

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



**INCONTRO IN ARAN PER LA DEFINIZIONE
DEI COMPARTI DI CONTRATTAZIONE
E PER LA PREVIDENZA**



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
Sciarra, Antonio Leonardo Fraioli, Giulia Guerrini.

SOMMARIO

FLP NEWS



6 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

16 LAVORO-INL-ANPAL

17 MIBACT

18 FORMAZIONE UNIVERSITARIA

19 DIFESA

22 DOGANE E MONOPOLI

24 ENTRATE

26 GIUSTIZIA

29 INTERNO

30 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



“

In queste ore si va formando il nuovo Governo, presieduto dal nuovo Presidente del Consiglio dei Ministri. Non è nuovo il Ministro della Pubblica Amministrazione, Renato Brunetta, che è invece una vecchia conoscenza dei dipendenti pubblici, e che nella sua prima esperienza ai vertici della Funzione Pubblica non ha lasciato esattamente dei buoni ricordi.

Ancora oggi ci troviamo a fare i conti con le storture prodotte dalle decisioni prese durante il suo precedente dicastero, e l'augurio è che gli anni non siano passati invano, e che si possa costruire con lui un nuovo rapporto trasparente e costruttivo che agevoli la trasformazione e la modernizzazione della Pubblica Amministrazione, nell'interesse superiore di tutto il Paese, senza pregiudizi e preclusioni.

Le sfide sono tante, dall'implementazione dello smart working a regime all'informatizzazione delle procedure, allo svecchiamento della forza lavoro mediante l'assunzione di giovani, e noi siamo pronti a fornire il nostro contributo.

Per ironia della sorte proprio in questi giorni sono ripartite all'Aran le trattative per la sottoscrizione del nuovo CCNQ sulla composizione delle Aree e dei Comparti, sottoscrizione propedeutica all'apertura delle trattative per i rinnovi dei contratti dei singoli Comparti.

L'ironia è nel fatto che proprio la composizione dei Comparti e delle Aree è uno degli argomenti su cui più pesantemente pesano le iniziative prese a suo tempo dal Ministro Brunetta: la riduzione a 4 soli compartimenti per tutta la Pubblica Amministrazione, con la sola esclusione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha portato a mettere insieme nello stesso calderone Amministrazioni che hanno poco da spartire fra loro, creando grandi difficoltà nel trovare una unica modalità di gestione delle casistiche.

Il caso più eclatante è il Comparto Funzioni Centrali, dove troviamo mescolati insieme i Parchi Nazionali e l'Agenzia delle Entrate, il Ministero della Giustizia e l'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile, in una miscellanea di profili professionali, organizzazioni del lavoro e mansioni che è impossibile uniformare.

Nel breve periodo non possiamo far cambiare la norma, per cui il nostro impegno è quello di spingere per un veloce aggiustamento delle composizioni, in modo da poter poi partire prima possibile con i contratti dei singoli Comparti, dove provare invece a trovare le formule migliori per risolvere queste distorsioni.

Marco Carlomagno
Segretario Generale FLP - CSE

INCONTRO IN ARAN PER LA DEFINIZIONE DEI COMPARTI DI CONTRATTAZIONE E PER LA PREVIDENZA

Si è tenuta in Aran una riunione con le Confederazioni sindacali rappresentative delle Aree funzionali e della dirigenza con all'odg la definizione del nuovo CCNQ per l'individuazione dei comparti di contrattazione. Attività questa prodromica all'avvio della stagione del rinnovo dei contratti del lavoro pubblico per il triennio 2019-2021.

L'incontro ha costituito la ripresa del confronto sulla materia, interrotto da molti mesi dopo un primo ciclo di incontri avviati dalla precedente Presidenza dell'Aran. L'ambito in cui la negoziazione può muoversi è però indubbiamente ristretto.

Le norme volute dall'allora Ministro Brunetta hanno posto un limite massimo per legge, pari a quattro, al numero di comparti, per cui ogni eventuale modifica deve muoversi - a invarianza normativa - in questo ambito.

E' di tutta evidenza che l'attuale situazione non fotografa in modo soddisfacente le peculiarità delle diverse Amministrazioni e, in parecchi casi, appare insoddisfacente a riconoscere per via negoziale le specificità che caratterizzano il complesso mondo delle nostre Pubbliche amministrazioni.

Ma, a fronte di un quadro politico caratterizzato da una assoluta incertezza e precarietà, che sicuramente non facilita un eventuale cambio di orientamento sulla materia, non sottoscrivere l'Accordo quadro, che lo ripetiamo è condizione preliminare per l'avvio dei negoziati per il rinnovo dei CCNL, a nostro parere è del tutto sbagliato, perché offre solo un alibi alle controparti per ritardare l'emancipazione degli Atti di indirizzo e rinviare sine die l'avvio delle contrattazioni.

La priorità per la CSE è il rinnovo dei contratti scaduti ormai da più di due anni, seppure le risorse economiche stanziare nelle leggi di bilancio, non appaiono ancora sufficienti a garantire contratti in linea con le attese delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un decennio di blocco e dei contratti per il triennio 2016-2018 assolutamente insoddisfacenti sotto il profilo economico e peggiorativi dal punto di vista normativo e ordinamentale.

Proprio perché, a prescindere dalle iniziative da noi messe in atto per incrementare le risorse disponibili, che intendiamo intensificare quando sarà più chiaro lo scenario derivante dalla crisi di governo in corso, è necessario che inizi senza indugio il confronto per affrontare da subito le grandi questioni relative ai nuovi ordinamenti professionali, alle sfide imposte dalla pandemia, con riferimento alle nuove modalità lavorative dello smart-working a regime, e alla conseguente necessità di assicurare nuove e adeguate tutele a questa forma lavorativa che rischia di essere non regolata, o lasciata alle iniziative normative e alla discrezionalità della dirigenza di turno.

Perché vanno superate le ingiuste penalizzazioni oggi vigenti sul trattamento di malattia, sul diritto alla salute, sulle decurtazioni delle indennità di amministrazione, sul mancato riconoscimento del diritto alla carriera. Per ridare voce alle lavoratrici e ai lavoratori e ai loro rappresentanti, riportando alla contrattazione tutti gli aspetti relativi all'organizzazione del lavoro e degli orari, della formazione e della digitalizzazione, condizioni necessarie per affrontare al meglio i prossimi mesi e le sfide che le Amministrazioni dovranno affrontare per assecondare i progetti di rilancio economico e sociale post pandemia.



La CSE ritiene che una parte consistente delle risorse che dovranno affluire dal recovery fund ai progetti di riforma e modernizzazione della PA vadano destinate non solo alle infrastrutture logistiche e infrastrutturali, ma anche allo sviluppo e alla valorizzazione delle risorse umane, attraverso una straordinaria operazione di nuove assunzioni e di formazione diffusa e mirata, per ridefinire i processi lavorativi, i profili e gli inquadramenti all'interno dei nuovi ordinamenti professionali.

Questi sono i motivi per i quali la CSE ha ribadito la necessità di fare presto, senza indugiare in teatrini al rimpallo che rispondono solo alla logica miope di disegnare i comparti di contrattazione a seconda di come si è presenti o meno nelle diverse amministrazioni, mettendo al primo posto non gli interessi di personale, ma quelli della propria sopravvivenza sindacale.

Se si tratta di fare qualche aggiustamento all'interno dei comparti lo si faccia, presto e bene, senza però, come è avvenuto ieri in riunione da parte di alcuni, mettere in discussione lo specifico comparto della Presidenza del Consiglio, previsto esplicitamente dalla norma, solo perché in quell'importante e nevralgico settore, non si è presenti sindacalmente, giocando pretestuosamente sullo stallo oggi in corso in quell'Amministrazione per il rinnovo del CCNL 2016-2018.

La CSE in questi mesi ha lavorato con impegno per dare ai lavoratori della PCM un buon contratto, consapevole della necessità di allineare temporalmente questo comparto alla stagione dei rinnovi precedenti senza fargli perdere risorse stanziare e arretrati maturati, contribuendo alla stesura di un'ipotesi che al momento vede aderire Organizzazioni sindacali con una rappresentatività pari al 50,18%, non ancora sufficiente a dare validità ed esigibilità all'accordo.

Su questo siamo impegnati, anche in queste ore, per superare le difficoltà e le resistenze manifestatesi, denunciando anche le strumentalità e la pericolosità delle decisioni assunte dalle OO.SS. ad oggi contrarie, cercando però sempre di lavorare per costruire un consenso maggiore nell'interesse del personale.

Senza che questo significhi in alcun modo mettere in discussione lo specifico comparto di contrattazione che per la CSE è non solo previsto per legge, ma anche necessario e funzionale.

CARLOMAGNO (FLP):

"NON BASTANO LE INFRASTRUTTURE, BISOGNA ANCHE INVESTIRE NELLE PERSONE"

Rosaria Amato de La Repubblica ha intervistato il Segretario Generale FLP Marco Carlomagno e affrontato diverse questioni, dalla formazione ai rinnovi contrattuali ai POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile).

"E' inutile investire sui progetti se poi non c'è il personale, veniamo da 12 anni di blocco delle assunzioni e della formazione"



Per la digitalizzazione e l'efficienza della Pubblica Amministrazione non basta investire nelle infrastrutture informatiche, bisogna anche assumere le professionalità giuste e assicurare la formazione di tutti i dipendenti. Altrimenti, afferma Marco Carlomagno, segretario generale della Fip (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzione Pubblica) affermazioni come "once only" (la Pa richiederà i documenti solo una volta agli utenti, poi attingerà sempre ai propri archivi informatici) rischiano di rimanere solo slogan.

Quali sono le priorità sul tavolo del nuovo ministro della Pubblica Amministrazione?

"Sicuramente la digitalizzazione, ma noi abbiamo più volte segnalato che parlarne in maniera astratta non ha senso.. Significa certo, innanzitutto rimozione delle mille e passa banche dati che non si interfacciano tra di loro, il cittadino non può essere il suddito dei vari sistemi feudali, è importante rendere effettivo lo scambio di informazioni tra le Pa. Ma c'è anche un altro aspetto: se la digitalizzazione non coinvolge investimenti anche nel personale, non solo nelle strutture, non serve. E' quello che è successo per esempio con la carta d'identità elettronica: consente di accedere a moltissimi servizi ma molti Comuni non riescono a erogarla, per mancanza di personale o mancanza di personale competente. E' inutile investire sui progetti se poi non c'è il personale: veniamo da 12 anni di blocco delle assunzioni e della formazione".



La formazione non è prevista dagli accordi della Pubblica Amministrazione?

Nei contratti è previsto l'impiego dell'1 per cento della massa salariale in formazione: significherebbe un miliardo e 60 milioni l'anno. E invece nel 2018, la punta massima, solo 180 milioni sono stati investiti in formazione: significa un'ora in media per dipendente. Se noi ci limitiamo a mettere il digitale nella struttura burocratica lasciandola così com'è, creeremo un mostro della burocrazia digitale. Noi dobbiamo ricostruire una Pubblica Amministrazione al servizio del cittadino, sganciata anche dall'ossessione di tanti dirigenti di tenere tutte le persone sedute al loro posto per controllare l'orario. Lo smart working non deve limitarsi a essere un'esperienza legata alla pandemia".

A proposito, ogni Pubblica Amministrazione avrebbe dovuto presentare entro il 31 gennaio i Piani, i piani annuali per uno smart working al 60%. Come è andata?

"Solo poche amministrazioni li hanno realizzati, mentre li avrebbero dovuti fare tutte. Alcune hanno presentato piani che guardano oltre il problema sanitario, dalla presidenza del Consiglio al Mef all'Agenzia delle Entrate, mentre tra i grandi assenti ci sono il ministero della Giustizia e la giustizia amministrativa. Un comportamento in linea a quello tenuto nella gestione della crisi: mentre l'Agenzia delle Entrate ha fornito subito ai propri dipendenti le

dotazioni informatiche necessarie allo smart working, altre come il ministero della Giustizia hanno provveduto con grave ritardo, anche a dicembre".

L'asimmetria nella risposta alle emergenze si riscontra a maggior ragione tra le pubbliche amministrazioni locali.

"Abbiamo bisogno di una riforma del titolo V della Costituzione: non è pensabile che il cittadino non sappia da chi dipendano certi processi, o certe disposizioni".

E poi sul tavolo c'è sicuramente la questione dei rinnovi contrattuali, che si erano arenati con il precedente ministro, Fabiana Dadone.

"Già da due anni noi diciamo che si devono aprire i contratti, e che non devono limitarsi solo alla parte economica: devono servire anche a riorganizzare la Pubblica Amministrazione, in particolare per quel che riguarda l'ordinamento professionale, fermo a 25 anni fa. Non è possibile che se mi serve un archivista i requisiti per il concorso siano che sia in grado di salire su una scala per sistemare i faldoni. Servono competenze tecniche, e queste competenze tecniche devono essere riconosciute: non possiamo solo avere dirigenti con competenze giuridiche o economiche, altrimenti sarà difficile gestire il Recovery Fund.

Abbiamo bisogno di personale qualificato, ma anche di attirare i talenti con retribuzioni adeguate, un quadro non può prendere 1300 euro al mese".

BENE DRAGHI SU LAVORO SVILUPPO FISCO E PA MA ASPETTIAMO IL GOVERNO ALLA PROVA DEI FATTI

Pubblichiamo di seguito la dichiarazione stampa del Segretario Generale FLP Marco Carlomagno rilanciata dall'Agenzia di stampa ADN Kronos in merito al discorso programmatico reso dal Presidente del Consiglio al Senato per il voto di fiducia dell'Assemblea di Palazzo Madama.

“Abbiamo apprezzato il discorso programmatico del Presidente del Consiglio Mario Draghi al Senato in vista del voto di fiducia. Un intervento di ampio respiro, programmatico, ma anche profondamente pragmatico e operativo”. Così Marco Carlomagno, segretario generale della Flp (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzione Pubblica), in una nota.

“Sottolineiamo con particolare favore le indicazioni in materia di occupazione, di superamento dei gap retributivi e di riforma del mercato del lavoro, così come sull'indicazione che i progetti relativi al Recovery Plan dovranno tenere insieme sviluppo economico, transizione ecologica e difesa dell'ambiente”, continua Carlomagno. “Bene anche l'impegno ad una profonda riforma del fisco che parta dalla revisione delle aliquote Irpef nel segno della progressività ed il riconoscimento del ruolo avuto dalle lavoratrici e dai lavoratori della Pubblica Amministrazione nel garantire servizi e prestazioni in una situazione drammatica come quella della pandemia.

L'impegno a modernizzare la Pubblica Amministrazione” conclude il segretario FLP, “mediante una vera digitalizzazione, la semplificazione dei processi, e la valorizzazione delle competenze del personale rappresenta anche i nostri obiettivi, più volte ribaditi in questi mesi, e su cui auspichiamo si

possa aprire al più presto un serrato confronto con il nuovo Governo.

“Verificheremo nei prossimi giorni, nella concreta azione di governo, la rispondenza delle dichiarazioni di Draghi con le iniziative che verranno poste in essere, senza alcun pregiudizio, ma con la massima attenzione e vigilanza.

Il ritorno di Brunetta come Ministro della Pubblica Amministrazione ha generato, infatti, preoccupazione tra i lavoratori del Pubblico Impiego, che non hanno dimenticato le campagne mediatiche sui presunti “fannulloni”, l'introduzione dell'odiosa “tassa sulla malattia”, le quattro fasce predeterminate per l'erogazione del salario di produttività.

Auspichiamo che venga adeguatamente riconosciuto e valorizzato il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori che anche da ultimo, nell'anno appena trascorso, in condizioni difficili e utilizzando mezzi e risorse proprie, hanno permesso il buon funzionamento delle Amministrazione e l'erogazione di servizi fondamentali a cittadini e imprese. Contrasteremo con forza, ove dovessero riproporsi, le logiche punitive nei confronti dei pubblici dipendenti, l'attacco alla contrattazione, il blocco delle carriere, i tagli alle risorse.

Le priorità, non più differibili, sono l'immediato avvio dei negoziati per il rinnovo dei Contratti nazionali di lavoro, scaduti ormai da più di due anni, la riscrittura degli ordinamenti professionali, la valorizzazione del lavoro pubblico e della sua centralità, adeguati investimenti tecnologici, più formazione e un piano mirato di nuove assunzioni.

LA CSE HA SOTTOSCRITTO IL CCNL DEL PERSONALE DELLE CASSE DI PREVIDENZA PRIVATIZZATE



La CSE, per il tramite della FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e delle Funzioni Pubbliche) nei giorni scorsi ha sottoscritto con l'ADEPP (Associazione degli Enti Previdenziali Privati, che rappresenta venti Casse di Previdenza Privata con circa 1.700.000 iscritti) il CCNL 2019-2021 del personale della Casse privatizzate.

Si tratta di un importante risultato che, unitamente alla firma avvenuta il 28 gennaio 2021 del CCNL 2021- 2024 del personale degli Enti di Istruzione e Formazione e dei Corsi Universitari della Scuola Pubblica non Statale, rappresentati dalla FILINS (Federazione Italiana Licei Linguistici e Istituti Scolastici Non Statali), amplia in modo significativo i livelli di rappresentanza della nostra Confederazione nel mondo del lavoro pubblico e privato, confermando come la nostra Organizzazione costituisca sempre più una realtà consolidata e in crescita nella rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori, in netta controtendenza con la crisi che sempre più attanaglia non solo CGIL CISL e UIL, ma soprattutto il vecchio sindacalismo "autonomo" e corporativo, incapace di adeguarsi ai nuovi bisogni ed alle sfide alle quali ogni giorno siamo chiamati.

Un CCNL che, dopo più di dieci anni di blocco, pur con diversi aspetti che restano critici, ha assicurato comunque un primo quadro di tutele e garanzie al personale delle Casse e un adeguamento degli stipendi.

Per noi, che ora entriamo in questo mondo, la firma del CCNL è ovviamente solo il punto di partenza, e già da subito lavoreremo, sia in sede di contrattazione di Ente (alla quale parteciperemo per la prima volta) che di rinnovo del CCNL, per migliorarne i contenuti, riaffermare la centralità della contrattazione integrativa, aumentare gli spazi di partecipazione e le prospettive di valorizzazione professionale.

Un'azione che potrà essere certamente più proficua e produttiva di risultati se potrà contare sul consenso e sull'adesione alla FLP di un sempre maggior numero di lavoratori, che troveranno nel nostro sindacato un'organizzazione aperta, democratica, partecipativa e priva di condizionamenti, in cui veramente far valere le proprie idee e proposte per migliorare le loro condizioni lavorative e professionali.

PIANI ORGANIZZATIVI PER IL LAVORO AGILE

Con riferimento all'attuazione dei POLA (Piani Organizzativi per il Lavoro Agile) la normativa che si è succeduta in questo mese (DPCM 14 gennaio 2021, Decreto milleproroghe e, da ultimo, il DM 20 gennaio 2021 della Ministra per la Pubblica Amministrazione) alla fine ha prorogato, al momento al 30 aprile 2021, il lavoro agile emergenziale come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, confermando sino a quella data tutte le misure di semplificazione previste e le percentuali oggi in atto nelle Amministrazioni, a fronte del permanere dello stato di emergenza sanitario. Con una nota pubblicata sul sito istituzionale il Ministero per la Pubblica Amministrazione ha chiarito inoltre che resta confermata invece la data del 31 gennaio 2021 (spostata al 1 febbraio 2021 in quanto il 31 gennaio coincide con la domenica), prevista dal Decreto rilancio quale termine per la redazione dei POLA per tutte le Amministrazioni pubbliche, escluse quelle degli Enti locali il cui termine è fissato dal Decreto milleproroghe al 31 marzo 2021.

A fronte di numerose incertezze verificatesi in questi giorni in alcune Amministrazioni rispetto alla presunta operatività immediata dei POLA è quindi necessario ribadire che il termine del 31 gennaio 2021 ha una valenza essenzialmente endoprocedimentale, utile alle Amministrazioni per predisporre le prime linee della programmazione triennale e per la verifica dell'attuale situazione organizzativa, logistica e infrastrutturale, ma non assume in alcun modo una valenza operativa.

In buona sostanza all'attualità, e fino al 30 aprile 2021, sono confermate le modalità e percentuali oggi in atto sul lavoro agile.

Per la FLP, l'abbiamo ribadito, il lavoro agile è un importante fattore di innovazione.

Ma, senza che vengano disperse alcune buone pratiche comunque adottate in questi mesi in molte delle

Amministrazioni dei diversi comparti, sarà necessario adottare un nuovo paradigma che, superando l'attuale modalità che risponde principalmente all'esigenza di ridurre al minimo la possibilità di contagio e quindi è limitata a un sostanziale lavoro da remoto a casa, dovrà essere in grado di conciliare pienamente i tempi vita-lavoro, migliorando il benessere organizzativo, costituendo il volano per modernizzare le Pubbliche Amministrazioni e allo stesso tempo valorizzare le tante professionalità oggi presenti.

Superando le logiche gerarchico-piramidali che ancora permeano in modo diffuso le Amministrazioni, incoraggiando il lavoro per gruppo e l'autonomia lavorativa.

L'attuale quadro, ancora tarato sulle disposizioni normative e contrattuali della fase sperimentale introdotta dalla Ministra Madia nel 2017, che individuava numeri assolutamente diversi da quello ora previsti dalla norma, è insufficiente sia rispetto alle prerogative sindacali, limitate sui modelli organizzativi ad un semplice e mero confronto, sia sugli aspetti tipicamente negoziali che ancora oggi non solo risentono della legislazione punitiva degli ultimi anni, ma sono costruiti su un modello di prestazione lavorativa unicamente in presenza.

Per permetterne il decollo, ed evitare che anche questa sia l'ennesima riforma scritta sulla carta, calata dall'alto e contro le lavoratrici ed i lavoratori, è necessario e urgente quindi fissare una cornice di riferimento contrattuale che accompagni questo processo nelle diverse fasi previste che si dovranno dispiegare nel prossimo triennio.

Quest'arco temporale più ampio potrà e dovrà permettere di mettere maggiormente a fuoco le diverse problematiche aperte (piani della formazione, dotazioni informatiche, ridefinizione dei processi e dei modelli organizzativi, mappatura delle attività eseguibili in modalità agile, etc.) e soprattutto di affrontare tutte le ricadute sul rapporto di lavoro (buono pasto e lavoro straordinario, rimborso delle



spese sostenute, sicurezza informatica e piena disponibilità della lavorazione dei diversi processi lavorativi, definizione di un nuovo modello di assegnazione degli obiettivi e di valutazione delle performance, con conseguente pieno riconoscimento di dette attività ai fini dell'erogazione del salario accessorio e di produttività, flessibilità oraria, diritto alla disconnessione, etc.).

Come FLP abbiamo più volte sollecitato il Governo a promuovere con uno specifico Atto di indirizzo un Accordo quadro in sede Aran che dia alle parti uno strumento in grado di essere immediatamente applicabile, implementabile successivamente all'interno dei singoli contratti del lavoro pubblico.

La crisi di governo e le incertezze di questi giorni certamente non aiutano, ma quello che è certo è che non daremo mai il nostro via libera a Piani così ambiziosi senza una vera e proficua partecipazione sindacale e la piena tutela del personale interessato.

I Progetti presentati in questi giorni nelle diverse Amministrazioni (e non tutte hanno attivato ancora il confronto) non sempre delineano, come invece dovrebbero, scelte strategiche sui temi della digitalizzazione, dell'innovazione dei processi e dei modelli organizzativi,

che, ove adottati, potrebbero permettere un cambio di passo, modernizzando il modello di Amministrazione che per molti anni è stato immutabile e prigioniero di schemi precipuamente burocratico-formali.

Così come il sistema di partecipazione e di confronto sindacale appare in troppi casi ridotto al minimo, asfittico e praticato come un mero adempimento da liquidare in pochi minuti.

Invitiamo tutte le nostre strutture, ad ogni livello, a porre la massima attenzione su queste fasi del processo, incalzando i vertici delle Amministrazioni con proposte specifiche e articolate, allargando il dibattito non solo agli Organismi che devono pronunciarsi (CUG e Organismi Paritetici per l'Innovazione), ma a tutti i lavoratori, ai cittadini, agli utenti, e a tutti i fruitori dei servizi.

Per trasformare i POLA, da ennesimo acronimo probabilmente incomprensibile a più, a concreti ed effettivi Piani di modernizzazione e di efficientamento delle nostre Amministrazioni.

LAVORO AGILE A REGIME E RECOVERY PLAN

il nostro articolo sull' *Huffington Post*



Riportiamo di seguito l'articolo pubblicato sull'Huffington Post, a firma del nostro Segretario generale Marco Carlomagno, nel quale mette in rilievo l'importanza che i Piani Organizzativi di Lavoro Agile di Lavoro avranno nel ridisegnare l'organizzazione del lavoro delle pubbliche amministrazioni unitamente a un utilizzo intelligente e mirato di parte dei fondi che potranno affluire tramite il Recovery Plan.

“La definizione dei POLA (Piani Organizzativi per il Lavoro Agile) costituisce un'importante occasione, da non sprecare, se veramente vogliamo innovare le nostre Pubbliche Amministrazioni rendendole sempre più adeguate in termini di efficacia ed efficienza, assecondando i processi di ripresa economica e di rilancio cui saremo chiamati nei prossimi mesi.

Il lavoro agile emergenziale, pur con i limiti derivanti dalla necessità di un'attuazione immediata per cercare di scongiurare il diffondersi della pandemia, con scarse risorse informatiche disponibili, processi lavorativi ancora in gran parte cartacei, modelli organizzativi arcaici e poche tutele contrattuali nella gestione del rapporto di lavoro fino a oggi pensato unicamente come lavoro in presenza, ha dimostrato comunque tutte le potenzialità di questa modalità lavorativa in termini di conciliazione vita-lavoro, di miglioramento della sostenibilità del sistema dei trasporti delle nostre città, di valorizzazione delle professionalità, di miglioramento dei servizi resi ai cittadini e agli utenti.

È di tutta evidenza, quindi, che tale esperienza non deve essere perduta e deve costituire l'occasione per mettere a regime le sue potenzialità, facendola convivere con le altre modalità lavorative che ovviamente non scompariranno, trovando i giusti equilibri affinché ogni modalità non sia penalizzata ai fini dei percorsi di carriera e di percezione del salario di produttività.

È altrettanto inutile interpretare con categorie vecchie problemi nuovi che si stanno ponendo: chi immagina di dividere ancora il lavoro pubblico tra smart working e lavoro in presenza fa un errore metodologico enorme. I modelli organizzativi pubblici, che non funzionavano nemmeno prima della pandemia, devono modificarsi e contenere al loro interno lo smart working.

Parlare quindi di produttività del lavoro agile contrapposta a quella del lavoro in presenza è sbagliato e discriminatorio.

Noi della FLP sosteniamo che bisogna prima di tutto investire sul personale e incrementare i fondi di produttività, attraverso l'eliminazione dei tetti di legge al salario accessorio e la confluenza dello straordinario risparmiato all'interno dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, e poi passare dalla logica dell'adempimento burocratico a quello del risultato conseguito.

La mera presenza in ufficio non è sinonimo di produttività e spesso costringe soprattutto le fasce più deboli a non poter acquisire parti di reddito se non al costo di stare in ufficio molte ore, sottratte alla famiglia.

Chi pensa di non valorizzare il lavoro di gruppo e poi ripartire il salario aziendale solo in base alla presenza

in servizio ragiona in modo anacronistico, invisibile agli stessi lavoratori pubblici, e contrario alla valorizzazione delle competenze acquisite dai lavoratori.

La tentazione di regolamentare per legge il lavoro agile a regime, senza che questo processo parta dal basso, coinvolga in primo luogo le lavoratrici e i lavoratori, bypassando i Contratti collettivi nazionali di lavoro, per noi è sbagliata.

Bisogna ridefinire con urgenza il quadro di riferimento contrattuale, riscrivendo gli ordinamenti professionali, garantendo il diritto alla carriera, investendo sulla formazione diffusa, su nuovi sistemi di valutazione seri, trasparenti, legati a obiettivi di gruppo e di team, liberando le ingenti risorse economiche già disponibili che oggi sono imbrigliate nei vincoli frapposti dalle Amministrazioni e dagli Organi di controllo, mediante interpretazioni cervellotiche e vincoli di legge punitivi ancora esistenti.

In tale ambito i POLA non possono essere una cosa a parte rispetto a un piano di rilancio delle PA che, utilizzando quota parte delle risorse derivanti dal

Recovery Plan, non si limiti, come pure è necessario, agli investimenti sulle infrastrutture e sulle dotazioni tecnologiche, ma interessi nel suo complesso tutti i fattori (umani, organizzativi, gestionali) alla base del suo miglior funzionamento.

Ecco perché per noi della FLP il rinnovo dei contratti di lavoro, scaduti ormai da più di due anni, non può essere ancora rinviato o derubricato, ma è una priorità, perché si tratta di uno strumento decisivo per vincere la sfida del cambiamento.

Non siamo certo annoverabili tra i conservatori, tra chi preferisce vivacchiare nell'immobilismo che nuoce ai lavoratori ed ai cittadini. Ma non siamo certamente neanche tra coloro che pensano a un futuro del lavoro senza regole, diritti, tutele e che non vede l'ora di precarizzare anche il lavoro pubblico".

Di seguito riportiamo il link per leggere l'articolo direttamente sul blog:

<https://bit.ly/3pFZacp>



LE POSIZIONI (DIS)ORGANIZZATIVE E IL MALCONTENTO DEI TITOLATI

E' con grande meraviglia che in queste ore si apprende il dietro front di alcune sigle sindacali rispetto all'ipotesi di accordo sul trattamento economico da riconoscere ai titolari di posizioni organizzative, appena freschi di nomina, ma ignari, ahimè, su quanto la tanto paventata e ottenuta neo responsabilità sarebbe stata ricompensata.

E sì, a ben vedere, la FLP aveva già visto delle grandi incongruenze molto prima che si arrivasse alla sospirata chiusura della procedura (ricordiamolo: circa 365 posizioni scandagliate con esami lampo, effettuati in "zona cesarini"), quando l'amministrazione, in fretta e furia, alla fine dell'anno, ha fatto sostenere il famigerato colloquio (seguito alla presentazione dei titoli), con tanto di presentazione e risposte a domande, anche multiple, con necessità quindi di devoto studio, al fine di testare la "papabilità" dei candidati. In moltissimi casi, essendo stati più candidati per la stessa P.O. è stata "partita vera", con nomina di un collega piuttosto di un altro.

Il tutto, senza mai dire a priori a quali incombenze (e quindi quali potenziali concrete conseguenze) gli stessi sarebbero andati incontro in caso di attribuzione dell'incarico (non si è mai fatto riferimento a specifiche ed elencate attribuzioni di responsabilità), senza mai dire quanto le stesse fossero retribuite (con l'anelata speranza dei candidati di un giusto compenso) e, soprattutto, senza mai dire preventivamente quanti e quali somme sarebbero state stanziare ed utilizzate, anche eventualmente a scapito dei futuri colleghi coordinati. (a tal proposito sarà necessario che l'amministrazione trovi le somme adeguate, da far confluire nel fondo risorse per la retribuzione delle P.O. perché non si potrà incidere su somme destinate a tutti i lavoratori per incarichi utili all'amministrazione

per un numero così elevato di posizioni organizzative)

Ora non ci si deve stupire, sì, non ci si deve stupire se molti dei colleghi nominati, mortificati da un accordo che la FLP non ha firmato a monte, criticando l'impianto sin dall'inizio, ma da alcuni sindacati comunque siglato (NB: sull'ipotesi di accordo che vi alleghiamo compare la dicitura "firmato"), stiano chiedendo una vera e concreta rivisitazione di quanto ipotizzato e per fortuna, diciamo noi (ma anche i colleghi), non ancora definito completamente se non ancora trasmesso agli organi di competenza per la validazione.

Non ci piace dire "l'avevamo detto", ma purtroppo è così: l'intero impianto va rivisto non si può continuare a mettere delle pezze a coperte già logore!

Quello che stupisce, va proprio detto, è che in queste ore girino comunicati sindacali che fanno dietro front o che, guarda caso, propongono modifiche a quanto sottoscritto in fretta e in furia senza ascoltare i lavoratori, pensando che i lavoratori dell'INL avessero "l'anello al naso".

Siamo di fronte ancora alla situazione paradossale di non voler ascoltare le voci dei lavoratori dell'INL, che, dopo anni e anni di privazioni economiche dettate da mentovate crisi economiche e disorganizzazioni amministrative, devono continuare a subire un trattamento giuridico ed economico non adeguato a quanto espresso da tutti per la professionalità rivestita e maturata in anni e anni di servizio. anzi mortificante, ne è riprova l'ipotesi di accordo delle P.O.!

La FLP è sempre al loro fianco e non accetterà e subirà passivamente ingiustificate iniziative a loro detrimento.

TAVOLO TECNICO PARITETICO

Si è svolta il 25 gennaio 2021 la prima riunione del tavolo tecnico paritetico Amministrazione-Sindacati. Il confronto ha preso avvio con spirito costruttivo anche se è stato necessario evidenziare i deficit sin qui registrati nel confronto con la delegazione di parte pubblica e la necessità di individuare soluzioni concrete utili a siglare accordi efficaci che coniughino le esigenze dei lavoratori con le attività istituzionali messe a dura prova dagli eventi pandemici e dalle note criticità strutturali.

E' appena il caso di sottolineare che si tratta di problematiche segnalate dalle parti sociali, in primis la FLP, da almeno dieci anni ai diversi interlocutori politici e amministrativi che si sono avvicendati ai vertici del nostro Dicastero.

Le parti hanno concordato di esaminare tempestivamente l'esigenza di stabilizzazione dei distacchi in modo da porre finalmente ordine nella dotazione organica degli Istituti.

Sarà affrontato il tema dei passaggi orizzontali, altro argomento sensibile e a lungo trascurato.

La FLP ha rappresentato l'esigenza di dare attuazione al CCNL vigente e di procedere in ordine cronologico rispetto alla presentazione delle istanze previa verifica dell'effettiva maturazione delle "attività prevalenti" riconducibili ad un profilo professionale diverso da quello di appartenenza.

L'Amministrazione dovrà inoltre verificare l'effettivo fabbisogno nei singoli profili.

Le attività sopra descritte sono propedeutiche al lavoro di revisione degli organici in corso di approvazione da intraprendersi quanto prima. A tale proposito, abbiamo espresso informalmente al Direttore Generale Organizzazione e formalmente, durante la riunione odierna, alla delegazione di parte pubblica, tutta la nostra insoddisfazione riguardo il mancato recepimento di alcune osservazioni sull'organico che avrebbero senz'altro garantito una gestione delle

modifiche da apportarsi necessariamente da parte del tavolo tecnico istituito per decreto.

La FLP si opporrà al perpetuarsi degli squilibri rilevati e al prevalere di posizioni campanilistiche perseguendo con determinazione l'effettivo riequilibrio degli organici quanto meno a livello regionale poiché solo attraverso una soluzione di questo tipo si potrà garantire il benessere organizzativo di tutto il personale e si avrà la possibilità di affrontare le nuove sfide istituzionali nella piena consapevolezza dei limiti, purtroppo esistenti, ma anche delle opportunità.

Appena approvate le nuove dotazioni organiche (...omissis su tutte le nostre perplessità), avvieremo un confronto serrato per un accordo di mobilità nazionale. Abbiamo anticipato che tale accordo dovrà essere a maglie larghissime, dato il gravissimo sottorganico, e dovrà risolvere il nodo degli organici unici negli Istituti, consentendo di superare i vincoli triennali residui per i nuovi assunti.

Non intendiamo soffermarci su tantissimi altri argomenti che abbiamo sollecitato nel corso dell'incontro ma, siate certi, non sorvoleremo su argomenti interconnessi fra loro quali: programma straordinario di assunzioni, procedure di passaggio tra le aree, formazione, nuovi accordi economici su progetti nazionali e turnazioni, Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA).



CORSO ALTA FORMAZIONE "CHANGE MANAGEMENT"

COME GUIDARE LE PERSONE VERSO IL CAMBIAMENTO



I Dipartimento Formazione Universitaria della FLP in collaborazione con WikiCom, network specializzato nella comunicazione, comunica ai propri iscritti e loro familiari che è possibile iscriversi al corso di Alta Formazione "Change Management".

L'ondata di Covid 19 ha stravolto le abitudini della vita dell'attività economica, finanziaria e lavorativa delle persone. Per questo gli esperti di "Change Management", sono diventati il fulcro di ogni strategia di cambiamento: dall'innovazione, alla digitalizzazione, passando per l'adattamento allo smart working.

E' necessario pertanto, sviluppare una nuova cultura orientata al cambiamento, alla digitalizzazione dei processi. L'implementazione degli applicativi permetterà di programmare e gestire attività e risorse in uno scenario completamente nuovo.

Il corso ha l'obiettivo di formare i Dirigenti e Funzionari della Pubblica Amministrazione, nonché consulenti e professionisti, nella disciplina del Change Management integrata con tecniche di Mindsetting, fondamentale per un cambio di mentalità, sia individuale che organizzativa.

L'erogazione del corso di formazione avverrà a distanza interattiva (virtual classroom) con piattaforma Webinar secondo queste modalità:

- Il docente ha una regia di tipo televisivo per cui si "muove" letteralmente dentro le slide, entra nei video, appare e scompare dalla scena dando risalto a ciò che sta dicendo anche con l'ausilio di animazioni customizzate;

- nel corso delle attivazioni d'aula il docente dirige i partecipanti su un'altra piattaforma integrata che gli permette, in un sicuro e rilassante anonimato, di "attaccare" letteralmente dei post-it virtuali su una lavagna condivisa. I partecipanti sono interagiscono anche tramite i consueti strumenti, chat e webcam e possono condividere documenti e partecipare alle discussioni in modalità audio;

- il corso si svolge in modalità webinar (da remoto tramite connessione a internet) per un totale di 6 ore, e in e-learning, in modo da permettere a tutti di rivedere tanto il corso completo erogato quanto specifiche parti, il tutto on-demand, grazie al fatto che i contenuti sono ospitati su una apposita piattaforma.

Il valore del corso è pari a € 1.200,00. Grazie all'accordo con la WikiCom, il costo riservato ai nostri iscritti e loro familiari, è pari ad € 390,00.

Il corso si svolgerà al raggiungimento di almeno 15 iscritti. Per informazioni e iscrizioni, inviare una email all'indirizzo laurea@flp.it o visitare il sito www.flp.it.

PRIMO INCONTRO CON IL NUOVO D.G. DI AGENZIA INDUSTRIE DIFESA NICOLA LATORRE



Si è svolto il 4 febbraio u.s. il primo incontro tra le OO.SS. e il senatore Nicola Latorre, come da noi richiesto ancora nel mese di ottobre a seguito della sua nomina a nuovo Direttore Generale di Agenzia Industrie Difesa (AID) da parte del Consiglio dei Ministri in data 6 ott. u.s. su proposta del Ministro Guerini (l'incontro è avvenuto in video-conferenza).

Nel suo intervento iniziale, il sen La Torre ha sottolineato l'importanza di corrette relazioni sindacali improntate sulla collaborazione e finalizzate alla risoluzione delle criticità, che lui stesso ha potuto constatare avendo già visitato alcuni stabilimenti. Ha poi proseguito comunicandoci che sta già lavorando al Piano Industriale 2021-2023 mettendo in campo nuovi investimenti per dare sostanza a tale piano, per il quale ha già chiesto al Ministro più tempo per avere maggiori elementi al fine di fare proposte realistiche.

Ha poi indicato le sue priorità in questa fase: dare sicurezza agli Stabilimenti con programmi di investimento che ne assicurino l'efficienza e il raggiungimento degli

obiettivi, e per questo ha già chiesto e ottenuto le risorse finanziarie necessarie; qualificare le capacità produttive di ciascun Stabilimento anche implementandone le convenzioni, al fine di traguardare per tutti efficienza e produttività. Ha riferito di aver già visitato gli Stabilimenti di Firenze, Baiano e Capua, ma che vorrà visitarli tutti, essendo gli Stabilimenti la spina dorsale di AID e anche in vista di una nuova riorganizzazione che ha in animo di operare.

Ha infine concluso precisando che l'obiettivo primo di questo nostro primo incontro era quello di raccogliere le valutazioni e i contributi delle OO.SS, al fine di avviare costruttive relazioni sindacali per condividere un progetto comune e dare un orizzonte di maggiore certezza ad AID e ai lavoratori.

Nel proprio intervento, FLP DIFESA ha innanzitutto ricordato le motivazioni che a suo tempo hanno portato alla nascita di AID, che erano poi quelle di tentare il salvataggio di realtà industriali che la riforma Andreatta-Saragozza avrebbe voluto cancellare. Dunque una scommessa, che

oggi possiamo dire sostanzialmente vinta alla luce dei risultati ottenuti e dell'impegno dei lavoratori dei singoli Stabilimenti.

Ciò premesso, FLP DIFESA è passata a parlare delle criticità tutt'ora esistenti in alcuni Stabilimenti. In particolare, per Fontana Liri abbiamo chiesto lo stato dell'arte in ordine ai problemi legati agli impianti e in primis alla centrale idroelettrica, a proposito della quale l'ing. Anselmino ci aveva comunicato, nel suo ultimo incontro, la necessità di un intervento strutturale economicamente impegnativo; per lo Stabilimento di Capua, dove esistono analoghe problematiche relative alla cabina elettrica e alle linee di lavorazione, emerse nel corso del recente incontro con lo stesso DG, ed allo stato rimaste tali. Infine, a fattor comune per tutti gli Stabilimenti, abbiamo segnalato le criticità legate alla carenza di personale, specie tecnico, dovuto ai pensionamenti, con il rischio di perdere lavoratori specializzati che garantiscono il futuro degli stabilimenti.

Queste ed altre criticità da noi rappresentate al nuovo D.G., emergono anche dalla lettura del "Programma di attività 2021" che il D.G. ha predisposto e che rendiamo disponibile su questa stessa pagina in allegato 1, che ha già avuto il parere favorevole dei Revisori dei Conti, e sulla base del quale il DG ha richiesto al Gabinetto il ritiro del Piano Industriale 2021-2023 presentato a settembre dal precedente D.G. AID, per riformularlo.

Detto programma contiene in generale una previsione per il 2021 in crescita rispetto al 2020, anche attraverso il potenziamento e una maggiore valorizzazione degli stabilimenti (Firenze e Gaeta, in particolare). Contiene però anche altre cose, come la previsione di affido a terzi di aree o di parte di aree di alcuni stabilimenti, nonché la previsione di dare un incentivo premiale al personale e l'istituzione dell'UGEPI come organo esecutivo del genio, questioni sulle quali in riunione abbiamo chiesto lumi al D.G.

A tal proposito, con riferimento alle previsioni per ciascuno Stabilimento, abbiamo rappresentato la necessità di incontri specifici tra D.G. e OO.SS. nazionali, con il coinvolgimento della Dirigenza e delle rappresentanze locali dei lavoratori, finalizzate a fare un punto di situazione circa le problematiche in essere di ciascuna Unità produttiva in ordine all'organizzazione del lavoro e alla sicurezza, sulla previsioni di riduzione del personale causa pensionamenti e l'utilizzo dei lavoratori interinali e connessa necessità di una loro stabilizzazione, incontri dunque finalizzati all'analisi delle criticità attuali e alle possibili ipotesi di soluzione.

Con riferimento al tema della carenza di personale, preso atto dell'aggiornamento per il biennio in corso del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2019-2021 (dopo le 89 assunzioni già autorizzate per il 2019, previste per il 2020-2021 n. 142 assunzioni, di cui 12 funzionari e n. 130 assistenti) che pubblichiamo su questa stessa pagina in allegato 2, nell'immaginare che le stesse non siano comunque sufficienti, abbiamo suggerito di avviare da subito, come è stato fatto nel Ministero della Difesa ed in altri Ministeri, una forte iniziativa presso la Funzione Pubblica e il MEF al fine di ottenere un piano straordinario pluriennale di assunzioni per AID.

Abbiamo poi sottolineato con particolare determinazione lo spinoso tema dei ben noti deficit nelle relazioni sindacali che sinora si sono registrati in AID, a livello centrale ma anche in alcuni Stabilimenti, più volte denunciati da questa e da altre OO.SS., ma quasi sempre con scarsissimi effetti, e a tal proposito abbiamo segnalato il mancato avvio a tutt'oggi del confronto in merito all'ipotesi di accordo FRD AID 2020.

In materia di emergenza anti Covid, abbiamo sottolineato il mancato aggiornamento del protocollo nazionale AID e il non aver definito, sede per sede, i lavori urgenti e indifferibili da fare in presenza.

Abbiamo anche evidenziato come presso l'Istituto Farmaceutico di Firenze, rimasto in attività per tutto il periodo pandemico, non è stato ancora sottoscritto il protocollo locale e che di conseguenza non si è mai insediato il Comitato, nonostante le richieste delle OO.SS. l'ultima delle quali risale al 3 u.s., e che a Messina, rimasto anch'esso attivo fin dal mese di aprile, siamo dovuti intervenire per richiedere un intervento urgente in termini di fornitura e integrazione dei DPI o il montaggio di plexiglass per permettere a quei tecnici che lavorano a stretto contatto di gomito alla costruzione Passetti di lavorare in sicurezza.

Queste in sintesi, le nostre considerazioni al primo tavolo di confronto con il sen. Latorre.

A conclusione degli interventi delle OO.SS., il D.G. ha ripreso la parola, rappresentandoci di aver preso appunti su tutte le problematiche poste, in merito alle quali qualche risposta poteva darcela subito e sulle altre si riservava di darle alla prossima riunione, che pensava di mettere in calendario per i primi giorni marzo.

In materia di relazioni sindacali, ha confermato anche in sede di replica l'impegno a ricercare il giusto coinvolgimento delle Rappresentanze del personale civile, e ha detto che inviterà i Responsabili degli Stabilimenti a favorirle al massimo. Ha poi affermato che, per realizzare

il progetto che ha in mente, ha bisogno del confronto e del supporto delle OO.SS, e che è necessario fare un'analisi approfondita delle diverse criticità e trovare soluzioni condivise per ogni Ente per garantire il loro futuro (quello che avevamo chiesto).

Queste invece le risposte del D.G. sulle questioni specifiche da noi poste: sul mancato protocollo su Firenze e sulle criticità su Messina, ha preso atto delle cose da noi dette, sulle quali si è impegnato a intervenire subito attraverso il Responsabile per la Sicurezza; su Fontana Liri, il sen. La Torre ha ammesso che purtroppo si brancola ancora nel buio, che c'è una vaga ipotesi di gruppi stranieri interessati alle convenzioni che però dovranno essere compatibili con la Difesa, e c'è allo studio anche una ipotesi di lavoro con ENEL; su Castellamare, infine, sarà necessario risentirci perché ha bisogno di acquisire elementi di valutazione.

Infine, il Direttore ha espresso il proprio forte convincimento sul fatto che Amministrazione Difesa abbia sinora sottovalutato il ruolo di AID che è, a suo avviso, assolutamente strategico sul piano delle attività industriali, e ci ha riferito di avere in mente un piano che prevede, anche attraverso finanziamenti europei, la costruzione di una nuova area industriale della Difesa articolata nei suoi diversi Stabilimenti, un progetto importante sul quale intende impegnarsi e per il quale è fiducioso ai fini della sua realizzazione, e a tal riguardo ci ha comunicato che è stato deliberato il distacco in Agenzia dell'Ammiraglio Stefano Corona, ingegnere nonché esperto in materia navale che lavorerà a quel progetto.

Questi, in sintesi, i contenuti del primo incontro con il nuovo D.G. AID, che giudichiamo in termini complessivamente positivi soprattutto per gli impegni assunti in materia di relazioni sindacali e per gli intendimenti enunciati. A tal proposito, confidiamo però che, quanto prima, alle parole seguano i fatti, in primo luogo l'apertura di un tavolo di confronto con le OO.SS. sul Piano Industriale 2021-2023 che abbiamo richiesto già da tempo, piano già predisposto dal vecchio DG ma che il sen. Latorre intende ora riscrivere, che il sen. Latorre intende riscrivere in alcuni importanti contenuti e anche negli obiettivi.

A chiusura dell'incontro siamo rimasti d'accordo con il DG AID su un nuovo e prossimo incontro, del quale informeremo i colleghi non appena pervenuta la convocazione.



GLI AMICI DEL SULTANO ATTACCANO LA FLP

**CGIL, CISL E UIL SI ILLUDONO CHE INFANGARE
LA FLP DISTRAGGA I LAVORATORI DAI PROBLEMI
CHE LORO NON SONO CAPACI DI RISOLVERE.
LE “MOSCHE COCCHIERE” DELLA USB VANNO A RUOTA...**

All’Agenzia delle Entrate la FLP lavora insieme ai sindacati confederali e all’UNSA in piena sintonia, pur ovviamente nel rispetto delle rispettive sensibilità e idee.

Per questo nessuno di questi sindacati si è azzardato a cavalcare l’onda di un articolo del Corriere della Sera sul salario accessorio, prontamente rettificato sia da noi che dallo stesso giornale.

E questo non già per una forma di rispetto acritico nei nostri confronti, ma perché insieme stiamo raggiungendo obiettivi comuni e importanti per i lavoratori dell’Agenzia e gli altri conoscono bene quali sono le linee e i valori che la FLP porta al tavolo così come noi riconosciamo il loro apporto.

E questo succede anche quando su alcune cose non siamo d’accordo fra di noi, perché cerchiamo tutti di non dividere i lavoratori, almeno sui temi fondamentali per il miglioramento delle loro condizioni economiche e lavorative.

Lo stesso non si può dire per l’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, e si vede. In quell’amministrazione ci sono connivenze che hanno portato non solo a non fare progressioni economiche nel 2020, ma a non dare un orizzonte di speranza per le condizioni dei lavoratori. Sono diventati i migliori amici del Sultano, ogni tanto abbaiano ma non mordono mai, talvolta piuttosto scodinzolano.

A loro si è aggiunta la “mosca cocchiera” per eccellenza: l’USB, un ex-sindacato che ormai fa solo testimonianza e da oltre un decennio non fa una proposta degna di questo nome ma si limita a sparlare degli altri, nel tentativo di raccattare qualche scontento.

Ma veniamo al merito: quale sarebbero le gravi affermazioni fatte dal Segretario Generale della FLP che costituirebbero un grave vulnus per i lavoratori? Esaminiamole una alla volta:

1. “I fondi di salario accessorio devono essere rimpinguati togliendo i tetti di legge (all’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli ogni anno vengono tagliati venti milioni, alle Entrate 80 milioni) e inserendo fra i fondi destinati alla contrattazione anche i risparmi dello straordinario”. Ebbene, è quello che diciamo da un secolo ed è il punto di rottura tra la FLP e il sindacato confederale all’Agenzia delle Dogane e i Monopoli.

Noi chiediamo di riprendere la vertenza unitaria perché senza un aumento dei fondi disponibili non faremo mai più progressioni economiche.

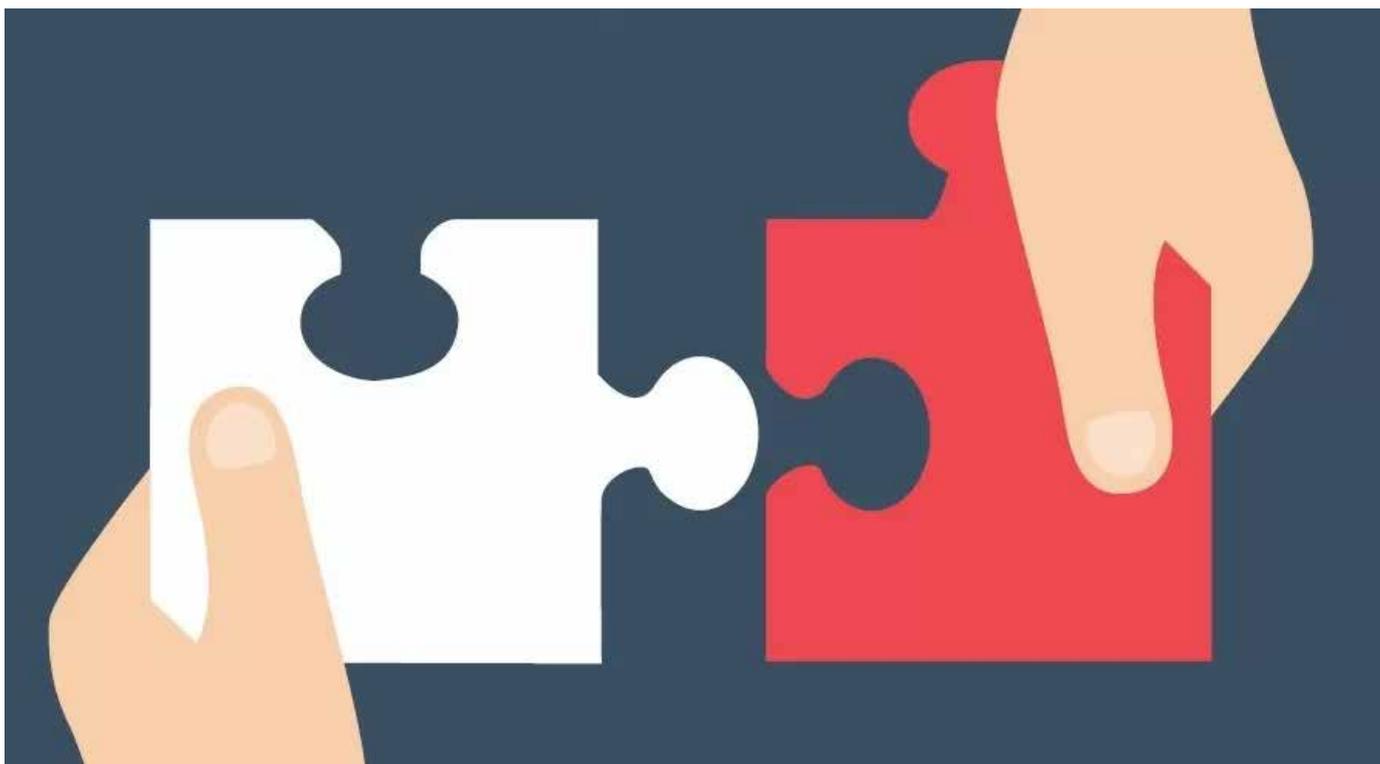
Loro cercano di prendere tempo per non dare fastidio al Sultano e intanto i diritti dei lavoratori sprofondano;

2. “Almeno il 50 per cento del salario accessorio deve essere distribuito al raggiungimento degli obiettivi”. Ebbene, vogliamo dare una notizia sconvolgente, a tratti allucinante, come diceva un comico napoletano: nelle agenzie fiscali la quota di salario accessorio che viene erogata ai lavoratori solo al raggiungimento degli obiettivi è ben superiore al 50 per cento.

Succede da circa venti anni e ci dispiace se né i sindacati confederali né la USB se ne sono accorti.

Lavoriamo in base ad obiettivi stabiliti nelle Convenzioni annuali tra le Agenzie e il MEF e quindi non comprendiamo la sorpresa;

3. “Dare lo stesso salario accessorio a tutti non serve a niente”. Questa è la più incriminata delle affermazioni. Ora, lo ripeteremo fino all’infinito, chi pensa di non



valorizzare il lavoro di gruppo, che va dagli obiettivi di ente a quelli dei piccoli gruppi, per distribuire il salario accessorio solo in base alla presenza in servizio ragiona in modo anacronistico e invisibile agli stessi lavoratori che vorrebbe rappresentare. I lavoratori sono stupefatti di essere tutti uguali solo quando si tratta di distribuire i fondi e di non esserlo mai quando ci sta da lavorare.

Il salario accessorio (non lo stipendio, che deve essere uguale per tutti) distribuito in modo uguale non è equo. Fare parti uguali senza tenere conto dell'apporto, se non dei singoli, per lo meno dei piccoli gruppi porta alla demotivazione tutti. Todos caballeros è un vecchio pallino di sindacati come l'USB, che non a caso nel tempo hanno raccolto il consenso di pochi lavoratori. Intanto, diamo un'altra notizia sconvolgente a loro signori: che il salario accessorio vada dato in modo differenziato la FLP lo ha inserito nelle proprie tesi congressuali da almeno quindici anni. L'idea di vivere in una notte infinita in cui tutte le gatte sono bigie non ci appartiene.

La differenza sostanziale tra noi, i confederali e i finti sindacati sono nella sostanza, nei progetti e nella strategia che loro non hanno e noi sì. I sindacati confederali hanno firmato un contratto che prevede una maggiorazione del 30 per cento ai cosiddetti meritevoli, rispetto alla platea dei lavoratori, senza prevedere altro.

La FLP invece chiede – e progetta – un sistema fatto di formazione (che adesso non si fa), di sistemi di valutazione

trasparente e i cui criteri siano noti preventivamente e di percorsi di carriera e di crescita. Laddove invece i sindacati confederali (e non la FLP, che non lo ha firmato) all'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli hanno firmato per il 2019 (e questo pesa come un macigno sulle loro coscienze) un sistema di valutazione retroattivo, che valuta oggi per due anni fa senza che i criteri fossero noti preventivamente.

Anche qui, lasciatecelo dire, all'Agenzia delle Entrate, dove si lavora unitariamente, abbiamo respinto tutti insieme l'ipotesi, pur avanzata dall'Agenzia, di un sistema di valutazione retroattivo.

Quindi, per chiudere, CGIL, CISL e UIL dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli si occupino dei problemi dei lavoratori, tra i quali l'impossibilità di fare progressioni economiche, anziché andare a braccetto col Sultano. E si ricordino che attaccando la FLP si può prendere un po' di tempo, ma non certo risolvere i problemi dei lavoratori che non si stanno affrontando per non disturbare "il manovratore".

All'USB invece consigliamo di badare a fare aumentare gli stipendi di tutti i lavoratori e non solo dei suoi rappresentanti nazionali, che passano allegramente dalle Entrate alle Dogane senza che i comuni mortali possano fare lo stesso percorso.

INIZIATA LA CONTRATTAZIONE PER IL PASSAGGIO DALLA SECONDA ALLA TERZA AREA

I posti disponibili saranno 700, per il momento. Intanto l'amministrazione risponde positivamente alla nostra richiesta sul pagamento di POS e POT. La FLP chiede lo scorrimento delle graduatorie degli interPELLI in Sardegna e Puglia



È iniziata la trattativa per il passaggio dalla seconda alla terza area; ricordiamo che la FLP qualche anno fa è riuscita ad ottenere, con ripetute audizioni in Parlamento, che si riaprisse la possibilità di progressioni verticali, abolite dalla Legge Brunetta. Ciò che invece non siamo riusciti a fare è cambiare la legge, che all'attualità permette la progressione al solo personale in possesso del titolo per l'accesso dall'esterno. Quindi, alla procedura potranno partecipare solo i lavoratori che sono in possesso di laurea triennale, magistrale o vecchio ordinamento.

Intanto iniziamo dai posti che, in base alla capacità assunzionale e alle percentuali previste dalla Legge Madia, l'Agenzia ha quantificato in 700, i quali però, in un secondo tempo, potrebbero aumentare per effetto dei pensionamenti e del turn over uno a uno previsto a partire dalla fine dello scorso anno. Non si è ancora entrati nel merito della tipologia delle prove né del punteggio relativo ai titoli che, in base alle norme e ai contratti, deve essere equilibrato tra esperienza professionale e titolo di studio. L'Agenzia non ha invece ritenuto di prevedere passaggi dalla prima alla seconda area.

Il nostro intervento è partito proprio da lì, invitando l'amministrazione a riflettere sul fatto che ci possono essere anche in prima area ottime risorse che meritano di essere valorizzate. Inoltre, la FLP si è espressa a favore di una graduatoria unica nazionale per la quale ciascun vincitore resterebbe esattamente nella stessa sede di lavoro sia per evitare antipatici fenomeni "migratori", con relativa sottrazione di posti alla



regione nella quale si migra, sia per una maggiore uniformità di valutazione da una regione all'altra.

Sono ancora vivi in noi, infatti, gli sfaceli accaduti in Puglia e in Campania nelle scorse procedure, che hanno fatto vittime tra i lavoratori e i cui responsabili, al solito, non hanno pagato pegno.

L'Agenzia ha acquisito le proposte e le suggestioni di tutti i sindacati e con ogni probabilità il tavolo si riunirà nuovamente la prossima settimana.

A margine della riunione la FLP ha posto il problema relativo alla sicurezza dei lavoratori degli uffici territoriali, che si acuirà non appena inizieremo a notificare gli atti rimasti fermi per la pandemia, anche in conseguenza della nuova assistenza al contribuente. E proprio quello sarà il tavolo di confronto nel quale verrà approfondita a breve la tematica.

Inoltre, visto il perdurare della carenza assoluta di per-

sonale, la FLP ha chiesto lo scorrimento totale delle graduatorie dei recenti interPELLI effettuati per il Nord Sardegna (DP di Nuoro e Sassari) e il Sud della Puglia (DP Brindisi e Taranto).

Infine, a margine della riunione di ieri sulla dirigenza, alla quale la FLP partecipa quale organizzazione costituente della CIDA Funzioni Centrali, l'Agenzia ha risposto positivamente alla nostra richiesta di pagare il premio di risultato delle POT senza aspettare la certificazione del fondo della dirigenza. Per effetto di questa decisione, sollecitata dalla FLP con la Nota del 26 gennaio 2021 (vedi Notiziario n. 13), il salario accessorio 2018 di POT e POS sarà pagato con il cedolino del prossimo mese di marzo.

RICHIESTA SOSPENSIONE DELLA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE PER GLI ANNI 2019-2020

ASSEGNAZIONE AL PERSONALE GIUDIZIARIO PER L'USO DA REMOTO IN REGIME DI "LAVORO AGILE DA CASA".

Con la presente la scrivente O.S. si trova costretta a richiamare quanto già esposto al Ministro Bonafede in data 10 Luglio 2019, nel corso della riunione avente ad oggetto il sistema di valutazione della performance per gli anni 2019-2020 e, per ciò stesso, a reiterare la richiesta di sospendere le valutazioni in questione.

Occorre, inoltre, prendere atto che, ad oggi, non soltanto persistono tutte le criticità che, già allora, costituirono il focus della riunione ma, se ne sono aggiunte ulteriori legate alla pandemia covid-19.

Ripercorrendo brevemente l'exkursus temporale della vicenda, si ribadisce che già allora, il competente organo di controllo – nello specifico l'O.I.V. – aveva giudicato inadeguati i dati numerici sui quali il DOG ha sviluppato le statistiche stanti alla base del sistema di valutazione della performance catalogandole, pertanto, quali non soddisfattive al fine dell'approvazione del sistema medesimo.

Successivamente i lavoratori, aderendo copiosi alla nostra iniziativa, hanno inviato all'Amministrazione una richiesta nominativa di sospensione del sistema di valutazione della performance per motivi riconducibili alla cronica carenza di organico che affligge il nostro Dicastero.

Più specificamente, già allora, risultava lampante che ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. del 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dal D.Lgs. del 25 maggio 2017, n.75, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 – corrispondente circa 8000 unità- predisposto dal DOG, era

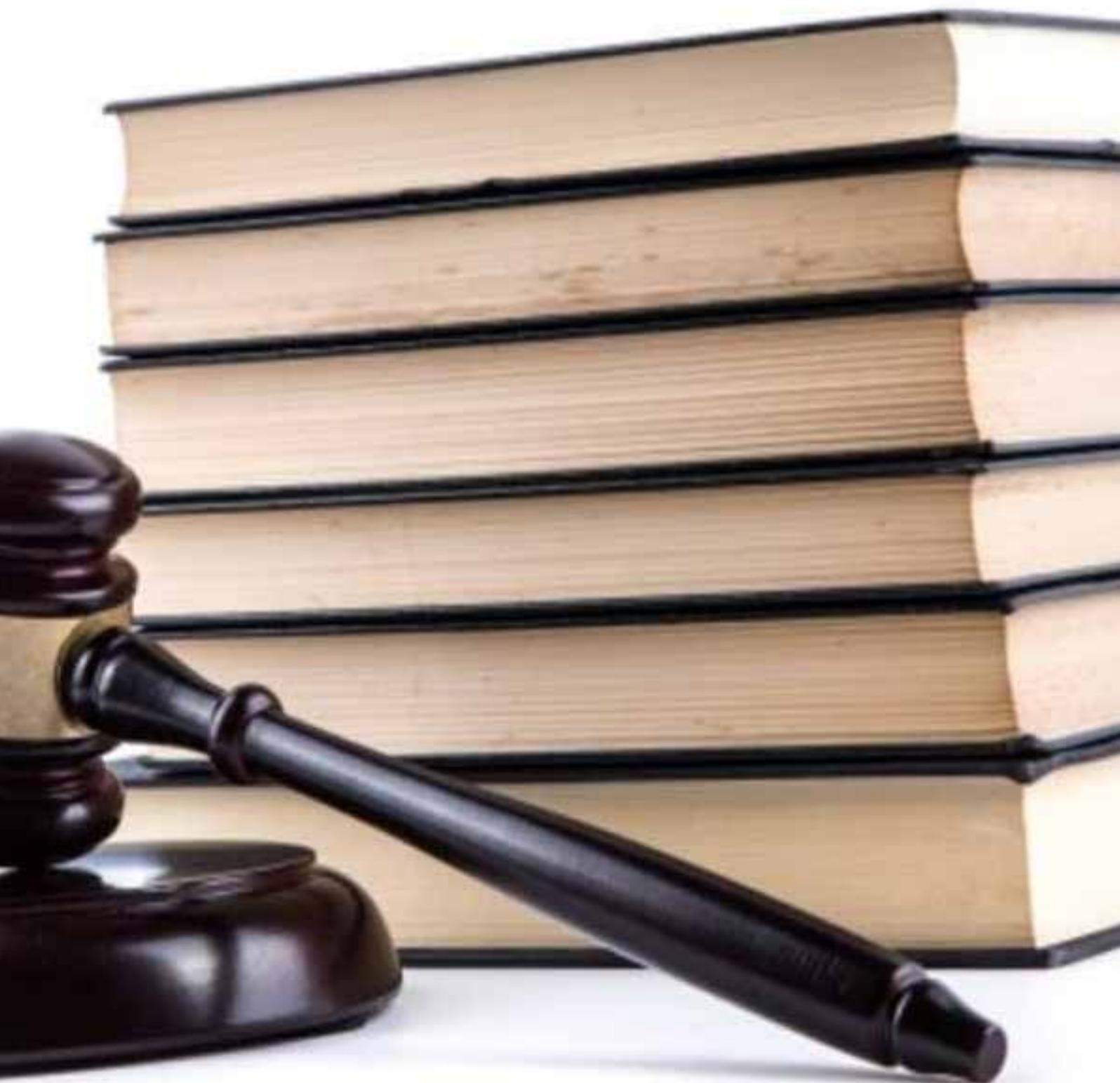
fortemente deficitario, anche alla luce dei numerosi pensionamenti – preventivati in circa 11.000 unità - che di lì a breve, si sarebbero verificati in seguito all'entrata in vigore della c.d. quota cento: secondo tale prospettiva, le nuove assunzioni si sarebbero rivelate appena sufficienti a coprire i soli pensionamenti derivanti della sopra menzionata quota cento.

Allo stato attuale, occorre constatare che nonostante i nuovi ingressi - tenendo conto sia di quelli già perfezionati, sia di quelli che avverranno in base all'espletamento delle gare concorsuali bandite e programmate - non si verificherà la completa copertura delle piante organiche.

A ciò si aggiunga la considerazione, che le piante organiche in questione non vengono aggiornate illo tempore, conseguentemente, non possono che considerarsi obsolete in quanto non adeguate al reale fabbisogno degli Uffici giudiziari italiani.

Come se non bastasse, nel mese di febbraio 2020, a causa della pandemia che da allora attanaglia il nostro Paese, buona parte dei lavoratori - pur continuando a garantire l'attività in presenza per i servizi indifferibili- ha cominciato a svolgere attività in s.w., in ossequio alle modalità individuate dalla normativa emergenziale, ed in seguito meglio esplicitate dall'accordo in materia, sottoscritto dalle OO.SS. rappresentative nel luglio 2020.

Giova specificare che l'accordo in parola regola solo il lavoro agile emergenziale, pertanto, manca l'intera parte relativa



alla gestione negoziale degli istituti del rapporto di lavoro, che vanno preventivamente implementati a livello di Funzione Pubblica e Aran. In ogni caso, e in mancanza di essi, in sede di contrattazione integrativa andrà espletato il confronto su tali aspetti, propedeutico rispetto ad ogni avvio del lavoro agile a regime previsto nei POLA. Tale ulteriore motivo, corrobora la nostra richiesta di sospensione, poiché nessuna attività negoziale è stata effettuata in materia, venendo meno il carattere della specificità; di conseguenza, non può espletarsi la valutazione della performance, in quanto la prestazione lavorativa resa dai lavoratori è avvenuta con criteri e modalità del tutto differenti rispetto i criteri fissati per la valutazione del lavoro in presenza, reso in condizioni ordinarie, e comunque, di per sé inattuabile per i motivi su esposti. È, inoltre, lampante il mancato rispetto del Piano programmatico 2018-2020 e della Relazione della Performance: pertanto anche l'attività in presenza risulta ridotta e parzialmente svolta, conseguentemente, non essendo stata espletata in tutte le fasi previste, non potrà essere oggetto di alcuna validazione da parte dell'O.I.V.

Occorre, infine, evidenziare che le condizioni descritte hanno generato non pochi problemi di ordine pratico che, ancor di più, impongono la sospensione del sistema di valutazione per gli anni 2019 e 2020:

- molti dirigenti, vista la situazione, non hanno adottato i criteri indicati dal D.M. del 10 maggio 2018 e molti di loro non hanno svolto la 2° Fase del Monitoraggio semestrale e/o quella intermedia.

- Altri dirigenti non hanno predisposto gli INDICATORI al fine di consentire un maggiore livello di oggettività del processo di valutazione individuale sui parametri effettivamente misurabili: affidabilità, capacità di lavoro in autonomia, competenze relazionali e di servizio, come indicato dalla norma ed invero hanno effettuato valutazioni per lo più discrezionali, basati con termini di paragoni e/o equiparazioni del soggetto valutato con altri soggetti; es. "Vuoi paragonarti a Barbara P.....?". Ciò sta provocando moltissimi contenziosi e suscitando acredini e malumori.

- Paradossalmente, pur trattandosi del Ministero della "Giustizia", i dirigenti non possono tenere in considerazione che, spessissimo, si lavora ivi per DUE svolgendo anche mansioni superiori, con un carico di responsabilità altissimo presupposto certo di "stress dal lavoro correlato" per tutti i dipendenti.

Purtroppo quelle descritte sono solo alcune delle aberrazioni causate dal sistema in questione, che penalizza fortemente i dipendenti della giustizia i quali, viste le condizioni in cui operano quotidianamente, dovrebbero

almeno ottenere la gratificazione del massimo punteggio della performance, scisso dal sistema di valutazione descritto!

Si ritiene, invero, che gli obiettivi ed i progetti, posti a carico degli ausiliari della giurisdizione, dovranno in re ipsa ritenersi raggiunti, in quanto, qualsiasi risultato è stato ottenuto facendo gravare sugli stessi un carico di lavoro pro capite aggravato dall'elevato ammanco di circa il quaranta per cento del personale, così come previsto dalle piante organiche.

Nella stessa direzione si sono innestati gli interventi della Dott.ssa Fabbrini e del Presidente della Corte di Cassazione – oltre quelli dei vertici dei vari Uffici Giudiziari italiani – che durante l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2021, nell'illustrare le proprie relazioni hanno lodato, all'unanimità, lo sforzo, la dedizione e lo spirito di sacrificio e abnegazione che ha contraddistinto tutti gli ausiliari della giurisdizione, i quali hanno sostenuto sulle loro spalle molte delle criticità del sistema amministrativo anche in tale difficile anno.

Prendendo atto della complessità della situazione e degli argomenti trattati, congiuntamente all'indefettibilità e l'urgenza di sospendere il sistema di valutazione della performance, la FLP Giustizia ritiene necessario un confronto anche attraverso l'apertura di un tavolo ad hoc.

Si chiede, inoltre, all'Amministrazione di porre in essere tutte le iniziative necessarie al fine di intervenire tempestivamente, per evitare che gli Uffici periferici pongano in essere delle valutazioni che in alcun modo possano considerarsi congrue. Prevedibilmente, solo in tal modo, si potrà evitare di aggravare il carico di contenzioso tra lavoratori ed Amministrazione, essendo lampanti i profili di illegittimità dell'attuale sistema.

Infine, rivolgendoci all'Organo politico si reitera l'istanza di predisporre l'iter che porti all'approvazione di un atto normativo contenente anche la sospensione del sistema di valutazione della performance - sin tanto che il fabbisogno di personale della Giustizia non verrà interamente coperto in base a piante organiche aggiornate – come, d'altronde, avvenne per statuire il blocco della mobilità in esterno dei dipendenti del DOG fino al 2021.

Si conclude, pertanto, sottolineando che la FLP Giustizia, continua a prestare la propria disponibilità affinché in tempi brevi vengano risolte le criticità evidenziate, certi del fatto che la collaborazione ed il dialogo tra Parti Sociali ed Amministrazione, giovi sempre e comunque ad entrambi, soprattutto quando sia volta a gestire situazioni, aggravate da eventi straordinari - come quello che stiamo affrontando - in strutture complesse qual è il Dicastero della Giustizia.

RETTIFICA GRADUATORIE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE LA FLP HA FATTO DELLE RICHIESTE E L'AMMINISTRAZIONE TARDA A RISPONDERE

In merito alla modifica delle graduatorie inerenti le procedure di selezione per le progressioni economiche all'interno delle aree anni 2010, 2018 e 2019 la FLP, con lettera in data 9 dicembre 2020, aveva già avanzato alcune richieste all'Amministrazione.

Questa, in data 15/12/2020, ha risposto con nota n. 0087650 che però non chiarisce come la sentenza del Tribunale di Matera – Sezione Lavoro n. 1063/2013 possa avere delle ripercussioni anche sulle graduatorie riguardanti gli sviluppi economici per gli anni 2018 e 2019

In ogni caso la FLP, in data 29/01/2021, ha scritto nuovamente all'Amministrazione, chiedendo di conoscere:

se la procedura selettiva per gli sviluppi economici indetta nel 2010 sia stata oggetto di altre impugnative e, in caso affermativo, ha domandato di conoscerne l'esito e di poter accedere al relativo carteggio in possesso dell'Amministrazione;

se, oltre al caso di cui al punto precedente, sono pendenti altri contenziosi riguardanti le progressioni economiche o anche le precedenti riqualificazioni e, in caso affermativo, ha chiesto di poter accedere al relativo carteggio in possesso dell'Amministrazione;

se, a partire dall'anno 2001, l'Amministrazione, applicando i pronunciamenti giurisdizionali riguardanti prima le riqualificazioni e poi le progressioni economiche, per soddisfare le pretese dei ricorrenti che sono state accolte, abbia in tutti i casi espunto i controinteressati dalle graduatorie provvedendo sempre a richiedere e recuperare gli emolumenti economici da questi nel frattempo percepiti.

Abbiamo inoltre fatto presente che riteniamo comunque scorretto che l'Amministrazione non abbia provveduto ad informare le OO.SS. ed i controinteressati (alcuni dei quali sono iscritti alla FLP e ad altri sindacati) in merito al ricorso Giacoia pendente da 10 anni ed alle altre eventuali

impugnative riguardanti le progressioni economiche o anche le precedenti riqualificazioni.

Nel caso di specie (ricorso Giacoia), 92 dipendenti ed ex dipendenti del Ministero dell'Interno, che sono stati ora espunti dalla graduatoria del 2010 con effetto retroattivo, hanno appreso dell'esito del contenzioso solo dopo che la sentenza che li riguardava era passata in giudicato, in quanto avevano "ricevuto" la notifica del giudizio pendente che li vedeva come parte controinteressata, unicamente mediante una "fictio iuris" (pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale) e il Ministero dell'Interno, che era parte nel giudizio in questione e ben conosceva questa circostanza, aveva omesso di avvertirli, non consentendogli così di costituirsi nel giudizio e di far valere le proprie ragioni che, considerando l'esito del ricorso, avrebbero potuto essere difese meglio ed in modo più efficace da avvocati di loro fiducia o messi a loro disposizione dalle organizzazioni sindacali.

In considerazione di ciò ed anche per consentire l'accertamento di eventuali responsabilità di tipo professionale e personale la FLP ha chiesto, in nome e per conto di alcuni iscritti alla scrivente O.S. che sono direttamente interessati nella vicenda in questione, di conoscere i nominativi di tutti i dirigenti responsabili che dall'anno 2010 ad oggi hanno gestito il contenzioso per conto dell'Amministrazione Civile dell'Interno.

Infine abbiamo invitato il Ministro dell'Interno dottoressa Luciana Lamorgese e il Viceministro Sen. Vito Crimi che ha la delega al personale civile, a trovare una soluzione.



GAIA

Nata da madre brasiliana e padre italiano, nasce a Guastalla (Reggio nell'Emilia), ma vive a Viadana (Mantova). Ha il doppio passaporto italiano e brasiliano e parla fluentemente il portoghese. Nel 2016 partecipa come concorrente alla decima edizione del format televisivo X Factor, entrando a far parte del team di Fedez, e si classifica seconda.[3] Pubblica così l'EP New Dawns, contenente il singolo omonimo,

certificato disco d'oro dalla FIMI, e numerose cover.

Nel 2017 diventa la voce della sigla del cartone animato Miraculous con il collega Briga.[6] Nello stesso anno apre i concerti di Giorgia dell'Oro-nero Tour e rilascia il singolo Fotogramas.

Nel 2019 partecipa ai casting per la diciannovesima edizione del talent show Amici di Maria De Filippi. La cantante arriva a scrivere e comporre diversi brani nel corso del programma che rac-



chiude nell'album **Genesi**, pubblicato il 20 marzo 2020 dalla Sony Music e debutta alla quinta posizione della classifica Fimi. Il 3 aprile successivo la cantante vince l'edizione di **Amici**, esibendosi nel corso del programma con i brani **Chega**, **Coco Chanel** e **Fucsia** esordienti nelle settimane precedenti nella classifica italiana, ed inoltre **Calma** (la reinterpretazione di **Chega** in italiano), **Densa** e **Mina** (reinterpretazione in portoghese di **Densa**).

Il 22 maggio pubblica la riedizione dell'album in formato fisico, intitolato **Nuova Genesi**, portando l'album alla terza posizione della classifica Fimi, sostenuto dal singolo **Chega**, il quale riceve la certificazione per il disco di platino dalla Fimi. Poco dopo anche il disco **Nuova Genesi** ha ottenuto il

disco d'oro. Viene inoltre annunciata la partecipazione della cantante allo spin-off **Amici Speciali**, condotto da **Maria De Filippi**.

Il 21 agosto pubblica il secondo singolo dell'album **Coco Chanel** che ottiene il disco d'oro.

Il 17 dicembre è stata annunciata la sua partecipazione al **Festival di Sanremo 2021** con il brano **Cuore amaro**, primo estratto dal secondo album in studio in uscita.

UN SACCHETTO DI BIGLIE

Parigi. Joseph e Maurice Joffo sono due fratelli ebrei che, bambini, vivono nella Francia occupata dai nazisti. Un giorno il padre dice loro che debbono iniziare un lungo viaggio attraverso la Francia per sfuggire alla cattura. Non dovranno mai ammettere, per nessun motivo, di essere ebrei.

Del romanzo autobiografico di Joseph Joffo, pubblicato nel 1973, esisteva già una versione cinematografica diretta da Jacques Doillon nel 1975. Perché allora realizzare un remake a più di quaranta anni di distanza? La prima risposta è giunta dal diretto interessato, Joffo, in una conferenza di fronte a studenti universitari che si può anche trovare su YouTube.

La figura del padre nel primo film non era verosimile mentre in Christian Duguay, che al rapporto padre e figlio è particolarmente attento anche quando gira un film come *Belle & Sebastien - L'avventura continua*, ha trovato il regista capace di restituire verità al loro rapporto.

Si aggiunga anche un distacco da uno stereotipo abbastanza diffuso, presente nel film di Doillon, che riguarda l'indifferenza di tutta la Chiesa cattolica alla sorte degli ebrei. Le figure di sacerdote che compaiono nel film corrispondono ad incontri effettivi vissuti dai due ragazzi.

Detto ciò va rilevato come Duguay abbia mutato il punto di vista. Lo sguardo è sempre quello di Joffo ma non dell'adulto che descrive quanto accaduto nel passato. Lo spettatore è posizionato a fianco dei due fratelli che

vivono come bambini la tragedia che sta loro intorno. Le biglie divengono così il simbolo di un'infanzia che viene messa alla prova ma finiscono anche con il rappresentare quella vita in famiglia a cui i due fratelli sperano di tornare. Lo sguardo culturalmente 'distante' (Duguay è canadese) favorisce poi una rilettura delle vicende che segue una schema noto ma lo depura da qualsiasi accento di retorica consentendo alle vicende vissute dai due fratelli di 'arrivare' alle nuove generazioni senza che queste se ne distanzino pregiudizialmente in quanto 'già viste' o comunque 'old style'.

Perché questo è in definitiva il motivo per cui già nel 1973 Joffo dava alle stampe le sue memorie sotto forma di romanzo. Oggi più che mai, mentre venti di guerra tornano a soffiare con insistenza e nostalgie pericolose riaffiorano e trovano adesione anche in chi quei tempi non li ha vissuti, le ultime righe del libro si presentano come un monito e motivano alla visione del film. Joffo scrive: "Guardando dormire mio figlio non posso che augurarmi una cosa: che mai provi il tempo della sofferenza e della paura come l'ho conosciuto io durante quegli anni. Ma cos'ho da temere? Cose del genere non si riprodurranno più, mai più. Le sacche sono in solaio e ci resteranno per sempre. Forse..."

VIENNA

Non so perché, ma i paesi di lingua tedesca non sono mai stati in cima alla mia lista di destinazioni da visitare. Forse per la lingua decisamente non orecchiabile (a mio avviso), forse per la quasi assenza di sbocchi sul mare, forse per quell'immagine di paese grigio che ho sempre avuto, ma nei miei anni di viaggi Germania e Austria non sono mai stati presi in considerazione. Finché non sono stata per la prima volta in Austria, e lì la mia opinione su questo paese è cambiata totalmente.

In un caldo weekend lungo di giugno ho visitato una Vienna quasi deserta (era ponte anche in Austria) e me ne sono letteralmente innamorata. Per la sua storia che si respira a ogni angolo, per quello suo passato imperiale che la rende una delle città più eleganti che abbia mai visitato, per la moltitudine di attrazioni sparse per tutta la città, Vienna è decisamente una delle mie città europee preferite.

Eccovi allora il mio itinerario per 3 giorni a Vienna.

Primo giorno

DUOMO DI SANTO STEFANO

Il duomo di Santo Stefano, così come i sarcofagi custoditi nella Cripta degli Imperatori, vi daranno un'idea dello splendore e della gloria degli antichi regnanti. Considerata da molti anche "l'anima della città", infatti non a caso, sotto il suo altare maggiore, sono custoditi alcuni resti degli Asburgo. Riconoscibilissimo dalla particolarità del suo tetto, interamente ricoperto da più di 250.000 maioliche colorate. Se amate osservare le città dall'alto, non perdetevi la salita sulla sua

torre, alta 137 metri, da cui si può godere di viste straordinarie del centro di Vienna. Info bonus: qui si celebrò il matrimonio e il funerale del grande Mozart.

MOZARTHAUS

Per gli appassionati di musica e di Mozart, una tappa imperdibile è l'appartamento di Mozart, dove visse tra il 1784 e 1787 e compose le celebri "Nozze di Figaro". Tra tutte le residenze in cui Mozart visse, questa è la più elegante e grande, nonché l'unica che sia stata mantenuta intatta fino al giorno d'oggi. Gli amanti della musica apprezzeranno anche una visita alla Casa della musica, che ospita il Museo del suono: un viaggio emozionante nel mondo della musica adatto a grandi e piccini.

→ prima di proseguire con la visita della città, concedetevi una sosta golosa da Demel, una delle pasticcerie e sale da tè più famose di tutta Vienna, lungo la bellissima Graben! In alternativa, se fate quattro passi più in là troverete lo storico Café Central, amato da artisti e personalità dell'ultimo secolo e mezzo!

PALAZZO HOFBURG

Residenza degli Asburgo per oltre 600 anni, oggi è un complesso enorme che include vari musei, una cappella, una chiesa, la Biblioteca Nazionale Austriaca (una delle biblioteche storiche più belle del mondo), la Scuola d'Inverno d'Equitazione (dove ammirare gli splendidi cavalli Lipizzani), e l'ufficio del Presidente d'Austria. Nel palazzo vero e proprio potrete visitare il Museo Sissi, dedicato alla straordinaria imperatrice austriaca, ammirare gli Appartamenti Imperiali dell'Im-



peratore Francesco Giuseppe e di Sissi, potrete conoscere Mozart bambino e scoprire un po' di gossip storici.

MARIA THERESIEN PLATZ & MUSEUMSQUARTIER

Questa piazza-giardino, dedicata all'imperatrice Maria Teresa che domina dall'alto del suo imponente monumento circondata dalle statue dei suoi consiglieri e generali a cavallo, è delimitata da due palazzi gemelli che ospitano ciascuno un importante museo: quello di Storia Naturale e quello di Storia dell'Arte. Le costruzioni classicheggianti con cupola centrale furono realizzate verso la fine dell'Ottocento. Fa da sfondo alla piazza il MuseumsQuartier Wien, costruito ad inizio '700 per ospitare le scuderie imperiali, diventato in seguito Palazzo delle Fiere ed oggi sede di importanti istituzioni museali e culturali.

RINGSTRASSE

Secondo locali e turisti, la Ringstrasse è il viale più bello del mondo. Lungo i 5 chilometri di viale si affacciano la maggior parte delle opere architettoniche più significative di Vienna. Fu costruito su desiderio di re Francesco Giuseppe I d'Asburgo per sostituire le mura medievali che separavano l'Hofburg dai quartieri della borghesia cittadina. Lungo questo splendido viale alberato, alcuni monumenti che valgono una sosta sono l'ex Palazzo della Borsa (Börse), il Parlamento, il Municipio (Rathaus), il Burgtheater (Teatro Nazionale, da non confondere con il Wiener Staatsoper), la Chiesa Votiva (chiesa fatta costruire da Francesco Giuseppe come voto per esser scampato a un attentato di un indipendentista ungherese) e l'Università.

Secondo giorno
CASTELLO DEL BELVEDERE

Il Belvedere fu fatto costruire da Eugenio di Savoia come residenza estiva, dopo che questi sconfisse i Turchi nel 1683. Tra il palazzo superiore e quello inferiore c'è un giardino alla francese, che ricorda tanto quello della Reggia di Caserta e Versailles: non a caso fu realizzato da Dominique Girard, che lavorò anche a Versailles. È davvero un vero piacere passeggiare per questo bellissimo parco ma il palazzo oggi accoglie un museo d'arte (che contiene il leggendario "bacio" di Gustav Klimt) e del suo interno originale resta ben poco (internamente, sono infatti decorati soltanto il Salone di Marmola, la cappella e la hall). A chi non interessa l'arte, si consiglia di osservare il Palazzo Belvedere dall'esterno e di fare una passeggiata nei suoi giardini.

NASCHMARKT

Ampio mercato risalente al '500 con ristoranti internazionali e oltre 100 bancarelle di alimentari, fiori e oggetti d'epoca, è davvero un must per una pranzo al volo o meno, e per un po' di sano shopping. Il mercato è aperto tutto il giorno, da lunedì al sabato, e si estende per quasi mezzo chilometro fra Karlsplatz e Kettenbrückengasse. Il mercato delle pulci al sabato è già un luogo cult, ma se non siete amanti della ressa evitate questo giorno!

OPERA DI VIENNA

Famosa in Italia per il concerto di Capodanno, l'Opera Statale di Vienna è la compagnia d'opera più importante e famosa a livello mondiale. Se certamente i biglietti per gli spettacoli principali possono essere molto costosi, sappiate che è possibile comprare anche i biglietti per vedere le opere in piedi per soli 3 o 4€. Lo svantaggio è che, per comprarli, bisogna fare una coda di un paio d'ore prima dell'opera che volete vedere direttamente in biglietteria.



→ dato che ci passate davanti, fermatevi all'Hotel Sacher, dove l'omonima torta fu creata nel 1832 e dove ancora oggi è custodita la ricetta originale!

UNSERE GARTEN

La bellezza di Vienna è davvero ovunque. Prendete ad esempio gli Unsere Garten, uno dei tanti parchi cittadini. Qui troverete non solo laghetti, fontane, statue e giardini super curati, ma anche un ottimo ristorante in cui assaggiare il fine dining viennese in due diversi ristoranti. E se non siete in vena di fermarvi qui per pranzo, per lo meno concedetevi un po' di riposo o una passeggiata all'interno di questo bellissimo parco!

HUNDERTWASSERHAUS VILLAGE

Dopo aver visto tanti edifici importanti, arriva il momento di dilettersi, osservando un'opera architettonica molto speciale, quasi da favola: il bosco di case chiamato Hundertwasserhaus, composto da edifici dai colori vivaci e con forme fantasiose. Questo quartiere reca la firma inconfondibile dell'artista Friedensreich Hundertwasser, pseudonimo di Friedrich Stowasser. Com'è tipico per le realizzazioni di Hundertwasser, anche qui non si trova quasi una linea che sia dritta. La facciata decorata a colori vivaci della Hundertwasserhaus di Vienna attrae inesorabilmente gli sguardi. Chi abita nella Hundertwasserhaus ha anche il diritto di decorare la facciata intorno alle proprie finestre secondo il proprio gusto personale. In questo modo la casa situata nella via viennese Kegelgasse acquista ancora maggiore vivacità. Più di 200 alberi e arbusti sui balconi e sulle terrazze sul tetto fanno della Hundertwasserhaus un'oasi verde nel cuore della città. Questo straordinario complesso è sorto negli anni tra il 1983 e il 1985 ed è forse una delle parti che più ho preferito della città.

PRATER O DONAUPARK

Per concludere la giornata in maniera rilassante, se c'è buon tempo, non vi è nulla di meglio che visitare il Prater, il parco d'attrazioni più antico del mondo, dove potrete salire sulla ruota panoramica gigante, in funzionamento fin dal 1897. In alternativa, recatevi al parco del Danubio



dove potete salire sulla Donauturm, ovvero la torre del Danubio. Costruita nel 1964 in occasione della Mostra Internazionale del Giardino svoltasi a Vienna, con i suoi 252 metri di altezza e i due ascensori rapidi che permettono di raggiungere in meno di 35 secondi la piattaforma girevole con ristorante a 165 metri di altezza la Torre del Danubio è un vero e proprio emblema di Vienna. La visuale dall'alto della torre è sicuramente impressionante, ma essendo abbastanza distante dal centro della città, questo non è facilmente visibile dalla torre. Ottima invece la vista sulla Foresta Viennese, ma anche, a seconda del tempo, sui dintorni vicini e lontani della città.

Terzo giorno

REGGIA DI SCHÖNBRUNN

Dal 1996 Patrimonio dell'Umanità Unesco, l'enorme Reggia di Schönbrunn fu costruita come residenza estiva degli Asburgo. Le sale, decorate in stile rococò, come i saloni ufficiali, colpiscono per la loro sontuosità, così come, al contrario, stupisce la semplicità delle stanze private di Francesco Giuseppe e dell'Imperatrice Isabella. All'interno dell'enorme giardino (in cui vi consiglio di passeggiare fino a raggiungere la Gloriette su una collina, da cui si può godere delle straordinarie viste del palazzo) si trovano anche il Museo delle Carrozze Imperiali e il Tiergarten, lo zoo più antico del mondo – entrambi a pagamento e con ingresso separato.

A seconda di quanto tempo avete a disposizione oggi, eccovi qualche idea per occupare il resto della vostra giornata:

Museo dell'Albertina: la sede delle più importanti mostre temporanee del mondo. Oltre a queste ospita una collezione permanente di oltre un milione di stampe e migliaia di disegni: tra i suoi artisti Dürer, Klimt e Picasso.

Palazzina della Secessione: sede delle esposizioni degli artisti della Secessione viennese, è interamente affrescata da Klimt in omaggio alla musica di Beethoven.

Chiesa di Santa Maria degli Angeli, comunemente chiamata Chiesa dei Cappuccini (Kapuzinerkirche), che l'imperatore Ferdinando d'Asburgo scelse come luogo di sepoltura dei membri della dinastia imperiale, degli Imperatori del Sacro Romano Impero e dei loro discen-

denti. Pertanto, nei suoi sotterranei si sviluppa un complesso di ambienti detto Cripta Imperiale che costituisce il mausoleo nel quale sono custoditi i sarcofagi di circa 150 appartenenti alla casa d'Asburgo.

UNO City: ovvero l'ufficio delle Nazioni Unite di Vienna. Sicuramente attira un pubblico di nicchia (tra cui ci sono anche io), che qui possono visitare la sala delle riunioni e diversi oggetti esposti, tra cui una pietra autentica proveniente dalla luna, oltre che opere originali di artiste e artisti famosi.

Chiesa di San Francesco d'Assisi: sulle sponde del Danubio e nei pressi della UNO City, questa bellissima chiesa merita sicuramente una visita, fosse solo per la sua architettura esterna che ricorda molto un castello e la sua posizione privilegiata sulle rive del fiume.

Ed eccovi il mio itinerario per 3 giorni nella splendida Vienna, tempo che sicuramente non è sufficiente per scoprire né apprezzare tutta la bellezza di questa città. E voi ci siete mai stati nella capitale austriaca? Qual è stata l'attrazione che più vi è piaciuta?

PER QUESTO MI CHIAMO GIOVANNI

DA UN PADRE A UN FIGLIO IL RACCONTO DELLA VITA DI GIOVANNI FALCONE

“

Il narratore è interno, dato che coincide con uno dei personaggi, in questo caso con il nipote del protagonista, il quale racconta la storia secondo il suo punto di

Giovanni è un bambino di Palermo. Per il suo decimo compleanno, il papà gli regala una giornata speciale, da trascorrere insieme, per spiegargli come mai, di tutti i nomi possibili, per lui è stato scelto proprio Giovanni. Tappa dopo tappa, mentre prende vita il racconto, padre e figlio esplorano Palermo, e la storia di Giovanni Falcone, rievocata nei suoi momenti chiave, s'intreccia al presente di una città che lotta per cambiare. Giovanni scopre che il papà non parla di cose astratte: la mafia c'è anche a scuola, nelle piccole prepotenze dei compagni di classe, ed è una nemica da combattere subito, senza aspettare di diventare grandi. Anche se ti chiede di fare delle scelte e subirne le conseguenze.



Luigi Garlando

Giornalista di «La Gazzetta dello Sport», Luigi Garlando da anni scrive libri per adulti e per ragazzi, sempre attento a raccontare storie di personaggi che hanno lasciato il segno. Con il Battello a Vapore ha pubblicato Mio papà scrive la guerra - vincitore del Premio Cento 2005 - e, nella serie Arancio, Da grande farò il calciatore e La vita è una bomba! GOL! è diventata una delle serie di maggior successo del Battello a Vapore. Con L'estate che conobbi il Che (Rizzoli) ha vinto il Premio Strega Ragazze e Ragazzi 2017, nello stesso anno pubblica Mister Napoleone (Il Battello a Vapore). Nel 2018 pubblica per Mondadori Il mestiere più bello del mondo: faccio il giornalista.

LUIGI GARLANDO PER QUESTO MI CHIAMO GIOVANNI



**DA UN PADRE A UN FIGLIO IL RACCONTO
DELLA VITA DI GIOVANNI FALCONE**

best
BUR

CAPACI ↓

