

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



**LE MISURE PER IL LAVORO
PUBBLICO E PRIVATO
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:

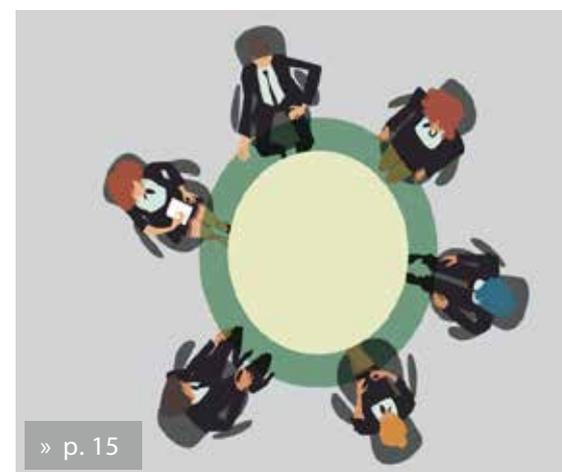
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,
Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli,
Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo
Pitotti, Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso,
Chiara Sernia, Francesco Luise,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

13 LAVORO-INL-ANPAL

14 MIBACT

16 EPNE

17 DIPPA

18 FORMAZIONE UNIVERSITARIA

19 DIFESA

22 DOGANE E MONOPOLI

24 MEF

26 ENTRATE

28 ECOFIN

30 ANBSC

32 RUBRICHE VARIE

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici

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

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

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

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

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

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

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

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

EDITORIALE

A CURA DI MARCO CARLOMAGNO



“

Tradizionalmente i primi giorni dell'anno, tra un panettone e l'altro, sono dedicati allo studio della Legge di Bilancio, che una prassi ormai consolidata vede puntualmente approvata sul filo di lana, a un passo dall'esercizio provvisorio, negli ultimi scampoli dell'anno.

Questo gennaio all'approfondimento degli effetti della Legge sui lavoratori e le loro famiglie, e sul quale trovate in queste pagine anche il nostro giudizio, si aggiunge l'analisi delle fibrillazioni all'interno del Governo. I continui sussurri di un cambio di esecutivo negli ultimi giorni sembra stiano diventando grida, in una situazione che appare sempre di più essere più un confronto di personalità che di idee e di progetti.

La FLP non parteggia per una soluzione o per l'altra, ma si preoccupa piuttosto di trovare un modo che porti avanti i tanti problemi che sono sul tavolo ancora irrisolti.

La recrudescenza della pandemia ci ha costretti di nuovo a fare delle rinunce, e tanti settori economici ne stanno pagando le conseguenze, a cui bisogna porre rimedio con ristori e aiuti ai lavoratori e agli imprenditori. Il sistema sanitario deve essere rinforzato, soprattutto nella sua componente pubblica che deve tornare a essere la fonte di protezione primaria dei cittadini.

Occorre poi dar seguito con energia e decisione al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il piano di sostegni finanziari che l'Unione Europea ha messo in campo per aiutare le economie del continente a ripartire dopo lo stop forzato degli scorsi mesi, e che sarà una delle sfide più grandi nella storia del nostro Paese. Una sfida che se vinta potrebbe cambiare la vita dei nostri figli, ma che se affrontata senza un criterio, con il solo scopo di spendere denari, potrebbe non solo essere inutile, ma condannare l'Italia a una condizione di mediocre irrilevanza sul palcoscenico europeo e mondiale.

E bisogna mettere in campo una seria riforma della Pubblica Amministrazione che ne innovi metodi e strumentazione. Ecco, a prescindere da quale Governo si occuperà di affrontare questi problemi, ci auguriamo di avere un Ministro della Pubblica Amministrazione che abbia la disponibilità al confronto e le aperture che dobbiamo riconoscere all'attuale Ministro Dadone.

*Marco Carlomagno
Segretario Generale FLP - CSE*

Public



Private

LEGGE DI BILANCIO 2021

LE MISURE PER IL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

Come è noto il 30 dicembre 2020 il Senato ha approvato in seconda lettura la legge di Bilancio 2021. Si tratta di un provvedimento sul quale già nei giorni scorsi abbiamo offerto una prima valutazione, segnalandone luci ed ombre.

LAVORO PUBBLICO

In particolare per il lavoro pubblico riteniamo insufficienti le risorse stanziati per il rinnovo dei contratti del pubblico impiego scaduti ormai da due anni, le assunzioni autorizzate, prive di un disegno coerente di vero rilancio degli organici dopo decenni di blocco, e in definitiva un approccio ancora legato in buona parte alle vecchie logiche delle iniziative episodiche dettate più dall'accettazione di singole richieste che da un piano organico e struttu-

rato di efficientamento delle Pubbliche Amministrazioni. Per il rinnovo dei contratti vengono stanziati 400 milioni di euro che si aggiungono alle risorse delle leggi di bilancio per il 2019 e per il 2020 portando lo stanziamento complessivo a 3.775 milioni di euro.

Queste risorse però sono comprensive di quelle necessarie a stabilizzare l'elemento perequativo (circa 250 milioni di euro) e per coprire l'indennità di vacanza contrattuale (443 milioni di euro).

Tenuto conto che il finanziamento copre anche il rinnovo dei contratti della dirigenza, è di tutta evidenza che la media degli incrementi retributivi per il personale delle aree è inferiore a quella annunciato dal Governo, ed è stimabile in linea con quella dei contratti 2016-2018 (circa 85 euro medi) e quindi non in grado di recuperare in alcun

modo il blocco decennale subito dalle retribuzioni a partire dal 2010 e tantomeno di finanziare il nuovo ordinamento professionale.

Non a caso la CSE nei mesi scorsi ha presentato numerose e specifiche proposte di modifica normativa, che superando i vincoli e i limiti imposti in questi anni alla contrattazione integrativa, potevano permettere, utilizzando risorse già nella disponibilità delle Amministrazioni, il finanziamento di molti istituti quali quelli delle progressioni economiche, del sistema indennitario, della produttività e del nuovo ordinamento. A tal fine appare assolutamente riduttiva la norma contenuta nel comma 870 che prevede unicamente il recupero delle risorse dello straordinario e dei buoni pasto non corrisposti nel 2020.

Così come, pur valutando positivamente alcune misure approvate per il finanziamento dei Fondi risorse decentrate del personale del Ministero della Difesa, (anche ai fini della rivalutazione dell'Indennità di amministrazione), della Giustizia, dell'Interno e delle Politiche agricole, ritenevamo necessario un intervento di più ampio raggio che riconoscesse nel suo complesso la centralità delle singole Amministrazioni e l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori in una fase così complessa per la tenuta e il rilancio del Paese.

Per il comparto Sanità tenuto conto del ruolo centrale assunto per la tutela della salute, a decorrere dal 2021 viene incrementata del 27 per cento l'indennità di esclusività per i dirigenti medici, veterinari e sanitari del Servizio sanitario nazionale, vengono introdotte l'indennità di specificità per gli infermieri, per gli addetti alle professioni sanitarie della riabilitazione, della prevenzione, di ostetricia, alla professione di assistente sociale, nonché agli operatori sociosanitari.

Per gli Assistenti sociali vengono previste misure di rafforzamento dei servizi sociali comunali (comma 797) e di assunzioni (commi 801 e 802).

Per la Polizia locale la previsione del superamento dei tetti del DL 78/2010 (commi 993-995) e lo stanziamento di 20 milioni di euro dal 2022 per la riforma della polizia locale.

Norme tutte queste che, come dicevamo, seppure in modo parziale e certamente non esaustivo, sono

comunque dovute in larga misura alle iniziative messe in campo in questi mesi dai Coordinamenti nazionali di settore della FLP e dai sindacati della Sanità e delle Autonomie locali aderenti alla Confederazione CSE, che hanno formulato specifiche proposte e rivendicazioni al Governo e a tutte le forze politiche di maggioranza e di opposizione.

Con riferimento al lavoro pubblico segnaliamo inoltre (comma 958) l'abrogazione della norma voluta dalla Ministra Bongiorno dei sistemi di verifica biometrica dell'identità e di videosorveglianza degli accessi ai fini del controllo dell'orario di lavoro.

LAVORO PRIVATO

Per il lavoro privato valutiamo positivamente lo stanziamento per i trattamenti di integrazione salariale, la proroga della cassa integrazione (commi 299 e 300), le misure in materia di assunzioni di lavoratori socialmente utili, la proroga del divieto di licenziamento (commi 309-311), il rinnovo dei rinnovi contratti a tempo determinato (comma 279) e il contratto di espansione.

Così come segnaliamo gli sgravi retributivi per incentivare l'occupazione giovanile (commi 10-15), l'esonero parziale dei contributi previdenziali per i contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna (commi 161-167).

Inoltre viene stabilizzata e portata a regime la detrazione dall'imposta sul reddito da lavoro dipendente delle persone fisiche di 600 euro per i redditi sino a 28.000 euro, con importi riconosciuti in decremento fino al tetto massimo di 40.000 euro (commi 8 e 9).

PREVIDENZA

Sulla previdenza vengono accolte una parte delle richieste che come CSE in questi mesi abbiamo formulato al tavolo sulle Pensioni insediato a fine 2019 presso il Ministero del Lavoro: viene disposta la proroga di Opzione donna (comma 336), dell'APE sociale sino al 2021 (commi 339 e 340), e sino al 2023 della cosiddetta Isopensione - esodo anticipato nei casi di aziende con eccedenza di personale per coloro che potrebbero accedere con in requisiti minimi nei successivi 7 anni -

(comma 345).

Viene inoltre riformulata la modalità di calcolo della contribuzione per il personale con contratti di lavoro parziale verticale del settore privato, includendo nel computo dell'anzianità il totale della contribuzione annua al minimo contributivo settimanale (comma 350), superando la penalizzazione rispetto al lavoro pubblico dove viene considerato per intero.

Non è stato invece modificato, come richiesto dalla CSE, il coefficiente di trasformazione del montante contributivo, con il risultato che le pensioni in godimento non solo non vengono rivalutate rispetto all'andamento del costo della vita, ma vengono addirittura diminuite, mentre permane ancora l'inaccettabile discriminazione dell'erogazione del TFS ai dipendenti pubblici che non può essere certamente sanato dal farraginoso e non decollato sistema della Convenzione con gli istituti bancari.

Sul sistema pensionistico nel suo complesso, la sua tenuta e le sue prospettive, per la CSE è necessario agire con una vera riforma, che non si limiti alle proroghe di istituti parziali, ma affronti le questioni nodali a partire dalle modalità di uscita dopo la fine del periodo sperimentale di quota 100, della separazione tra previdenza e assistenza, del riconoscimento delle nuove attività usuranti, della rivalutazione delle pensioni e di quelle future. Mettendo al centro la previdenza pubblica, senza le fallaci e fuorvianti chimere della previdenza integrativa.

LAVORATORI FRAGILI

Infine per quanto riguarda i lavoratori fragili viene prorogata fino al 28 febbraio 2021 la norma che prevede l'equiparazione dell'assenza dal servizio per patologie da

immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, al ricovero ospedaliero e il diritto al lavoro agile anche attraverso lo svolgimento della prestazione lavorativa in mansioni diverse da quelle ricoperte, anche di area diversa o attraverso attività formative da remoto.(commi 481-483).

A differenza degli altri anni in cui la legge di bilancio costituiva lo strumento fondamentale di spesa e di investimento per tutti i settori produttivi, quest'anno, a causa della grave emergenza derivante dalla pandemia, numerosi sono i provvedimenti già emanati e quelli in via di approvazione per sostenere il tessuto economico del Paese e rilanciare consumi e investimenti.

Vanno letti quindi tutti nel loro complesso al fine di verificarne l'adeguatezza.

Quello che è certo è che la partita decisiva per i prossimi anni la si giocherà con il pieno e coerente utilizzo delle ulteriori risorse rispetto a quelle già autorizzate in deficit di bilancio, derivanti dal recovery plan, su cui purtroppo registriamo già ritardi nell'elaborazione e nella definizione degli strumenti operativi.

Una opportunità che il nostro Paese assolutamente non può perdere e che ci vede già impegnati a incalzare il Governo e tutte le forze politiche nel chiedere misure adeguate, prospettiche, sinergiche e di ampio respiro.

Lo faremo come sempre, mettendo al centro le nostre proposte e le nostre idee, chiedendo un confronto serrato, senza pregiudizi, ma anche senza sconti.



DAL 1 GENNAIO 2021 CALA IL COEFFICIENTE PER LE NUOVE PENSIONI...

La revisione automatica dei coefficienti per il calcolo delle pensioni introdotta con la legge Dini, implacabilmente continua ad erodere l'importo delle nuove pensioni che annualmente vengono attribuite, sia con il sistema contributivo che - in maniera più tenue - con il sistema misto, e quindi... va rivista!

La revisione è stata operata nel 2010, poi nel 2013, successivamente nel 2016, nel 2019 e ancora nel 2021, e ora sarà in vigore fino alla fine del 2022.

Ma in che cosa consiste questa procedura di revisione?

Praticamente viene operata una revisione del coefficiente di trasformazione del montante contributivo per le pensioni per chi si ritira dal lavoro a partire dal mese di gennaio 2021.

Un esempio: chi va in pensione ora, da gennaio, con almeno 67 anni di età e una pensione lorda di 2.500 euro al mese, avrà una riduzione dell'assegno di circa 20 euro al mese rispetto a chi è andato in pensione nel 2020 con i medesimi requisiti (stessa età e stesso montante contributivo)!

Infatti, il montante contributivo utilizzato per il calcolo dell'importo della pensione verrà moltiplicato nel 2021 per il nuovo coefficiente 0,05575, mentre nell'anno appena trascorso per ottenere l'assegno mensile di pensione veniva applicato il coefficiente 0,05604.

La CSE ritiene quindi necessario e urgente attivare un confronto del Governo con le Confederazioni Sindacali per rivedere questo penalizzante meccanismo.



NUOVE MODALITÀ DI RINNOVO DEGLI INCARICHI DI LIVELLO TERRITORIALE DELLA FEDERAZIONE

Dopo un lungo e attento esame e valutazione svolto dalla Segreteria Generale, nella riunione del Comitato Direttivo Nazionale tenutasi il 10 dicembre scorso sono state discusse e poi approvate delle modifiche allo statuto FLP e al relativo regolamento di attuazione, con le quali è stata soppressa la celebrazione del congresso territoriale FLP finalizzata all'elezione dei relativi organismi statuari (Coordinatore territoriale, segreteria territoriale e comitato direttivo territoriale).

In suo luogo, è stato introdotto un sistema di nomina diretta da parte della Segreteria Generale.

Tale proposta è stata portata avanti con l'intento di rendere più agevole e razionale l'individuazione dei dirigenti sindacali territoriali di federazione cercando di salvaguardare al contempo i livelli di autonomia attualmente garantiti statutariamente ai Coordinamenti Nazionali, e attraverso di essi, alle loro strutture operanti sul territorio.

Dall'attenta analisi che è stata fatta nel corso dei vent'anni di vita della FLP e dell'evoluzione che i coordinamenti territoriali hanno avuto, abbiamo registrato come oggi - purtroppo - nonostante gli sforzi profusi, vi sia una scarsa presenza della Federazione sul territorio con coordinamenti, spesso esistenti solo sulla carta, e che dimostrano tutta l'inefficacia dell'attuale sistema.

Tra l'altro attualmente vi sono ancora diversi coordinatori territoriali FLP nominati pro-tempore svariati anni fa e che per varie ragioni, non hanno proceduto mai alla celebrazione di congressi, mantenendo comunque l'incarico.

Da ricordare inoltre, che in base allo Statuto, i congressi territoriali FLP eleggevano i propri organismi ma non esprimevano delegati al congresso nazionale di Federazione, quindi le modifiche non hanno inciso sul processo di partecipazione democratica interno relativo

all'individuazione degli organismi nazionali di federazione. Nell'analisi svolta ci si è trovati di fronte a un bivio: o una trasformazione radicale del sistema di poteri sul territorio, spostandoli dai coordinamenti territoriali di settore (e quindi dai rispettivi loro coordinamenti nazionali) in favore dei coordinamenti territoriali di federazione, oppure provare a rendere più flessibile e meno problematico la presenza di dirigenti sindacali di federazione, attraverso delle nomine mirate con precise deleghe di operatività che potessero dare un effettivo contributo, in particolar modo negli enti e amministrazioni in cui non siamo ancora presenti, evitando di creare sterili conflitti di attribuzioni e poteri, avvenuti spesso nel corso degli anni, e che sono stati causa di spreco di risorse ed energie per l'Organizzazione.

Si è deciso per questa seconda opzione e, stante la delicatezza insita in questa nuova impostazione, raccogliendo anche le riflessioni e le proposte scaturite durante i lavori del Comitato Direttivo Nazionale, sono stati sanciti dei criteri che guideranno le decisioni che verranno prese dalla Segreteria Generale nell'assegnazione dei relativi incarichi.

PROCEDURA DI INDIVIDUAZIONE E ASSEGNAZIONE INCARICHI DI FEDERAZIONE DI LIVELLO TERRITORIALE

Le nuove nomine territoriali di federazione verranno fatte dalla Segreteria Generale sulla base delle disponibilità che manifesteranno singoli dirigenti sindacali territoriali di settore (cioè di un qualsiasi coordinamento presente su un determinato territorio) o anche di gruppi di dirigenti sindacali territoriali di settore (quindi anche di diversi coordinamenti, presenti però sullo specifico territorio) che intenderanno ampliare la loro attività in settori e comparti diversi da quelli di appartenenza.



La disponibilità potrà essere data inviando per e-mail alla scrivente un progetto di fattibilità.

Non chiediamo nulla di particolarmente elaborato, ma delle chiare indicazioni circa le attività di cui ci si vorrebbe occupare:

- attività sindacale diretta (relazioni sindacali e proselitismo) in comparti o enti diversi dal proprio, in qualcuno in particolare o più in generale in tutto il pubblico impiego (es: sono il coordinatore territoriale FLP Difesa di Aosta e do la mia disponibilità a seguire anche il comparto della Sanità di Aosta, oppure tutti gli altri ministeri di Aosta, o ancora, più in generale, tutti gli uffici pubblici di Aosta...);
- attività sindacale indiretta (servizi quali CAF, Patronato, o altro ancora, senza o con la gestione di una sede).

Una volta pervenuto un progetto di fattibilità, la Segreteria Generale lo vaglierà informando e coinvolgendo i vertici dei coordinamenti nazionali che vantano iscritti sullo specifico territorio, al fine di avere un quadro complessivo

chiaro di come il nostro sindacato sia presente localmente ed eventualmente strutturato.

Ciò ci permetterà di poter varare nomine in grado di fornire un contributo ulteriore per l'espansione e il consolidamento della FLP sul territorio e che non confliggano con gli eventuali assetti già presenti.

Prioritariamente la Segreteria Generale intenderebbe dedicarsi al rinnovo - secondo le nuove regole - degli attuali Coordinamenti Territoriali esistenti e funzionanti, e quindi auspica che quanto prima da parte loro pervengano i progetti di fattibilità (ovviamente a meno di loro diverse scelte).

E' fissato al 31 marzo 2021 il termine massimo per l'ultrattività delle attuali nomine territoriali vigenti.

Da quella data le medesime saranno dichiarate decadute.

LA SANITÀ, IL MES E DOVE PRENDERE I SOLDI IN EUROPA

il nostro articolo sull' Huffington post



Negli ultimi giorni si è fatto più insistente il dibattito sul MES, soprattutto nella maggioranza di governo. Purtroppo questo è stato derubricato da questione strategica sugli investimenti in sanità in Italia a questione meramente tattica, per assumere definitivamente, da ultimo, il carattere di clava da agitare nei confronti degli avversari politici.

Senza entrare nel merito se sia lungimirante o meno prendere un'ulteriore linea di credito di 37 miliardi da un ente, guidato dalla Germania e non controllato praticamente da nessuno, che come missione ha quella di prestare denaro a paesi in condizioni di insolvenza, ci permettiamo di far notare che già una buona parte dei 209 miliardi del Next Generation EU sono in prestito, che se è vero che il MES sanitario è privo di condizionalità bisogna comunque tener conto che sono soldi da restituire e capire quindi se ulteriori 37 miliardi di debito siano sostenibili anche quando, prima o poi, verrà meno il sostegno della BCE ai Paesi europei.

Non è un caso, a nostro parere, se siamo l'unica nazione a vedere litigi tra le forze politiche su questa materia, anche perché il nostro provincialismo estremo ci vede usare qualunque questione riguardante l'Europa a fini di lotta politica interna.

Ora, a parte il fatto che nell'ultima bozza del cosiddetto Recovery Plan i soldi per la Sanità sembrano essere più che raddoppiati rispetto ai 9 miliardi iniziali, e questa è cosa buona e giusta, il merito degli investimenti sanitari non riguarda certamente i soldi da usare immediatamente – come qualcuno continua a sostenere – bensì come programmare un investimento lungo e duraturo a partire dalla formazione e dall'assunzione di nuovo personale sanitario, innanzitutto medici e infermieri, ma anche di assistenti sociali e altre professioni sanitarie.

In quest'ottica, bisognerebbe studiare bene per cosa e come battersi in Europa.

A questo proposito facciamo presente che a fine novembre è stato pubblicato il rapporto del Tax Justice Network, coalizione di ricercatori che studiano gli effetti deleteri dell'evasione ed elusione fiscale in Europa e nel mondo sulle politiche fiscali nazionali e sui flussi di investimenti. Ebbene, le risorse sottratte complessivamente dall'elusione fiscale sono stimate dal think-tank con sede a Londra in 427 miliardi di dollari. Le sole multinazionali eludono i sistemi fiscali per un ammontare di circa 245 miliardi di euro, che anziché finire nelle casse degli stati ove i redditi vengono prodotti, confluiscono nei paradisi fiscali, tra i quali vi sono svariati paesi europei.

Nello specifico l'Italia subisce un danno di oltre 12 miliardi di dollari, che il Tax Justice Network – proprio in relazione al Covid e ai fondi necessari per fronteggiarlo – quantifica nel 9 per cento della spesa sanitaria globale; una somma che, per comprendere l'ordine di grandezza, sarebbe sufficiente ad assumere circa 380.000 infermieri. Le risorse che non affluiscono all'Italia sono "imputabili" per l'otto per cento agli Stati Uniti, ma altrettanti ne drena il Lussemburgo e circa il doppio finiscono in Olanda, che è il paese che "sottrae" le maggiori risorse ai partner europei, circa 10 miliardi di euro all'anno.

Sebbene sia poco probabile che gli Stati Uniti possano accettare un accordo globale sulla tassazione delle multinazionali, è sicuramente percorribile un'azione dell'Unione Europea che provi a fissare un'aliquota minima fiscale sulla tassazione delle imprese, sulla scorta di quanto proposto da Eva Joly, magistrato anticorruzione franco-norvegese e componente della Commissione Indipendente per la riforma internazionale della tassazione delle imprese.

Ci chiediamo: anziché accapigliarsi sul MES, non sarebbe il caso di percorrere quest'altra strada, più europeista e che certamente non produce ulteriore debito di difficile compatibilità con le nostre finanze pubbliche?

FRD 2020 DD INCENTIVI 2021 COMPENSI P.O.

Riunione per il confronto su FRD 2020 e sui compensi per le Posizioni Organizzative appena istituite.

Era in Ordine del giorno anche il DD Incentivi 2021 ma su questo è stato chiesto da altre OO.SS. un rinvio, anche al fine di valutare le risorse disponibili e distribuibili.

In merito al FRD, come FLP abbiamo rimarcato che ancora in coda allo scorso anno avevamo presentato una nota con una svolta importante rispetto a quanto ormai annualmente propone l'Amministrazione, abbiamo detto che siamo stanchi di una proposta ormai 'secolarizzata' sulle posizioni ex Ministero del Lavoro e che, soprattutto per questo anno appena trascorso – che certo non è stato un anno normale -, lo sforzo di cambiamento doveva essere molto maggiore.

Abbiamo inteso, a scanso di equivoci, rileggere al tavolo il contenuto della nostra nota del 11 dicembre 2020, ovviamente ribadendo che senza un netto cambio di rotta non vi sarà la firma di FLP sull'accordo finale.

Abbiamo comunque constatato che 2 punti sono stati acquisiti, vale a dire il recupero dei risparmi di gestione nell'ammontare in distribuzione e una piccola e forse solo simbolica considerazione per il personale che ha fatto presidio (aumento fino al raddoppio della quota di presenza giornaliera in giornata di presidio), ma null'altro rispetto a tutto il personale che pure con le difficoltà, il sacrificio di spazi casalinghi e organizzazione di vita, si è comunque reso disponibile a portare il lavoro a casa.

Rimaniamo quindi molto critici e chiediamo all'Amministrazione un cambio di passo per il futuro, sempre nell'ottica delle previsioni normative che pure 'compongono' le varie voci del Fondo Risorse Decentrate, nell'ambito degli spazi di manovra da queste lasciato chiederemo sempre con forza una innovazione dello

strumento, orientata sempre di più al risultato e senza automatismi distributivi che sono stucchevoli e disincentivanti.

Riguardo invece la nota sugli importi per le Posizioni Organizzative, al momento si è parlato solo della remunerazione dei Capi Processo, FLP ha colto l'occasione per denunciare tutte le storture che si sono verificate in sede di selezione, che erano ampiamente prevedibili e che avevamo per tempo e con decisione segnalato.

Non era e non è stato opportuno comporre le commissioni di selezioni con i direttori di sede, delle medesime aree geografiche per le quali si concorreva, si è rivelato un boomerang per la trasparenza e l'affidabilità delle valutazioni, a bocce ferme lo possiamo dire, spesso influenzate da rapporto precedente e situazioni d'ufficio pregresse che hanno influito sul risultato finale.

Per questo motivo ci siamo chiamati fuori e non ci siamo pronunciati sulla somma da decidere (a carico FRD 2021) per i titolari di posizioni organizzative, per la cronaca gli importi erano:

Lordo Amministrazione: 2.500,00= 2.000,00= 1.800,00= 1.600,00= che di fatto portano ad un impatto sul FRD 2021 rispettivamente pari a 1.421.000,00=, 1.137.000,00=, 1.023.000,00=, 909.000,00=. Si è definito di decidere tra 1.800,00= e 2.000,00= (sempre lordo amministrazione), si definirà nel prossimo incontro.

Ci siamo espressi però negativamente sulla proposta dell'Amministrazione di remunerare tali P.O. solo da luglio 2021 quando invece le nomine per i responsabili di processo ci sono state già da gennaio 2021, quindi andranno remunerate a partire da tale data.

Continuiamo a ribadire comunque che le PO debbano essere remunerate con soldi diversi da quelli del FRD che sono invece destinati a tutto il personale.

CHI HA SCRITTO QUESTA NORMA?

Se è vero che scopo di una norma è quello di condurre alla risoluzione delle problematiche e di favorire il raggiungimento degli obiettivi semplificando le procedure; se è vero che allo stesso tempo le norme sono adottate nel rispetto dell'ordinamento giuridico, del contesto amministrativo nel quale dispiegano gli effetti avendo cura che gli ambiti di applicazione non confliggano e che i nuovi provvedimenti siano in linea con gli indirizzi e le politiche interne, allora, senza necessità di ulteriori argomentazioni, il bando di selezione per il conferimento di incarichi di collaborazione pubblicato con il D.D. n. 1799 lo scorso 29 dicembre, in applicazione del D.L. 104/2020 art. 24, appare in pieno contrasto con i principi di base sopra menzionati. In primo luogo, il bando non potrà che avere l'effetto di sottrarre ulteriori certezze e opportunità di sviluppo della qualità dei servizi nel settore culturale.

E' evidente a tutti che, in assenza di un innesto stabile e strutturale di personale, a fronte del massiccio esodo dei lavoratori ormai giunti alla pensione, gli obiettivi contenuti nel DPCM 169/2019 (nuova organizzazione del Mibact) rimarranno semplici segni di inchiostro impressi sulla carta, obiettivi irraggiungibili seppur rilevanti. Per fugare ogni eventuale dubbio su tale stato delle cose e, in particolare, sull'attuale fabbisogno di personale, può essere utile leggere il testo contenente l'analisi sviluppata, anche a questo proposito, dal Consiglio Superiore del Mibact nella seduta del 14 dicembre 2020, pubblicata il 24 dicembre scorso.

Tanto più incomprensibile si avverte questa condizione, con tutte le contraddizioni di cui è carica, se si pensa che attualmente il nostro Dicastero vede alla guida figure connotate da notevole spessore e peso politico...un potenziale inutile a giudicare dalla cecità e dalla scarsa valenza delle ultime scelte compiute.

Occorre il varo urgente di provvedimenti legislativi che consentano senza indugio il reclutamento massiccio e

“strutturale” negli organici del Mibact di giovani selezionati con rigore mediante tutti i canali disponibili, garantendo la completa sicurezza, decentrando le selezioni, come è stato fatto per il settore della scuola, e, se necessario, in deroga ai provvedimenti sull'emergenza. In tal senso l'art. 24 del D.L. 104/2020 ha rappresentato per certi versi un'occasione persa così come non essere intervenuti attraverso la legge di bilancio. Tuttavia rimane ancora la possibilità di fare ricorso a provvedimenti legislativi ad hoc per prevedere finanziamenti aggiuntivi idonei alla reintegrazione e all'aumento degli organici, sia dei dipendenti che dei dirigenti. Per scongiurare la completa paralisi istituzionale è necessaria una radicale inversione della prospettiva e il superamento dell'ipocrisia dell'attuale organico di diritto, assolutamente insufficiente.

Per questi motivi, lealmente e con spirito costruttivo suggeriamo: il ritiro in autotutela del bando emanato con decreto n. 1799 del 29.12.2020 e la sospensione di quelli in preparazione perché in contrasto con il D.M. 244/2019; perché in contrasto con i principi ispiratori di un'azione legislativa coerente, come affermato sopra; perché la tempistica è ormai inadeguata; perché manca di requisiti univoci per una valutazione uniforme; perché il regime dell'IVA può essere diverso e produrrà discriminazioni; perché l'incarico di RUP non si concilia con la transitorietà dell'affidamento nei confronti dell'ANAC; perché per alcuni profili professionali le chance sono riservate soltanto ai docenti universitari; perché l'attività di selezione e la conseguente contrattualizzazione sarebbero un aggravio insostenibile per le nostre strutture; perché non consentirebbe, con le regole di ingaggio previste, la regolare certificazione delle attività da parte dei Soprintendenti; perché in definitiva 28 milioni di euro sarebbero dilapidati inutilmente.

Una particolare riflessione merita poi la società ALES: uno strumento indispensabile per l'emergenza, nulla da dire sul management ma... opacità sul reclutamento del



personale e, soprattutto, dimensioni e risorse “pubbliche” ingentissime gestite attraverso il c.d. “controllo analogo”, cioè... un pannicello caldo! Nel Mibact abbiamo assorbito attraverso norme specifiche personale proveniente da: Ente Tabacchi Italiani, Ente Teatrale Italiano, Crocerossa, Esercito, Marina Aeronautica, Cinecittà, fondazioni... possibile che non si riesca a prevedere uno strumento legislativo per l'ingresso negli organici del Mibact, con adeguata selezione pubblica, del personale Ales?

Le risorse dovrebbero essere semplicemente allocate in capitoli di spesa diversi dello stesso Dicastero, restituendo ad Ales Spa l'agilità necessaria per le reali emergenze non per le situazioni endemiche che devono essere affrontate, giova ripeterlo, con provvedimenti strutturali. Il Ministro, lo auspichiamo, vorrà rafforzare il suo impegno in questa direzione. Ora!!!

DALL' ECCEZIONE ALLA REGOLA

GLI EFFETTI COLLATERALI DELLE PAGELLINE

L' IMPEGNO FLP 2021 PER TRASPARENZA GIUSTIZIA RISPETTO

Con una rapidissima informativa sulla “definizione dei criteri di selezione per il 2021”, l'amministrazione ha confermato che la “Valutazione sui comportamenti organizzativi” sarà decisiva anche per gli sviluppi economici futuri del personale.

Introdotta con il CCNL 2016-2018, che la FLP non riconosce e disapprova apertamente ma che venne sottoscritto a febbraio 2018 da CGIL CISL UIL CONFSAL UNSA e CONFINTESA, la Valutazione individuale diventerà, insieme e più del titolo di studio, l'elemento determinante per la formazione delle graduatorie di tutte le selezioni, orizzontali e verticali.

Una tale rivoluzione, che azzerava praticamente il valore dell'esperienza professionale, avrebbe senso se accompagnata da regole e obiettivi certi, dalla formazione dei valutatori e dalla possibilità per i valutati di poter ricorrere con qualche possibilità di essere ascoltati.

Invece, la posizione dell'amministrazione è stata: valgono solo i punteggi assegnati dal dirigente, non valgono le controdeduzioni del personale (che non potranno mai arrivare in via amministrativa al giudizio indipendente di un terzo, visto che i ricorsi vengono “esaminati” da altri dirigenti)!

In meno di mezzora, i sindacati accomodanti dell'ACI hanno consegnato all'amministrazione l'ennesimo potere decisionale inappellabile.

La “Valutazione” del 2019, a suo tempo presentata come

eccezionale e sperimentale, avrà peso determinante anche nelle progressioni del 2021!

I dipendenti ACI e AC lavorano in condizioni sempre più complicate, meritano un'amministrazione più trasparente, giusta e rispettosa e un Sindacato nuovo!



LA CSE NON SOTTOSCRIVE L' ENNESIMA PROROGA DEI TERMINI PER L'OPZIONE DEL TRASFERIMENTO DEL TFS IN TFR

Si è tenuta in Aran una riunione con le Confederazioni sindacali rappresentative dei Comparti e delle Aree dirigenziali con all'o.d.g. la proroga dei termini per esercitare l'opzione da parte di chi era in servizio alla data del 31 dicembre 2000, per il trasferimento del proprio TFS in TFR, ai fini dell'adesione alla previdenza complementare.

Si tratta dell'ennesima proroga dei termini, scaduti da ultimo al 31/12/2020, portati con l'accordo di oggi al 31/12/2025.

La CSE non ha sottoscritto tale accordo.

Se fino ad oggi le adesioni da parte dei pubblici dipendenti sono state così scarse (in particolare per le funzioni centrali), le motivazioni non possono essere superate certamente dal prorogare ad libitum i termini, perché è di tutta evidenza che per modificare il trend e rendere effettivamente appetibile il sistema dei Fondi negoziali complementari, vanno affrontate alla radice le grandi criticità esistenti che fino ad oggi hanno portato al fallimento dell'operazione.

Criticità che risiedono primariamente nel quadro di riferimento normativo che ha reso difficoltoso e penalizzante il decollo della previdenza complementare nei settori del lavoro pubblico rispetto al lavoro privato, a partire dal diverso trattamento fiscale e contributivo. Penalizzazione che si va ad assommare all'incredibile differimento temporale previsto per legge per la liquidazione ai dipendenti pubblici del TFS maturato rispetto al collocamento in quiescenza.

Ma anche da una forte incapacità manageriale dei Fondi costituiti per via contrattuale, caratterizzati dal monopolio sindacale di CGIL CISL UIL per quanto riguarda la rappresentanza dei lavoratori all'interno degli organi di gestione.

Tale situazione ha portato negli anni i Fondi in questione a essere assolutamente irrilevanti in termini di adesione rispetto alla platea dei lavoratori pubblici (solo 174.700 su una platea potenziale di 2.300.000, dato fornito in riunione dalla stessa delegazione ARAN), garantendo unicamente poltrone e gettoni di presenza utili a ricollocare "sindacalisti" decotti o di apparato.

La previdenza complementare può essere un'opportunità per incrementare le pensioni, sempre più defalcate in questi anni dal mancato adeguamento al costo della vita e dal diverso calcolo contributivo, ma non può essere certamente l'alibi per smantellare la previdenza pubblica, o avallare la mancata separazione tra previdenza e assistenza che in questi decenni sta portando sempre più colpevolmente ad utilizzare i contributi dei lavoratori per destinarli a coprire nel bilancio dell'INPS le voci di spesa destinate all'assistenza.

Ecco il perché, in coerenza con gli anni precedenti, non abbiamo sottoscritto l'ennesima proroga (che tra l'altro si dimostrerà nei fatti priva di effetti sostanziali) e continueremo a batterci all'interno del tavolo sulla previdenza, attivato nei mesi scorsi al Ministero del Lavoro (crisi di Governo permettendo), per garantire una profonda revisione del sistema pensionistico, che garantisca nuove e maggiori tutele a chi è già pensionato, a chi deve andare in pensione e a chi si affaccia ora al mondo del lavoro, riformando tutti gli istituti (e quindi anche la cosiddetta previdenza complementare), senza però fare alcun regalo al capitale finanziario e alle caste "sindacali.

AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI

CONCORSO PER 766 POSTI PER LAUREATI E 460 PER DIPLOMATI

TERMINI DOMANDE DI PARTECIPAZIONE 11 GENNAIO 2021

CORSO DI PREPARAZIONE ON LINE ATTIVO



I Dipartimento Formazione Universitaria della FLP comunica che, in relazione ai bandi di concorso emanati dall'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli per complessivi 1.266 posti per varie figure professionali (480 per diplomati e 766 per laureati, sono stati riaperti ulteriormente i termini per la presentazione delle domande.

La FLP ribadisce che è ancora possibile iscriversi al corso di preparazione alle prove preselettive attivato in collaborazione con un network specializzato nella preparazione ai concorsi. Il corso verrà svolto in modalità on-line e verterà sulle seguenti materie, previste anche tra quelle della successiva prova orale:

- Diritto Penale e le funzioni della polizia giudiziaria - corso di logica - simulatore con quiz della banca dati Formez.

Inoltre, sul simulatore sono disponibili anche i quiz di Inglese, materia prevista nella prova preselettiva.

Per chi volesse approfondire la lingua Inglese, è disponibile un ulteriore corso on-line:

English2day -

Lower intermediate (20 ore) da acquistare a parte.

Le domanda di partecipazione ai due bandi, devono essere redatte e presentate in forma esclusivamente digitale, tramite sito istituzionale www.adm.gov.it. Le attività di compilazione e di invio telematico delle domande di partecipazione dovranno

essere completate entro le ore 23.59 dell'11 gennaio 2021.

Per poter inoltrare la domanda è necessario munirsi di Carta Nazionale dei Servizi (CRS/TS-CNS) o SPID, Sistema Pubblico di Identità Digitale, che sarà l'unico mezzo per accedere ai servizi della pubblica Amministrazione.

La prova preselettiva, per entrambe i bandi, unica per tutti i codici di concorso, potrà svolgersi anche in giorni diversi non consecutivi.

La prova preselettiva per il concorso da diplomati consisterà in un test, da risolvere in 50 minuti, composto da 50 quesiti a risposta multipla con tre opzioni di risposta, di cui una sola esatta.

La prova preselettiva per il concorso da laureati consisterà in un test, da risolvere in 70 minuti, composto da 70 quesiti a risposta multipla con tre opzioni di risposta, di cui una sola esatta.

Nei bandi è prevista la pubblicazione di una banca dati di 5.000 quiz (dalla quale verranno estratte le domande) entro 10 giorni antecedenti allo svolgimento della prima giornata di prove.

Il costo previsto per gli iscritti FLP e loro familiari è pari a € 60,00 mentre quello per i non iscritti è pari a € 100,00.

Per iscriversi, e per tutte le altre info, inviare una e-mail all'indirizzo laurea@flp.it.

IL PUNTO DELLA SITUAZIONE SULLE RICADUTE DELLA LEGGE DI BILANCIO E SUL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CIVILE DELLA DIFESA

LEGGE DI BILANCIO

Dopo la pubblicazione della legge di bilancio per il 2021 e per il triennio 2021-2023, ci sembra utile riepilogare un quadro di situazione e fare una valutazione critica in materia di trattamento economico del personale civile della Difesa, alla luce delle novità introdotte dalla norma.

- **La Performance Organizzativa (21 milioni):** questa risorsa origina dall'accordo del 05/04/2017, nato dalla iniziativa fortemente voluta da CGIL-UIL-FLP, che prevedeva l'impegno ad istituire un "Fondo Integrativo del trattamento economico del personale civile non dirigente", destinato a remunerare la "peculiare situazione di impiego". Quell'impegno La legge di bilancio per il 2018, n. 205/2017, aveva attribuito (art.1, comma 590) 21 milioni all'anno per il 2018, 2019 e 2020, (da alimentare con risparmi derivanti dalle uscite del personale militare, 1.498 unità di cui all'art. 11, c. 5, lettera b), del d. lgs94

del 29.05.2017). ma destinandolo all'incremento del FRD Difesa. Con il successivo accordo FRD 2018, i 21 mln. (€ 607,21 pro-capite) sono stati più specificamente dirottati a finanziare la performance organizzativa; FLP Difesa non firmò, in quanto con quel modello si era posto fine ad ogni speranza di misurare le performance organizzative reali dei singoli Enti, e di conseguenza dei singoli Dirigenti valutatori, cosa che deve invece aver recato gran soddisfazione, evidentemente, ai vertici militari.

La proroga della copertura, ma solo per il 2021, è stata assicurata dalla legge di bilancio per il 2020 (l. 160/2019, art. 1 c. 134 let a) e b)) attingendo sempre dai risparmi derivanti dalla riduzione del personale militare; dunque sarà necessario perseguirne la effettiva stabilizzazione con la prossima legge di bilancio, semprechè non si possa rivendicare quanto inizialmente assicurato dalla controparte, e cioè che dopo 3 anni di operatività, le risorse

se attribuite avrebbero dovuto essere definitivamente stabilizzate.

• **Fondo Risorse Decentrate (e possibili progressioni economiche)**

La proposta formulata da FLP DIFESA di disporre di ulteriori 21 milioni all'anno per il triennio 2021-2023 (vds Notiziari FLP Difesa n.103, 104, 105 e 107 del 2020) è stata recepita nella legge di bilancio per il 2021, n. 178/2020, all'art. 1 comma 983, che ha destinato 20 milioni di euro (e non 21 come da noi richiesto) aggiuntivi al Fondo Risorse Decentrate 2021 della Difesa, attingendo le risorse dagli ulteriori risparmi derivanti dalla riduzione del personale civile non dirigente (ai sensi del comma 7 art. 2259-ter del COM (DLvo 66-15.03.2010).

Queste risorse potrebbero consentire (e noi lo auspichiamo vivamente) l'avvio delle tanto attese progressioni economiche orizzontali, dopo lo stop di 2019 e 2020, che in base a un calcolo spannometrico potrebbero consentire il passaggio alla fascia economica superiore per circa 10.000 colleghi. E peraltro a queste risorse dovrebbero sommarsi anche i 5 milioni che nel corso della trattativa per il FUA 2020 l'A.D. aveva proposto di destinare alle progressioni (Notdif. 73/2020), e che invece con l'Accordo FRD 2020 (che FLP Difesa non ha firmato proprio

per la mancata previsione delle progressioni) sono stati riversati nel FUS e nella performance individuale 2020 . FLP Difesa, con la nota in allegato al presente Notiziario, ha chiesto a Persociv di attivare quanto prima la trattativa nazionale FRD 2020, con particolare riguardo alle progressioni 2021, le cui risorse dovrebbero essere rese disponibili per la metà del 2021.

• **Indennità di Amministrazione**

- La legge di bilancio per il 2020 (n. 160/2019) aveva previsto con l'art. 1, comma 143, l'accantonamento di un Fondo di 80 milioni di €. di cui il 90% delle stesse (pari a 72 milioni di €) da ripartire nell'ambito delle aree professionali dei Ministeri, con la finalità di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori, (e dunque sanare il GAP economico fra le diverse componenti del pubblico impiego) a decorrere dall'anno 2021. La norma aveva espressamente previsto che le risorse fossero destinate alla rideterminazione delle Indennità di Amministrazione. Nessuna novità appare ad oggi in materia, che peraltro interessa tutto il settore dei Ministeri, e rispetto al quale devono essere emanati appositi decreti di ripartizione delle somme, cosa che auspichiamo venga attuata al più presto, posto che le risorse sono riferite all'anno in corso.



- La legge di bilancio per il 2021 n.178/2020, dopo anni di rivendicazioni legate alla problematica del divario economico tra la Difesa e le altre componenti del pubblico impiego, ha introdotto una norma speciale interna alla Difesa, destinando 30 milioni di euro all'incremento della Indennità di Amministrazione; e anche queste risorse, come i 20 milioni del FRD, sono alimentate dagli ulteriori risparmi derivanti dalla riduzione del personale civile non dirigente (ai sensi del comma 7 art. 2259-ter del COM (DLvo 66-15.03.2010).

Val la pena ricordare i precedenti: il GAP economico in materia di salario accessorio che il personale civile della Difesa presenta nei confronti del personale di altre AA.PP. era stata oggetto dell'analisi di un Gruppo di lavoro istituito dalla stessa Difesa con DM 16.06.2015 coordinato dall'allora Sottosegretario Rossi; in quella sede era stato prodotto un documento nel quale è stata rilevata la portata della disparità di trattamento economico esistente a discapito del personale civile della Difesa (in media, oltre il 34% in meno, si veda il Notiziario 105 del 13.09.2016), e che riportava 4 ipotesi per superarla, fra cui l'incremento dell'indennità di amministrazione (si veda il documento finale con le risultanze finali del Gruppo di lavoro, pubblicato sul nostro sito).

Dal documento si evinceva come questa ipotesi fosse ritenuta all'epoca scarsamente praticabile, avendo come presupposto uno specifico atto normativo. Perciò ci si era orientati al perseguire l'obiettivo del Fondo Integrativo, pensionabile, da alimentare con Fondi della stessa Difesa, sul quale tuttavia il MEF ha sempre alzato le barricate. Oggi il MEF si è adeguato ai principi introdotti dalla legge di bilancio 2020, accettando l'ipotesi dell'incremento I.d.A., figlio dello studio del Gruppo di Lavoro dell'A.D. e non di chi oggi vorrebbe attribuirsi molto immeritadamente la paternità.

Bene, oggi prendiamo atto con piacere di questo sviluppo della vicenda, ritenendo che debba tuttavia essere chiaro che questo incremento costituisca l'avvio di una operazione a più largo orizzonte, che dovrà avere ulteriori e progressivi incrementi negli anni a venire allo scopo di azzerare o quantomeno ridurre ai minimi termini il GAP.

Una questione è da dirimere in merito all'incremento della I.d.A., è relativa alle ricadute sul personale ex militare transitato: in tal caso, all'incremento dell'I.d.A. si assocerà inevitabilmente il riassorbimento dell'assegno "ad personam" ai sensi dell'art. 14, c.5, L. 266/99 e dell'art. 2 c.8 del D.M. 18/04/2002, e ai sensi del prin-

cipio irreversibilità stipendiale di cui all'art 1780 del C.OM. - D. Lgs 66/2010. Sono infatti da verificare gli eventuali riflessi negativi ai fini del calcolo della tredicesima e a quelli del discendente trattamento pensionistico; in tal caso resta da valutare se e come i conti possano comunque tornare in pari.

In ogni caso, appare a nostro avviso inaccettabile che l'utilizzo di queste risorse sia subordinato alla progressiva riduzione, sino al raggiungimento del numero di 20.000 unità, della dotazione organica complessiva del personale civile del Ministero della Difesa, fissata dalla tab. 1 del DPCM 22.01.2013, con ciò dando (pare) un definitivo addio ad ogni ipotesi di far slittare in avanti le riduzioni di personale disposte dalla Legge 244/2012. Posto che la verifica di cui sopra in realtà dovrebbe avere effetti favorevoli all'impiego dei 20+30 milioni, in quanto gli esodi rilevati a oggi sono senz'altro superiori al previsto per effetto della normativa pensionistica sulla "quota 100", tuttavia non può sfuggire che il vincolo in questione pone in evidenza la riconferma ex lege della piena operatività della riforma Di Paola, intoccabile nonostante tutte le sollecitazioni arrivate da più parti, ivi compresi tutti i vertici militari, e le proposte di ddl di revisione e/o di proroga e di emendamento alla legge di bilancio da FLP Difesa sostenuta.

Questo è il quadro degli elementi relativi al trattamento economico del personale civile della Difesa alla luce della legge di bilancio 2021. Ma naturalmente restano aperte le questioni di interesse del Comparto Funzioni Centrali, cui la Difesa si riconduce, e che attengono al rinnovo del CCNL di Comparto, per il quale, a contratto scaduto, deve essere emanato dalla Funzione Pubblica l'atto di indirizzo all'ARAN che dà l'avvio alla trattativa nazionale per il rinnovo del Contratto, alla copertura dell'elemento perequativo (demandata alla contrattazione collettiva nazionale di Comparto), alle risorse destinate a prestazioni di lavoro straordinario e buoni pasto non utilizzate nel corso del 2020, destinate a finanziare mediante contrattazione integrativa per il 2021 i trattamenti economici accessori quali la performance ovvero gli istituti del welfare integrativo: E resta confermato il cosiddetto "ex Bonus Renzi" oggi peraltro incrementato relativo alla riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente, dopo la correzione dell'errore inizialmente presente nella legge di bilancio attraverso il DL 182 del 31.12.2020

IL FINTO CONFRONTO SUI PROFILI PROFESSIONALI E LE ARMI DI DISTRAZIONE DI MASSA

NIENTE PROGRESSIONI ECONOMICHE, UN'AGENZIA SEMPRE PIÙ AUTOREFERENZIALE E IN BALLO UN CONTRATTO INTEGRATIVO PRIVO DI CONTENUTI (E DI RISORSE). LAVORATORI, SVEGLIATEVI!

Si è concluso il confronto sui profili professionali. Ora, come previsto dal CCNL vigente (avevamo o no ragione a dire che faceva schifo?), l'Agenzia procederà per proprio conto.

È questo solo l'ultimo atto di un'Agenzia autoreferenziale (non per caso la FLP il direttore lo ha soprannominato il sultano) che sta facendo tanta pubblicità, soprattutto ai propri vertici, ma che ai lavoratori continua a non portare assolutamente nulla.

Infatti, ed è inutile girarci attorno, il problema dei profili professionali non è tanto nella deriva militaresca (peraltro fondata) evocata da qualcuno oppure nel fatto che ci sono possibili conflitti con il contratto precedente, ma che l'Agenzia sta facendo una serie di atti unilaterali che fanno spendere soldi (dei contribuenti) per fare cose che si riveleranno dannose per i lavoratori. Non per caso, la nostra principale domanda all'Agenzia, ripetuta più volte ieri, è stata: "Nella determinazione direttoriale sui profili c'è un rimando alle progressioni economiche. Che cosa vuol dire, che quando andremo a rifare (prima o poi) le progressioni bisognerà fare tanti bandi diversi quanti sono i profili (24)?".

Ebbene, a questa semplice domanda non abbiamo ricevuto risposta.

Il fatto che bisogna sottolineare è che mentre qualcuno si fa bello, i lavoratori dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli continuano a vedere peggiorate sia le proprie condizioni economiche che lavorative. Tutto ciò perché

il Sultano si comporta come il Marchese del grillo (io so io e voi non siete un c....) non nei confronti dei sindacati ma proprio dei lavoratori, e purtroppo non c'è al momento quell'unità sindacale che sola servirebbe a contrastare questo modo di fare. È da sottolineare che nell'unico caso in cui questa si è verificata (il paventato trasferimento degli uffici di Roma) abbiamo costretto l'Agenzia a fare non uno ma dieci passi indietro.

A questo punto, sinceramente, cominciamo anche a chiederci se non ci sia un bel "gioco delle parti" in questo balletto tra Agenzia e parte del sindacato, e vi spieghiamo perché.

È passato, infatti, il 2020 e per il primo anno da molti a questa parte, non si sono fatte progressioni economiche (e speriamo che ve ne siate accorti).

Nessuno però spiega perché. Ebbene, ve lo diciamo noi: al momento non ci sono più soldi per pagare produttività d'ufficio e indennità e contestualmente fare progressioni economiche e quindi siamo condannati a restare in questa situazione per parecchi anni.

O meglio, siamo condannati se non si fa l'unica cosa che si può fare e che era stata avviata con una vertenza unitaria: andare a farsi dare i soldi che mancano dalla politica, tenendo conto che non sarebbero soldi freschi ma quelli che ogni anno vengono tagliati dal fondo di salario accessorio (all'incirca una ventina di milioni l'anno).

Ebbene, cosa si sta facendo su questo fronte? Nulla, ci

pare, benché la FLP abbia sollecitato tutti i sindacati a riaprire la vertenza. diversamente come è passato il 2020 passerà pure il 2021: senza progressioni economiche.

Inutile continuare a parlare del sesso degli angeli, come i “favolosi” 16 milioni di euro di straordinario che non sono affatto stati tagliati (restano sullo straordinario) e la cui collocazione è fissata in un contratto che tutti hanno firmato.

Invece cosa si sta facendo? Ci si sta incartando dietro a un contratto integrativo che in sei mesi di trattative non ha portato a un passo avanti e sul quale non ci sono né soldi né condizioni migliori per i lavoratori. È solo uno specchietto per le allodole, un’arma di distrazione di massa buona per far intravedere ai lavoratori un Paese di Bengodi che non esiste perché non c’è un solo articolo definito e per di più, come dicevamo prima, non c’è nemmeno un euro aggiuntivo per i lavoratori.

E speriamo che in quest’arma di distrazione di massa non caschino sindacati e lavoratori ancora una volta. Infatti, di fronte all’ennesimo atto di guerra sui profili professionali dell’Agenzia abbiamo tutti rotto le trattative, e come per incanto, due ore dopo è arrivata la convocazione sul contratto integrativo per venerdì 15 gennaio. Bene, cosa succederà adesso?

Si andrà avanti con una vertenza per dimostrare al Sultano che non ci facciamo trattare da sudditi o venerdì ci si siederà

al tavolo come se nulla fosse successo, alimentando nell’Agenzia la convinzione che basta farci vedere una carota da lontano e tutti le corriamo appresso?

Ecco, noi aspettiamo proprio ciò che succederà venerdì, perché se di fronte alla possibilità di chiudere un simulacro di contratto integrativo, senza soldi per i lavoratori e senza miglioramenti normativi, la maggioranza del sindacato si andrà a sedere al tavolo senza colpo ferire, allora si tratta di gioco delle parti; se invece, come ci auguriamo, non sarà così, c’è speranza di raggiungere tutti insieme qualche risultato.

L’importante però è che in entrambi i casi ci sia la partecipazione dei lavoratori dell’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli che devono finalmente iniziarsi a svegliare e guardare se nell’ultimo anno le loro condizioni economiche e lavorative sono migliorate oppure se sono peggiorate perché le carenze di personale hanno portato carichi di lavoro sempre più pesanti e inoltre non hanno fatto progressioni economiche e non hanno ricevuto un euro in più (semmai in meno) dell’anno precedente.

Non è difficile, basta guardarsi nelle tasche e scoprire cosa ci si trova dentro.



PIANI ORGANIZZATIVI PER IL LAVORO AGILE



Si è tenuta in videoconferenza una riunione nazionale con i vertici del Ministero per esaminare la documentazione predisposta dall'Amministrazione in merito al Piano Organizzativo per il lavoro agile. Documentazione disponibile sul nostro sito ed in allegato al presente notiziario.

Dopo l'introduzione dell'Amministrazione, la FLP, aprendo gli interventi del fronte sindacale, ha preliminarmente ribadito come la normativa nel frattempo sopravvenuta (DPCM 24 gennaio 2021, Decreto Mille Proroghe e, da ultimo, il DM 20 gennaio 2021 della Ministra per la Pubblica Amministrazione) abbiano prorogato 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.

La data del 31 gennaio 2021, prevista dal Decreto Rilancio per la predisposizione dei POLA, è quindi un termine essenzialmente endoprocedimentale, utile alle Amministrazioni

per predisporre le prime linee della programmazione triennale e per la verifica dell'attuale situazione organizzativa, logistica ed infrastrutturale, ma non assume in alcun modo una valenza operativa.

In buona sostanza all'attualità sono confermate le modalità e percentuali oggi in atto.

Quest'arco temporale più ampio potrà e dovrà permettere comunque di mettere maggiormente a fuoco le diverse problematiche (piano 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, definizione del modello di valutazione delle performance e dell'assegnazione degli obiettivi, con conseguente riconoscimento di dette attività ai fini dell'erogazione del salario accessorio e di produttività, flessibilità oraria, diritto alla disconnessione etc.).

Per noi, l'abbiamo ribadito, il lavoro agile è un importante fattore di innovazione. Senza disperdere le buone

pratiche, comunque adottate in questi mesi, andrà superata l'attuale modalità che risponde principalmente all'esigenza di ridurre al minimo la possibilità di contagio e quindi è limitata ad un sostanziale lavoro da remoto a casa. Il lavoro agile a regime dovrà invece pienamente conciliare i tempi vita-lavoro, il benessere organizzativo, costituendo anche un volano per modernizzare la nostra Amministrazione e allo stesso tempo valorizzare le professionalità. Superando le logiche gerarchicopiramidali che permeano la nostra Amministrazione, 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 prevedeva numeri assolutamente diversi da quelli 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 ed urgente quindi fissare una cornice di riferimento contrattuale che accompagni questo processo nelle diverse fasi previste che si dovranno dispiegare nel prossimo triennio.

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 e implementabile successivamente all'interno dei singoli contratti del lavoro pubblico.

La crisi di governo e le incertezze di questi giorni 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.

Lo schema presentato dai vertici del MEF in riunione ieri, con tutte le precisazioni da noi indicate e riassunte sopra, che derivano da uno scenario generale, è nel complesso un buon lavoro.

Non si limita all'esecuzione di un adempimento burocratico ma delinea scelte strategiche sui temi della digitalizzazione, dell'innovazione dei processi e dei modelli organizzativi che finalmente potrebbero permettere un cambio di pagina, modernizzando un'Amministrazione che per molti anni è stata immutabile e prigioniera di schemi precipuamente burocratici-formali.

Vedremo nel corso del confronto, che abbiamo chiesto debba proseguire con efficacia già a partire dai prossimi giorni, se gli spunti del documento, oggi appena abbozzati, possano divenire concreti obiettivi realizzabili.

Abbiamo chiesto infine mentre ragioniamo di futuro, che sia necessario parallelamente definire tutti quegli aspetti ancora irrisolti, a partire dalle procedure per i passaggi tra le aree, una nuova stagione di progressioni economiche, il Fondo risorse decentrate.

Vi comunichiamo infine che l'Amministrazione ci ha informato che le risorse del Fondo risorse decentrate 2019 saranno erogate nel mese di marzo, salvo la possibilità di riuscire a emettere ordinativi speciali nel mese di febbraio.

RIPRENDONO LE TRATTATIVE SUBITO FIRMATI I PRIMI TRE ACCORDI

Prorogato l' accordo sull' attività esterna. Firmato l' acconto sulla produttività collettiva 2020 e ridotti i casi in cui il salario accessorio viene congelato o non pagato a causa di procedimenti penali e disciplinari.

Dopo l'incontro, interlocutorio e parzialmente deludente, con il direttore dell'Agenzia, sono riprese ieri le trattative con la parte pubblica e sono stati subito firmati tre importanti accordi, che riportiamo in ordine cronologico di firma.

Il primo ha riguardato la proroga dell'accordo del 28 luglio sulle attività esterne, che si è reso necessario perché in alcune regioni (o province) i dirigenti hanno avuto la cattiva idea di pensare che gli accordi firmati per fare fronte all'emergenza COVID siano scaduti al 31 dicembre.

Per noi invece sono tutti in regime di prorogatio, visto che lo stato di emergenza è stato prorogato dal Governo sino al 30 aprile prossimo. Abbiamo rinnovato l'accordo solo per dargli ancora più forza e stoppare le iniziative unilaterali che si stavano accumulando localmente, fermo restando che la FLP ha ribadito, all'interno dello stesso, la convinzione che sino al termine dello stato di emergenza si debba limitare l'attività esterna al minimo indispensabile e ad azioni mirate, sia per ragioni di sicurezza che per una questione di compatibilità sociale del nostro agire.

In questo senso, abbiamo chiesto rassicurazioni alla parte pubblica che si è impegnata a sensibilizzare gli uffici competenti e a informarci sulla programmazione dell'attività esterna.

Il secondo accordo è una materia sulla quale la FLP si batte da anni e cioè la revisione delle clausole che prevedono il congelamento o l'esclusione dal salario accesso-

rio per motivi disciplinari oppure a causa di procedimenti penali in corso. Già in occasione dell'accordo sul salario accessorio del 2018 eravamo riusciti a fare passi avanti portando l'esclusione solo in caso di sospensioni dal servizio superiori ai 5 giorni. Siamo riusciti, a partire dal Fondo 2019, ad agganciare, per i lavoratori delle aree professionali, l'esclusione dal salario accessorio ai soli casi davvero gravi cioè quelli che prevedono la sospensione da 11 giorni in poi (articolo 61, comma 1, lettera e) del CCNL). Se pensate che fino all'anno 2017 bastava anche 1 solo giorno di sospensione per essere esclusi completamente dai percettori del salario accessorio, possiamo dire che in tempi brevi abbiamo fatto passi da gigante.

La vera novità, però, è costituita dalla revisione completa dei motivi che determinano il "congelamento" del salario accessorio. Sino all'altro ieri bastava la semplice apertura di un procedimento penale a proprio carico per bloccare tutti i pagamenti sino alla conclusione dello stesso, che, come spesso succede in Italia, poteva durare anni e anni. Insomma, la lentezza della nostra giustizia il lavoratore la pagava due volte: la prima perché era costretto in un limbo dal quale era impossibile uscire; la seconda perché l'incertezza gli costava anche il blocco totale di ogni emolumento accessorio, guadagnato con il lavoro giornaliero. Da ieri, il salario accessorio potrà essere congelato – sia per il personale delle aree professionali che per quello della dirigenza - solo a seguito di arresto o di fermo, di provvedimenti restrittivi della libertà



personale o interdittivi adottati dall'autorità giudiziaria. Qualora, tra l'altro, questi vengano annullati in sede giudiziaria i pagamenti potranno riprendere. Ovviamente, tutti coloro i quali hanno in questo momento il salario accessorio congelato per la mera sussistenza di un procedimento penale in corso a loro carico vedranno al più presto sbloccati tutti i pagamenti pendenti.

È stato un punto sul quale la FLP ha ingaggiato una dura trattativa a garanzia dell'integrità dei lavoratori e della salvaguardia del loro salario accessorio.

L'ultimo accordo a essere firmato, forse il più importante, è stato quello sull'acconto della produttività collettiva 2020, anche questo non privo di novità.

Infatti, quest'anno non saranno, come avviene di solito, pagati i 9/12 della produttività collettiva, ma l'intera quota, relativa alle presenze di tutti e dodici i mesi. Abbiamo chiesto alla delegazione di parte pubblica di porre particolare attenzione alla rilevazione delle presenze poiché nel 2020, anno di inizio della pandemia, ciò che è da considerare assenza è tutt'altro che scontato.

A breve avremo, come richiesto dalle Organizzazioni Sindacali, una tabella condivisa delle tipologie di assenza da escludere dal computo globale delle presenze ai fini della produttività collettiva.

L'agenzia ha però l'esigenza, per pagare l'intero importo della collettiva, di consolidare con Sogei le presenze del personale nel 2020, cosa che presumibilmente avverrà alla fine di febbraio.

Per questo i pagamenti relativi dovrebbero avvenire tra aprile e maggio.

Dei quattro punti all'ordine del giorno, restano da discutere solo le modalità di prosecuzione dello smart working emergenziale, che dovrebbero seguire la proroga dello stato di emergenza.

Su questa materia ci siamo presi ancora 24 ore di tempo e perciò se ne parlerà nella riunione sindacale prevista per questo pomeriggio.

La prima considerazione che possiamo fare al termine della prima giornata di ripresa delle trattative è che siamo partiti con il piede giusto e che ci sono tutte le possibilità di aprire una nuova stagione basata su una strategia nuova, che vede l'agenzia lavorare con il personale e non contro il personale.

La FLP continua a ritenere che le organizzazioni complesse come l'Agenzia delle Entrate abbiano tutto da guadagnare, in termini di motivazione del personale e quindi di crescita di produttività, da una strategia win-win, che coniughi lavoro e benessere organizzativo, da contrapporre ad un altro modo di pensare, pur molto presente in agenzia, che vede i lavoratori quasi come nemici, che fa fatica a coniugare pronomi diversi dalla prima persona singolare e orienta tutta l'azione amministrativa al ferreo controllo, possibilmente da fare guardando dritto in camera.

Speriamo invece che si stiano costruendo le condizioni per parlare sempre più al plurale, di noi, che dobbiamo costruire una nuova agenzia orientata al risultato e al benessere di chi ci lavora.

I POSTI DIRIGENZIALI SI COPRONO SENZA CONCORSO LA CARENZA DI PERSONALE NEGLI UFFICI NO L'AGENZIA SI RIFIUTA DI APPLICARE LA LEGGE MADIA PER I PASSAGGI D'AREA

Si è tenuta una riunione durante la quale l'Agenzia ci ha presentato il Piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2020 – 2022 specificando che era stato già oggetto di approvazione da parte del Comitato di Gestione il giorno precedente, quindi inemendabile e rendendo così, già in partenza pressochè sterile la discussione nel merito delle scelte che l'Agenzia intende effettuare per il potenziamento del personale, sia di quello dirigenziale che delle aree funzionali. L'ennesima prova che non c'è la volontà del datore di lavoro di confrontarsi con i rappresentanti dei lavoratori.

Non ci scandalizziamo nemmeno più per il comportamento autoritario del management dell'Agenzia e quindi abbiamo ascoltato con attenzione l'illustrazione dei numeri contenuti nelle tabelle del Piano fatta dal direttore del personale.

Diciamo subito ciò che riteniamo positivo per poi passare alle osservazioni critiche.

Appreziamo lo sforzo fatto per aver ottenuto dalla Funzione Pubblica l'autorizzazione allo svolgimento "in casa" delle procedure concorsuali in atto, 766 posti di terza area e 460 di seconda, ancorché con le discutibili scelte in ordine a determinati profili (cuochi, meccanici ...). Con tali concorsi, unitamente al probabile e possibile utilizzo delle future graduatorie di idonei, si prevede per la fine del 2022 la copertura pressoché integrale delle carenze in 3 area e una buona parte di quelle di 2 area.

Il problema è come mandare avanti gli uffici in questi due anni avendo ad oggi una carenza di ben 2.630 unità di personale, come si evince dai numeri riportati nel Piano. L'unica soluzione possibile e praticabile è quella dell'utilizzo dello strumento della mobilità da altre amministrazioni e per questo abbiamo richiesto e sollecitato fermamente lo scorrimento della procedura di mobilità

intercompartimentale ancora aperta, sia di seconda che di terza area, e successivamente di agire sulla leva dei comandi, chiedendo però di rimuovere i vincoli che il direttore dell'agenzia ha imposto e che impediscono di far transitare in ADM chi non dimostri di possedere una specifica esperienza di attività di polizia giudiziaria e che non abbia un'età superiore ai 48 anni (abbiamo letto le risposte negative fornite dall'agenzia ai candidati idonei in cui si afferma la volontà di assumere solamente personale nato dopo il 1972).

Abbiamo evidenziato il non senso di tali imposizioni, in un momento in cui negli uffici si fa fatica ad assicurare la regolarità dei servizi per tutte le linee di attività, non solamente quelle specialistiche in campo di polizia giudiziaria (ci sono uffici nei quali non si riesce più a rispondere nemmeno più al telefono...).

Per quanto riguarda l'età possiamo capire l'intenzione di non prendere in agenzia personale prossimo alla pensione per lo scarso apporto che potrebbero dare, ma pensare di non prendere a priori lavoratori di 50/55 anni che hanno davanti ancora 10/15 anni prima della pensione ci sembra veramente deleterio.

La richiesta è stata condivisa e sostenuta poi anche dagli altri sindacati presenti al tavolo e il direttore del personale ha riferito che ne parlerà con il direttore dell'agenzia per provare a fargli cambiare opinione.

L'altra questione sulla quale abbiamo espresso tutta la nostra delusione e contrarietà, perché dimostra nei fatti ancora una volta la mancanza di reale volontà per una valorizzazione dei lavoratori doganali, è quella legata all'allargamento dei posti messi a concorso per il passaggio alla seconda alla terza area in corso di svolgimento.

Nel Piano è stata inserita la previsione di un allargamento di posti, ma solamente per ulteriori 52 posizioni, arrivando

quindi dai 128 iniziali al numero complessivo di 180. Peccato che dai numeri riportati nella tabella si ricava che l'agenzia potrebbe aumentare molti più posti rispetto ai 52, addirittura 400/450 in più rispetto agli attuali, e questo sarebbe possibile in applicazione della legge Madia, che prevede la possibilità di destinare fino al 30% della propria capacità assunzionale ai passaggi tra le aree che è stimata in circa 1.400 unità di terza area. Come FLP abbiamo chiesto pertanto all'agenzia di avvalersi pienamente di tale possibilità disponendo un aumento più consistente dei posti messi a concorso. Siamo convinti che non ci sia nulla di male a promuovere in terza area tutti i lavoratori che dovessero, in base alla selezione, dimostrare di avere le competenze per passare in terza area. Ricordiamo che si tratta di colleghi in possesso della laurea e che hanno sempre svolto mansioni di terza area per anni e ricordando anche che nell'ultima procedura, svolta nel 2011, alla fine tutti gli idonei sono passati in terza area ma dopo anni di defatiganti trattative che stavolta vorremmo e potremmo evitare.

Sul punto però l'agenzia sembra al momento irremovibile e ha lasciato aperta solamente una vaga e futura possibilità di ulteriore allargamento dei posti (oltre i 180) una volta terminato il concorso.

Che senso ha arrivare a 180 soli posti (praticamente nemmeno il 10% della capacità assunzionale) e poi stare lì con il bilancino ad attingere dalle graduatorie aperte quando, lo ripetiamo, è possibile promuovere tutti coloro che risulteranno vincitori/idonei al concorso dimostrando di poter svolgere il lavoro di terza area? La FLP continuerà a battersi per i diritti di questi lavoratori, laureati e competenti.

Ma anche sul fronte delle posizioni dirigenziali abbiamo espresso le nostre considerazioni negative, in particolare quando abbiamo appreso che a fronte di ben 119 carenze rispetto alle 242 previste dalla dotazione organica, l'agenzia intende coprire nel 2021 fino a 79 posizioni ricorrendo massicciamente allo strumento degli incarichi art. 19 c. 6, ai quali vanno aggiunti i 18 già assegnati nell'anno appena trascorso. Con la previsione di un futuro concorso per soli 40 posizioni dirigenziali che terminerà nel 2023.

Praticamente assisteremo alla precarizzazione della dirigenza con tutto ciò di negativo che tale impostazione porterà con sé. Abbiamo richiesto all'agenzia di ripen-

sare tale scelta e di rimodulare i numeri prevedendo la possibilità di avvalersi fino a un massimo di 40 incarichi art. 19 c. 6 e di programmare un concorso per 79 dirigenti, per dare una visione prospettica più dignitosa anche all'area della dirigenza, ma il direttore del personale ha risposto che i numeri decisi non verranno cambiati affermando che vi è una scarsa probabilità che l'agenzia decida di coprire tutte quelle posizioni con gli incarichi art. 19 c. 6...

Sorge allora spontanea la domanda: ma se l'agenzia stessa dice che non coprirà le 79 posizioni inserite nel piano con gli incarichi dirigenziali, perché non bandisce un nuovo concorso con più posti rispetto ai 40 decisi???
NUOVI CRITERI DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI POER

Se a quanto appena resocontato sul modo con cui l'agenzia vuole coprire i posti dirigenziali, aggiungiamo la proposta dei nuovi criteri di conferimento per gli incarichi POER, il disegno è praticamente completo.

I nuovi criteri infatti si differenziano rispetto a quelli con cui sono state individuate le 218 posizioni originarie, per l'eliminazione della prova selettiva. Rimangono cioè come criteri per la scelta degli incarichi solamente il colloquio, preceduto dalla valutazione dei titoli, finalizzato ad accertare le conoscenze professionali e le capacità tecniche e gestionali degli interessati, e si terrà conto delle valutazioni dagli stessi conseguite negli anni precedenti (magari utilizzando le valutazioni farsa fatte per il 2017 e per il 2018 e che verranno perpetuate anche per il 2019 e 2020 con lo stesso anacronistico sistema di valutazione???)

Noi come FLP siamo contrari a questa impostazione che lascerebbe praticamente una totale discrezionalità in mano al vertice dell'agenzia per l'assegnazione di tutti gli incarichi di maggiore responsabilità, dirigenziali e POER.

Vedremo comunque nel prosieguo del confronto (perché sulle POER stiamo facendo il confronto) quale sarà il grado di ascolto e di possibile rielaborazione da parte dell'agenzia, per noi la speranza è sempre l'ultima a morire!

L'AGENZIA VALUTA L'INCREMENTO DELLE PERCENTUALI DI FINANZIAMENTO

MODIFICHE DELL'ART. 48, COMMA 4, DEL D. LGS N. 159/2011"

A gennaio si è tenuta in ANBSC la prima riunione dell'anno 2021 avente all'O.D.G. "Modifiche dell'art. 48, comma 4, del D. lgs n. 159/2011".

L'argomento era stato già affrontato nella precedente riunione e il Direttore aveva fornito i primi aggiornamenti con la nota prot. n. 55202 trasmessa alle OO.SS in data 18.12.2020.

Nel corso della seduta si è quindi appreso che la proposta di modifica normativa dell'art. 48, comma 4 sarà trasmessa all'Organo vigilante di questa Agenzia (Ministero dell'Interno) per la opportuna valutazione ed eventuale approvazione, considerando la fase delicata nella quale ci troviamo dovuta alla crisi di Governo.

Non è stato possibile inserire tale modifica normativa nella Legge Bilancio dello Stato in quanto trattandosi di autofinanziamento (o per meglio dire finanziamento indiretto) non comporta maggiori oneri per la finanza pubblica.

Ovviamente la FLP si è mostrata disponibile a sostenere anche dal punto di vista politico tale modifica che riguarda l'incremento delle percentuali previste dalla normativa vigente.

In tale proposta è stata considerata, qualora venisse approvata la modifica normativa, anche la possibilità di destinare parte delle risorse per la copertura assicurativa (con diversi gradi di responsabilità e massimali) e per le spese sanitarie, ma tale destinazione sarà valutata in sede di contrattazione integrativa.

Il Direttore della DIGE ha rappresentato che l'atto riconducibile alle somme dell'art. 48 per l'anno 2018 è in corso di registrazione alla Corte dei Conti e pertanto le somme saranno erogate al personale, non appena sarà perfezionato il decreto interministeriale, con gli stessi criteri adottati per la distribuzione del Fondo, così come indicato nell'Accordo.

L'O.D.G. è stato integrato con nota trasmessa dall'Amministrazione in data 14.01.2021 avente ad oggetto "Informativa sul Fondo Risorse decentrate per l'anno

2020".

Al riguardo si fa notare che con lettera del 13.01.2021 risulta che una O.S. ha chiesto di inserire nell'o.d.g. la "Costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2020 al fine di consentire al personale dell'Agenzia di effettuare le progressioni economiche all'interno delle Aree, con decorrenza 1 gennaio 2021".

L'Amministrazione ha mostrato molto interesse ad avviare le progressioni economiche da concludersi con la pubblicazione della graduatoria dei vincitori entro il 31.12.2021. Anche FLP si è mostrata favorevole allo sviluppo delle progressioni economiche in favore del personale, poiché oltre all'incremento economico in favore dello stesso si consoliderebbe il riconoscimento della professionalità acquisita. Le progressioni come previsto dalla norma saranno riconosciute in favore del 50% del personale inquadrato (che nel caso dell'Agenzia riguarderebbe circa 25 persone).

L'Amministrazione ha proposto di avviare - a febbraio e concludere a giugno dell'anno in corso - la costituzione del Fondo risorse decentrate 2020, che però comporterebbe, ove tali scadenze fossero rispettate, potenzialmente una maggiore tassazione a carico del lavoratore (tassazione ordinaria) che nuocerebbe il personale il quale si vedrebbe decurtare una somma approssimativa di circa 670 euro per l'Area III e poco meno per l'Area II.

Al riguardo FLP ha segnalato che sussistono diverse attività rimaste sospese, le quali impegnano ordinariamente, e a breve anche in via straordinaria, l'esiguo personale delle due Direzioni Generali (Direzione del Personale e Direzione delle Gestioni economiche) e che i ritardi nella costituzione e nella trattazione del Fondo 2020 assumono una valenza straordinaria e non ordinaria.

Condizione questa (come chiarito dalle risoluzioni dell'Agenzia delle Entrate) alla base del diverso trattamento fiscale sugli emolumenti corrisposti a seguito della ripartizione del FRD, non ancorabile in modo meccanico o automatico alla data in cui verrà sottoscritto nel 2021.

Infatti, la stessa nota sopra citata del 18.12.2020 trasmessa dal Direttore dell'Agenzia, contiene una serie di impegni che l'Agenzia deve affrontare in questa fase, e anche nel corso della riunione è più volte emersa la problematica della carenza di personale rispetto ai vari impegni già assunti:

- sono state avviate iniziative per il reclutamento di n. 40 unità a titolo di comando, ai sensi dell'art. 113, comma 4-ter del CAM e in assegnazione temporanea, ai sensi dell'art. 51 del CCNL, proveniente da Amministrazione Pubbliche, che si prevede di immettere in Agenzia.

- Oltre a ciò, risulta avviata la selezione di n. 50 elementi altamente specializzati utilizzando i fondi per il Progetto "Rafforzamento delle competenze organizzative dell'ANBSC" che saranno anch'essi immessi al termine della selezione che scade a febbraio 2021.

Alla luce di quanto esposto va da se che la gestione di questa onerosa attività straordinaria che si affiancherà all'attività ordinaria graverà sul personale numericamente esiguo.

Per tale motivo vigileremo affinché il personale dell'Agenzia non venga penalizzato da un'interpretazione, ai fini del trattamento fiscale, ingiustamente penalizzante, che si aggiungerebbe al ritardo con il quale comunque vengono corrisposti emolumenti relativi a prestazioni effettuate in anni precedenti.

Ricordiamo inoltre che per avere decorrenza economica 1 gennaio 2021 le graduatorie delle progressioni economiche debbono essere approvate entro il 31 dicembre 2021 e riteniamo che le stesse possono essere definite nel 2021, anche avviandole nel mese di settembre 2021, considerato che l'inquadramento avrà comunque ai fini economici la retrodatazione al 1 gennaio e quindi nessun danno verrà patito dai vincitori delle procedure in termini di arretrati.

In relazione alle scadenze indicate nella citata nota del 18.12.2020 la FLP, con nota trasmessa il 18.01.2021, aveva chiesto di fornire informazioni e aggiornamenti: al riguardo, il Direttore dell'Agenzia per ciò che concerne il 1 punto relativo al mancato pagamento dei buoni pasto e del ristoro nel periodo emergenziale ha informato che il parere chiesto alla Ragioneria Generale non è ancora pervenuto e che il pagamento relativo alle somme in questione avverrà come previsto dalla Legge di Bilancio 2021.

Questa O.S. faceva notare la possibilità di inserire

gli accordi relativi ai buoni pasto nei POLA che le Amministrazioni dovrebbero completare entro il 31.01.2021, così come peraltro sta accadendo anche presso altri Enti.

Per ciò che attiene alla richiesta di questa O.S. di conoscere le somme che saranno destinate al personale come indicato nella Legge di Bilancio 2021 all'art. 1 comma 870 il Direttore della DIGE, ha comunicato che la somma dei risparmi dello straordinario non effettuato e dei buoni pasto non erogati nel corso dell'anno 2020 dovrebbe presumibilmente ammontare ad euro 280.000,00.

In merito ad altro argomento indicato nella nota di questa O.S. il Direttore ha comunicato che sarà rilasciata la tessera riconoscimento per il personale con l'indicazione del logo e con la foto.

Le comunicazioni fornite dall'Agenzia non sono però state oggetto di confronto, come avrebbe dovuto essere, in quanto la riunione è stata inaspettatamente interrotta su richiesta di una O.S che ha sostenuto "Noi non abbiamo interesse ad ascoltare queste cose, a noi non interessa niente di queste cose"; il tutto è avvenuto mentre il Prefetto Dott. Corda, nella qualità di Rappresentante dell'Agenzia e Capo Delegazione di Parte Pubblica e il Direttore della DIGE stavano fornendo riscontro come sopra esposto.

Pertanto, dopo un confronto specifico e in seguito agli interventi della FLP, il Direttore ha ritenuto opportuno far esprimere le OO.SS e le RSU in merito alla questione con una votazione che si è conclusa con parere favorevole di due OO.SS. (FLP e Confintesa FP) e di un componente della RSU che si è associato alla valutazione del proprio Coordinatore Nazionale, e sfavorevole di altre due OO.SS, (CISL e UIL) oltre ai restanti componenti della RSU che hanno ritenuto di inserire in altro o.d.g. gli argomenti rimasti sospesi.

Il Direttore ha dichiarato che fornirà riscontro ufficiale alla FLP.

Pertanto sarà premura di questa O.S informarVi, come di consueto, non appena saranno comunicati gli esiti dall'Amministrazione.

SOUL

Dopo una lunghissima attesa arriva infine su Disney+ Soul, l'ultimo gioiello della Pixar, firmato dal suo regista per eccellenza, Pete Docter, che dopo Up e Inside Out torna a farci sognare.

E torna anche il tema della morte. Dopo Coco e Onward, anche Soul vola nell'oltremondo. Ma più che sul morire, Soul è un'opera sul venire al mondo, e sul vivere. Se volessimo trasformare in un Pitch la sua trama dovremmo porci questa domanda: cosa accadrebbe se un personaggio che non vuole morire incontrasse un personaggio che non vuole venire?

Bastano 16 parole per mostrare la potenza di questo racconto, che ha l'enorme pregio di riuscire ad essere elementare e allo stesso tempo profondissimo, sviscerando un concetto a cui l'essere umano cerca di dare un senso dai tempi dei filosofi greci, fino alla psicoanalisi più recente, per poi ribaltarlo.

Non si può ad esempio non pensare al tanto meraviglioso quanto categorico concetto del daimon interiore (da Platone fino allo psicoanalista statunitense James Hillman nel "codice dell'anima") che suggerisce di seguire il destino della propria anima e realizzarlo.

Ma in modo inaspettato – citando Charles Dickens con il suo Canto di Natale e Frank Capra con La vita è meravigliosa – questo concetto viene decostruito, e il senso ultimo del film è di smetterla di inseguire le vette del mondo perché ciò che si scopre quando si arriva in alto è che c'è poco ossigeno, e non si respira.

Nelle pieghe della filosofia e della psicoanalisi, screditando Platone per arrivare ad Aristotele, c'è in realtà tantissimo realismo; c'è la paura di non farcela, di non essere all'altezza, l'ansia da prestazione che ci relega a non-vite che non fanno altro che passare; c'è l'indivi-

dualismo che ci rende senz'anima e c'è anche la depressione, ancora prima di venire al mondo, perché la terra è un luogo piatto, e grigio.

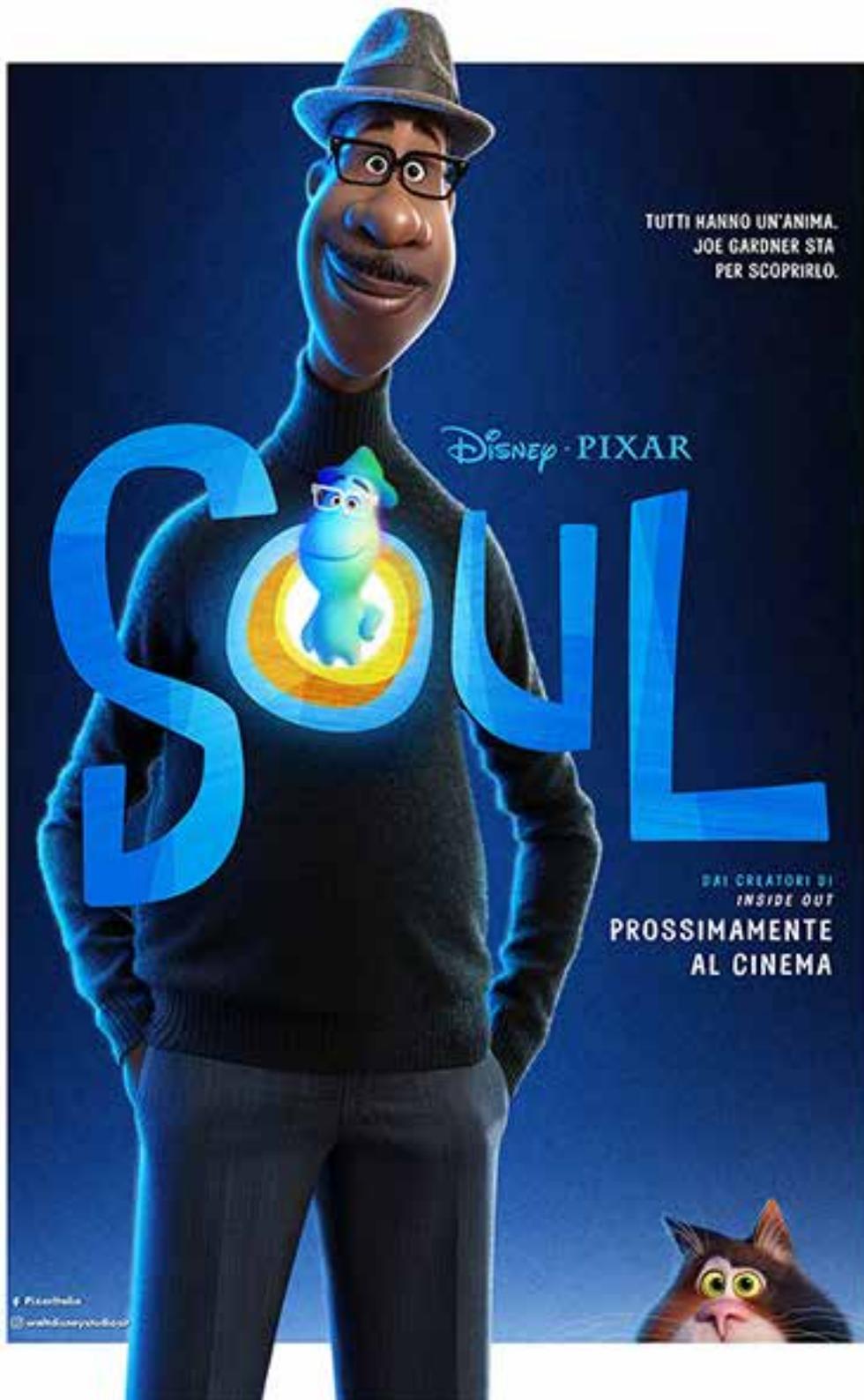
Ma la New York dipinta dalla Pixar è tutto fuorchè grigia: fra uno stile grafico curatissimo e il disegno a mano di vecchia maniera, è dorata come non mai, luccicante e popolata di anime.

Il personaggio di 22 dice sempre di sentirsi "inutile", ma che significa essere utili? La Pixar ancora una volta esorta i suoi spettatori a lasciar perdere gli schemi e semplicemente vivere, liberandosi delle pressioni sociali che ci vogliono sempre utili e indaffarati, e imparando l'arte del non-fare. Perché tutto può essere una scintilla, anche guardare le foglie cadere e camminare. La scintilla è tutto ciò che ci fa entrare in connessione con noi stessi, e con gli altri.

Come nella scena del sacchetto che danza nel vento di American Beauty, così anche Soul è un inno alla bellezza delle piccole cose, perché una foglia che cade da un albero e incontra un raggio di sole può essere molto più emozionante che realizzare il proprio daimon. Questo non significa trascurarlo: il daimon va curato e coltivato, è quello che rende unico ognuno di noi, ma ciò che c'è dentro si alimenta anche grazie a ciò che c'è fuori.

Perché alla fine la vita è quella cosa che accade mentre pensi di aver passato dei mesi molto tristi ma poi guardi le fotografie che hai scattato in quei mesi, e ti rendi conto che hai avuto momenti indimenticabili. Collezionali tutti quei momenti e non lasciarli sfuggire, come oggetti trovati per terra e apparentemente inutili, o come pezzi di un puzzle che un giorno potresti aver voglia di ricominciare a fare.

Universale e capace di parlare a qualsiasi età, Soul è un magico viaggio prima e dopo la morte davvero da non perdere.



LOS ANGELES

Los Angeles è una città mitica che attrae moltissime persone. Le colline, le spiagge, gli Universal Studios: nel post, un tour approfondito della città più amata della California! Los Angeles – the City of Angels – è la mitica città della California meridionale dove l'industria del cinema ha il suo cuore pulsante.

Los Angeles è enorme in estensione e terribilmente trafficata, inoltre le zone che vale la pena vedere sono lontane tra loro e mal collegate dal trasporto pubblico. Quindi considerate tempi adeguati per gli spostamenti e noleggiare un'automobile!

Quello che vi propongo è un itinerario di 3 giorni che vi permetterà di farvi solo un'idea di questa Idra dalle tante teste che è Los Angeles – brevemente detta LA.

Pronti? Si parte!

Giorno 1. Le colline di Los Angeles

Iniziamo la nostra giornata alla scoperta delle "hills", la zona collinare di Los Angeles, da Beverly Hills ad Hollywood. Per prima cosa vi propongo una breve passeggiata lungo Rodeo Drive, via dello shopping di lusso e cuore del quartiere più "in" di tutta la città. Vi consiglio di parcheggiare gratuitamente lungo North Crescent Drive, accanto ai Beverly Hills Gardens, e fare due passi a piedi fino a Rodeo Drive.

Vi consiglio poi di percorrere un tratto della famosa Sunset Boulevard e visitare i giardini di Greystone Mansion Park. Incantevoli e con una splendida vista sulla città. Al Mansion sono stati girati

moltissimi film, divertitevi a scoprirlo nel tabellone informativo che si trova nel parcheggio del parco!

Infine riprendete l'auto per continuare su Sunset Boulevard attraverso la zona di Holmby Hills. Qui potrete vedere il susseguirsi di lussuosissime ville da sogno! Poi risalite per North Beverly Glen Boulevard fino a Mulholland Drive e percorrete tutta la strada panoramica (stretta ma molto affascinante) fino alle colline di Hollywood.

Eccola qui, il simbolo della storia del cinema... Hollywood Boulevard e la passeggiata sulle stelle che ricordano centinaia di personaggi della storia della TV, del cinema e della musica noti in tutto il mondo. Lungo questa strada ci sono il Dolby Theatre, la Capitol Records, il Teatro Cinese.

Il quartiere è un po' kitch, ci sono tanti negozi per turisti ed alcuni negozi originali e davvero buffi stracolmi di travestimenti, costumi e parrucche inimmaginabili. Davanti al Teatro Cinese troverete improbabili personaggi travestiti da Superman o da altri characters assai noti che vorranno scucirvi qualche dollaro per una foto: fa parte dello spirito del quartiere.

Parcheggiare ad Hollywood costa moltissimo; una valida soluzione può essere quella di parcheggiare nel cuore del Boulevard, al centro commerciale Hollywood and Highland Center, proprio accanto al Teatro Cinese, consumare un caffè da Starbucks o un drink all'Hard Rock Café e farvi vidimare il biglietto del parcheggio in modo da pagare 2 dollari

per 2 ore, tempo più che sufficiente per un giro in zona.

Griffith Observatory

Da Hollywood Boulevard prendete l'auto e preparatevi ad un bel po' di traffico per raggiungere il Griffith Park ed il suo osservatorio. Il parco vi regalerà un'impareggiabile vista della città soprattutto nelle ore del tramonto.

Dal parcheggio potrete fotografare molto bene la scritta Hollywood. Chiaramente non fatevi sfuggire l'occasione di visitare l'osservatorio perché è gratuito... quello che pagherete salato è il parcheggio (4 dollari/ora)!

Giorno 2. L'Oceano: le famose spiagge di LA
La giornata sarà interamente dedicata all'esplorazione delle famigerate spiagge di LA; un tuffo nell'oceano e nell'espressione originale dei tanti artisti di strada, per finire nel lusso silenzioso dei quartieri più esclusivi.

Santa Monica

Famosa per il suo Pier (molo), Santa Monica è una appendice di LA sul mare, un po' meno caotica ma sicuramente frizzante e vivace, vi intratterrà con svariati negozi, locali e ristoranti.

Visitate il molo con il suo famoso Luna Park, fatevi due passi sulla spiaggia e non dimenticate un po' di shopping sulla Third Promenade.

Sul molo fa bella mostra di sé uno dei più celebri segnali stradali di tutti gli USA, ovvero il punto conclusivo della leggendaria Route 66.

Anche a Santa Monica il parcheggio è una questione da prendere sul serio ma qui fortunatamente la gestione è molto attenta; sul sito istituzionale dei trasporti troverete le indicazioni dei Public Parking per soste brevi

e gratuite e tariffe non troppo esose.

Venice Beach

Decisamente pittoresco è il Venice Boardwalk, il lungomare ampio e lunghissimo da cui si gode una bella vista sull'oceano.

Passeggiando incontrerete tantissimi negozi per turisti con ogni genere di chincaglieria, qualche locale per mangiare, ma soprattutto un'infinita distesa di artisti di strada.

Incontrerete anche ragazzi sui pattini a rotelle e tanti skaters (c'è un bellissimo skate park al centro del boardwalk dove vi consiglio di fermarvi per ammirare le evoluzioni di questi giovani talentuosi). In questa zona potrete vedere anche la famosa Muscle Beach, dove è nata la moda californiana del fitness negli anni '80, ed una zona dedicata all'arte del graffito.

Attenzione, se andate a Venice nel fine settimana d'estate, quando i californiani sono in ferie, troverete lo stesso affollamento delle nostre località balneari! Parcheggiare potrebbe diventare impossibile anche a svariate centinaia di metri di distanza, oltre che estremamente costoso.

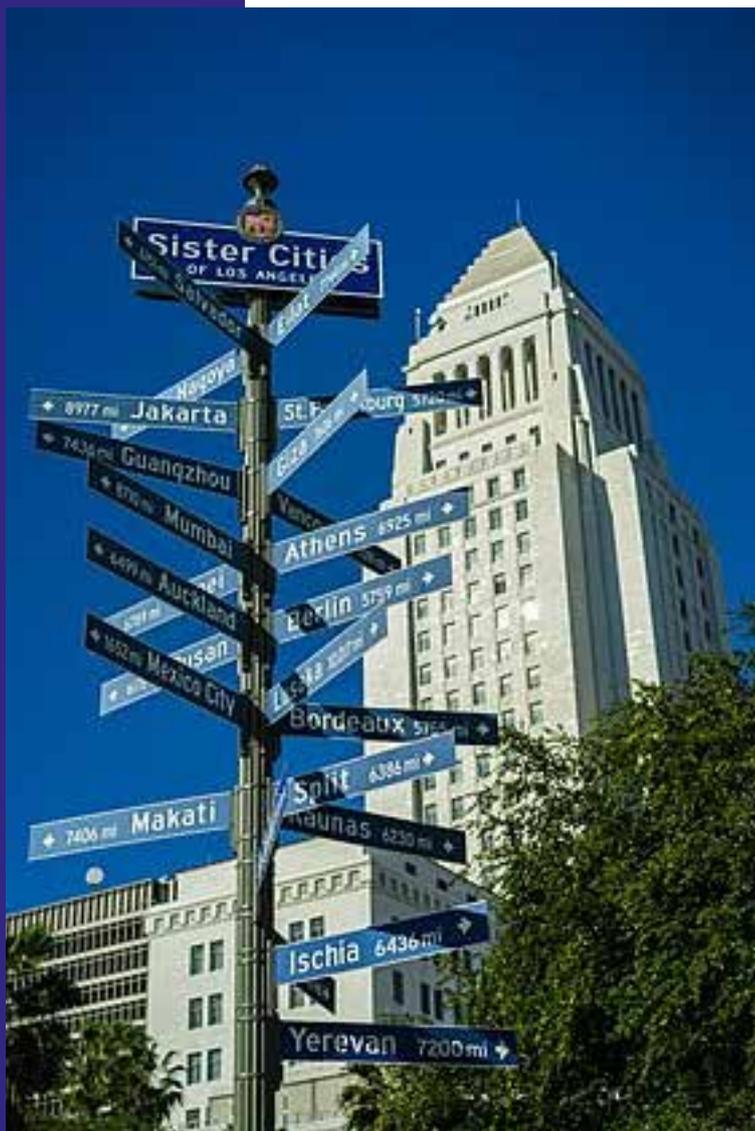
Malibù

Malibù è una zona balneare esclusiva ed elegante che si estende per svariate miglia, senza un vero e proprio centro, lungo la strada panoramica costiera Pacific Coast Highway.

Sulle colline di questo lungo tratto costiero si trovano le residenze di molte stelle dello spettacolo e di personaggi del jet-set, ben mimetizzate nel paesaggio e spesso invisibili dalla strada.

Fermatevi per una birra al Malibu Pier, proprio in fondo al molo sulla terrazza del Bar.

Non perdetevi una passeggiata al Malibu



Lagoon State Beach, zona di indubbio interesse naturalistico; poi date una sbirciata ai negozi di lusso del vicino Malibu Country Mart, ed arrivate fino alla famosa spiaggia El Matador, fermandovi magari anche a Zuma Beach.

Rimanete fino al tramonto, quando le ombre delle colline si allungano sulla spiaggia; il tramonto è molto suggestivo anche se il sole non si tuffa nel mare.

Per mangiare, io vi consiglio un ristorante molto carino che offre prodotti del territorio e propone piatti freschi ed originali. Si chiama Ollo e si trova di fronte al Malibu Country Mart. Ampio parcheggio disponibile, locale originale e piacevole, servizio veloce e proposte interessanti a prezzi giusti. La cucina chiude alle 22, non attardatevi troppo!

Giorno 3. Universal Studios: un viaggio dentro il cinema

Affollato ma molto ben organizzato, vi sorprenderà senza dubbio. Non solo perché avrete l'opportunità di vedere la vera Hollywood, ovvero la valle in cui risiedono gli uffici, le case ed i set dell'industria cinematografica più florida al mondo, ma anche perché scoprirete come si costruisce la magia del cinema. Vi sorprenderete per il numero di persone che lavorano nell'ombra, per la quantità e varietà di effetti speciali e per il livello di sviluppo tecnologico raggiunto.

Il tour degli studios è fantastico (ma dovete sapere l'inglese!) e le attrazioni proposte sono tutte ad alto coinvolgimento, una realtà virtuale all'ennesima potenza. Vivrete come dentro un film!

La zona del castello di Harry Potter è realizzata davvero bene ed è un paradiso per i fan del personaggio. Incontrerete il cappello magico, quadri che parlano, le candele sospese della sala centrale e addirittura la voce di Mirtilla Malcontenta nei bagni pubblici!

Gli spettacoli proposti sono tutti molto ben fatti; in particolare Waterworld è un capolavoro di effetti speciali e stuntman che vi faranno partecipare con entusiasmo ad un piccolo film, con tanto di acrobazie, esplosioni, incendi, fuochi pirotecnici e l'irruzione di un vero idrovolante nell'arena!

Alcune dritte: il parcheggio costa 25 dollari.

Purtroppo spostarsi con i mezzi pubblici può essere davvero complicato.

Andate al parco presto e controllate gli orari di apertura e chiusura sul sito del parco perché variano a seconda della stagione.

Comprate i biglietti online o tramite la app: risparmiate tempo e denaro. Se volete godervi appieno il parco dovrete spendere di più acquistando il Front of Line Ticket, che vi darà accesso prioritario a tutti gli spettacoli e a tutte le attrazioni.

Quando avrete terminato la vostra goliardica gior-

nata nel parco potrete attardarvi un poco nell'Universal Citywalk, una sorta di anticamera dell'intrattenimento al parco piena di negozi e ristoranti... c'è perfino un bellissimo cinema, Universal naturalmente!

Io mi sono trovata benissimo a fermarmi per cena in un locale stile texano proprio di fronte all'uscita, il Saddle Ranch Chop House, con tavoli all'esterno ed all'interno. Atmosfera tipica, cena ottima, ampissimo menu e prezzi medi.



IL VISCONTE DIMEZZATO



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 vista.

La storia, narrata dal nipote del protagonista, racconta le vicende del visconte Medardo di Terralba, che, entrato a far parte dell'esercito cristiano, parte per la Boemia col fedele scudiero Curzio per combattere i Turchi. Qui, durante una battaglia, viene colpito in pieno e diviso a metà da una palla di cannone.

Dal grave incidente sembra essersi salvata solo la metà destra di Medardo, che, orrendamente sfigurato, torna a Terralba. I sudditi si rendono conto di come del visconte sia tornata solo la parte malvagia, che si sbizzarrisce in nefandezze, dimostrandosi sadico e crudele. Le sue ire si scatenano soprattutto sul padre Aiolfo, che muore di crepacuore poiché Medardo uccide un'averla, il suo uccello prediletto, e sulla balia Sebastiana, che l'aveva cresciuto fin da piccolo e che viene spedita a Pratofungo con l'accusa infondata di avere la lebbra. Il Medardo malvagio, soprannominato "il Gramo" vaga per le campagne dimezzando a colpi di spada frutti, funghi, animali; punisce con la morte ogni singolo reato costringendo il carpentiere mastro Pietrochiodo a inventare forche e complicati strumenti di tortura; dà alle fiamme campi, boschi, abitanti e perfino un'ala del suo castello; opprime gli ugonotti a causa della loro religione e tenta più volte, senza successo, di uccidere suo nipote.

Le cose si complicano ulteriormente quando Medardo si invaghisce di Pamela, una giovane e povera pastorella che non vuole assolutamente sposarsi con lui nonostante le costrizioni dei genitori.

Nel frattempo il nipote del nobile è solito accompagnare il dottor Trelawney, il medico i Terralba, durante le sue ricerche sui

fuochi fatui appostandosi di notte nei cimiteri. Il ragazzo, girovagando per i boschi, mantiene contatti con la balia Sebastiana a Pratofungo, la quale nel frattempo ha trovato una cura per non essere contagiata dai lebbrosi. Allo stesso tempo interagisce frequentemente anche con una comunità di ugonotti.

Un giorno il ragazzo constata che il visconte si comporta in maniera strana: anziché sadico e maligno si dimostra mite e gentile. Dopo qualche malinteso appare chiaro che si tratta dell'altra metà di Medardo, ricomparsa dal nulla con indole e intenzioni totalmente opposte.

"Il Buono", come venne chiamato, predica dottrine per i poveri e i lebbrosi, chiedendo per esempio di abbassare i prezzi dei prodotti agricoli agli ugonotti che abitano vicino al castello; ma di fatto crea altri danni o situazioni imbarazzanti che vanno ad aggiungersi alle vessazioni del Gramo e portano la gente di Terralba a vivere disorientata fra le imprese dell'una e dell'altra delle due metà.

Entrambe innamorate di Pamela, le due metà del visconte si contendono in duello i favori della ragazza e, battendosi all'ultimo sangue, si riaprono vicendevolmente le cicatrici della fenditura; a questo punto il dottor Trelawney interviene prontamente e le benda strette insieme.

Quando guarisce, Medardo è di nuovo un uomo intero, si sposa finalmente con Pamela, da cui ha molti figli, mentre il dottor Trelawney torna a bordo della nave del capitano Cook, dove un tempo aveva lavorato, in cerca di nuove avventure, lasciando solo ai suoi giochi infantili il bambino-narratore del racconto.

ITALO CALVINO

IL VISCONTE DIMEZZATO



contemporanea

MONDADORI

