una storia per bambini che però è adatta a qualunque età. Anzi, penso che dovrebbe essere obbligatorio leggere questo libro a scuola.

Wonder è la storia di Auggie, nato con una tremenda deformazione facciale, il suo sogno è quello di essere come gli altri bambini, non essere fissato o preso in giro quando cammina per strada. Ha subito ventisette operazioni chirurgiche e non è mai andato a scuola.

So di non essere un normale ragazzino di dieci anni. Sì, insomma, faccio cose normali, naturalmente. Mangio il gelato. Vado in bicicletta. Gioco a palla. Ho l'Xbox. E cose come queste fanno di me una persona normale. Suppongo. E io mi sento normale. Voglio dire dentro.

Ma so anche che i ragazzini normali non fanno scappare via gli altri ragazzi normali fra urla e strepiti ai giardini. E so che la gente non li fissa a bocca aperta ovunque vadano.

Se trovassi una lampada magica e potessi esprimere un desiderio, vorrei avere una faccia così normale da

Nata nel 1964, R.J. Palacio ha lavorato per vent'anni in editoria come grafica e art director. Palacio è il suo pseudonimo, ispirato al nome della madre di origini colombiane. Il libro è il suo primo lavoro letterario. Vive a New York con il marito, due figli e due cani. Nei primi mesi dopo l'uscita di Wonder ricevuto numerosissimi riconoscimenti, tra cui: New York Times Notable Book for Children; N.1 tra i Best per ragazzi di Amazon.com; Best per libri per ragazzi di WASHINGTON POST, PUBLISHERS WEEKLY, KIRKUS, SCHOOL LIBRARY JOURNAL e BOOKLIST.

passare inosservato. Vorrei camminare per strada senza che la gente, subito dopo avermi visto, si volti dall'altra parte. E sono arrivato a questa conclusione: l'unica ragione per cui non sono normale è perché nessuno mi considera normale.

I suoi genitori, un giorno gli propongono di andare a scuola. Auggie è terrorizzato. Sa quanto possono essere crudeli ragazzini ed insegnanti ma, alla fine accetta: potrà smettere di andarci quando vuole.

Le persone non sono mai solo buone o cattive. Qualcuno che reputava amico lo ferirà, per conformismo, mancanza di coraggio... e perché tutti prima o poi commettono degli errori.

Comincia per lui un'avventura impegnativa, raccontata in prima persona, che lo porterà a fare delle scelte, a subire delusioni ma a trovare anche tanto amore.

Appassionato di Guerre Stellari, ha portato per due anni della sua vita, un casco in testa, anche in piena estate. Solo così si sentiva bene, inutile dire che la sua festa preferita è Halloween, l'unico giorno in cui lui può passare inosservato.

I genitori di Wonder sono costretti a sopportare numerose difficoltà, ma sono un grande esempio di tenacia e determinazione, non nascondono le loro debolezze e riescono addirittura a farne un punto di forza.

Ignoreranno gli adulti che faranno photoshoppare la foto di classe per nascondere il loro bambino deforme, ignoreranno le cattiverie, gli sguardi spaventati e invadenti.

Il libro è diviso in diverse parti, o meglio in diversi punti di vista. Ci sarà il punto di vista di Olivia, la sorella di August che spiegherà cosa significhi vivere con un'altra persona bisognosa di attenzioni e di cure costanti. Parleranno gli amici di Auggie, e varie persone che ruotano attorno alla vita di questo ragazzino.

Ammetto che alla fine mi è scappata una lacrima di commozione. E' difficile parlare di questa storia senza svelare troppo.

«La grandezza – ha scritto Beecher – non risiede nell'essere forti, ma nel giusto uso che si fa delle forze. E' il più grande colui la cui forza trascina il maggior numero di cuori grazie al richiamo del proprio».

Quando arriverete a quel punto... Wonder vi avrà già trascinato, e non potrete che essere d'accordo.

