

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



**APPROVATA DALLA CAMERA, IN VIA DEFINITIVA,
LA NORMA CHE RICONOSCE COME ATTIVITA' DI
SERVIZIO, SENZA DECURTAZIONI ECONOMICHE,
LA SOMMINISTRAZIONE DEL VACCINO COVID 19**



IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

Sito www.flp.it e-mail: flpnews@flp.it
redazione: Via Roberto Bracco, 45 – 80133 Napoli
redazione romana: Via Piave, 61 – 00187 Roma
editore: FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche
registrazione tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004
Iscrizione al R.O.C. n. 12298

FLP News è un periodico gratuito di informazione culturale, politica, sindacale e sociale, dell'Associazione Sindacale FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche), che informa, tutela e assiste i lavoratori italiani.

E' diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

Può essere scaricato dal sito internet www.flp.it; in tale sito troverete anche informazioni aggiornate relative ai singoli settori sindacali, nonché tutte le indicazioni per iscriversi alla FLP.

Chiunque può collaborare con la redazione, inviando notizie, commenti o articoli da pubblicare in formato Word, all'indirizzo e-mail: flpnews@flp.it.

I contenuti espressi negli articoli firmati dai collaboratori, sia interni che esterni, sono da considerare opinioni personali degli autori che non impegnano pertanto la FLP.

ASSOCIATO USPI UNIONE STAMPA PERIODICA ITALIANA PUBBLICITÀ



FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche)
Via Piave, 61 – 00187 Roma
Tel. 06- 42000358 Fax. 06 - 42010268
e-mail: flpnews@flp.it sito internet: www.flp.it

RICONOSCIMENTO DEL CREDITO D'IMPOSTA PER INVESTIMENTI IN CAMPAGNE PUBBLICITARIE LOCALIZZATE

Grazie alla legge 289 e alla delibera CIPE successiva le imprese che incrementano i propri investimenti pubblicitari in campagne su mezzi locali certificati, anche per l'anno 2006, otterranno delle agevolazioni fiscali.

Le informazioni e la modulistica per richiedere il credito d'imposta sono

disponibili all'indirizzo dell'Agenzia delle Entrate:

http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_publicita.htm



**DALLA
PARTE DEI
LAVORATORI**



DIRETTORE

Marco Carlomagno

DIRETTORE RESPONSABILE

Roberto Sperandini

COMITATO EDITORIALE

Lauro Crispino, Roberto Sperandini,
Vincenzo Patricelli

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Chiara Sernia

REDAZIONE ROMANA

Via Piave, 61 - 00187 Roma
TEL. 06 - 42000358 TEL. 06 - 42010899
FAX. 06 - 42010628
e-mail: flpnews@flp.it

REDAZIONE:

Marco Carlomagno, Roberto Sperandini, Lauro Crispino,
Vincenzo Patricelli, Roberto Cefalo.

COLLABORATORI:

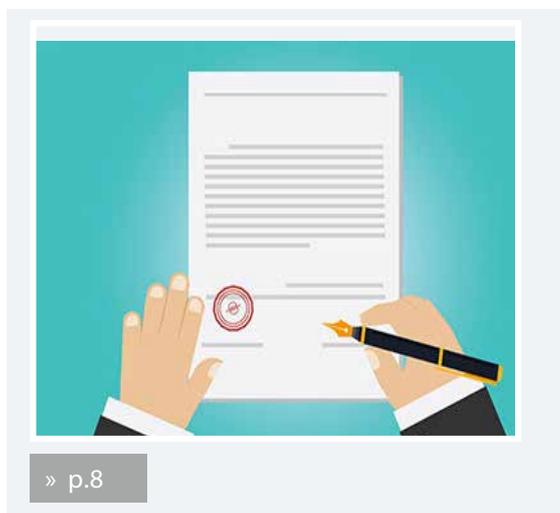
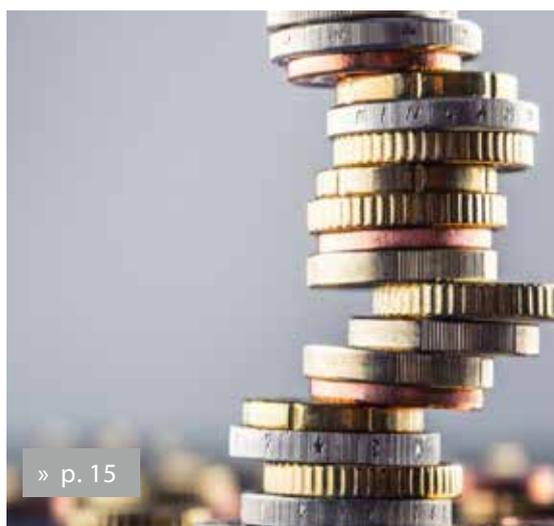
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,
Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli,
Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo
Pitotti, Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso,
Chiara Sernia, Francesco Luise,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

COMITATO SCIENTIFICO:

Leonardo Bugiolacchi, Marco Carlomagno, Vittorio
Carlomagno, Amelia Crasta, Vincenzo Maria Cesaro,
Stefano Dumontet, Ezio Ercole, Gennaro Ferrara, Lucilla
Gatt, Riccardo Izzo, Gaetano Laghi, Francesco Lambiase,
Claudio Quintano, Antonio Scamardella, Concezio Ezio
Sciarra, Antonio Leonardo Fraioli, Giulia Guerrini.

SOMMARIO

FLP NEWS

**6 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE****13 GIUSTIZIA****15 FORMAZIONE UNIVERSITARIA****16 DIFESA****20 AGENZIE FISCALI****25 LAVORO****28 CSE FLP PENSIONATI****30 RUBRICHE VARIE**

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici

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

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

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

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

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

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

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

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



MARCO CARLOMAGNO

SEGRETARIO GENERALE FLP

Giornalista pubblicista e segretario generale della FLP, Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche. Laureato in Giurisprudenza, Economia Aziendale e Sociologia, è in servizio presso l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli e ha ricoperto numerosi incarichi sia all'interno dell'Agenzia che in varie pubbliche amministrazioni. Dal 2002 ha insegnato Diritto tributario, civile e del lavoro in numerosi Master e Corsi di perfezionamento e di alta formazione presso varie Università, tra le quali "Parthenope" di Napoli, "La Sapienza" e "Tor Vergata" di Roma. È docente e Responsabile Scientifico dei Corsi di Formazione per Mediatori presso l'Istituto di Alta Formazione "Anthilya". È componente del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e

contro le discriminazioni" dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli. È componente del Gruppo di monitoraggio della "Sperimentazione del lavoro agile" della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Ha pubblicato libri e scritto numerosi saggi e articoli per varie riviste e giornali. È direttore della rivista «FLP News».

EDITORIALE

A CURA DI MARCO CARLOMAGNO



Sul numero di questo mese raccontiamo due importanti novità normative che sono il compimento di percorsi abbastanza lunghi, nei quale abbiamo investito tempo ed energie per riuscire a portare a casa le migliori condizioni possibili, e, anche se era possibile forse fare ancora meglio, possiamo questa volta dire di ritenerci soddisfatti.

Il primo provvedimento riguarda tutti i lavoratori pubblici, ed è il riconoscimento delle ore necessarie a sottoporsi alla somministrazione del vaccino come attività di servizio. Questo emendamento è stato fortemente voluto dalla FLP, perché creava un danno evidente a tutti i lavoratori pubblici che decidevano di aderire alla campagna vaccinale. Con questa nuova norma i lavoratori avranno un ulteriore stimolo a vaccinarsi, aumentando anche la protezione per gli utenti che si dovranno avvalersi dei servizi forniti da tali dipendenti. Abbiamo ottenuto anche un ordine del giorno che chiede al Governo di inserire nel primo provvedimento utile una norma che estenda questa copertura anche agli eventuali giorni di assenza legati ai postumi della somministrazione. Sul fronte della pandemia la migliore arma a disposizione del Governo per limitare i pericoli di contagio resta l'utilizzo dello smartworking ovunque sia possibile, e su questo continuiamo a pressare a tutti i livelli perché si agisca in questa direzione.

L'altra novità riguarda invece i dipendenti del Comparto Funzioni Centrali. Dopo una lunga gestazione siamo finalmente arrivati ad avere il DPCM che fa partire le procedure per la perequazione delle indennità di amministrazione dei vari Ministeri previste con la Legge di Bilancio del 2020. Finalmente si va quindi a ridurre quel gap, spesso ingiustificato, fra i dipendenti dei vari Dicasteri, con un aumento dell'indennità a favore dei lavoratori di quelle Amministrazioni che in questi anni hanno ricevuto un'indennità inferiore.

Saranno interessati dalla norma oltre cinquantamila dipendenti, che riceveranno, oltre all'adeguamento, anche gli arretrati per il 2020 e il 2021. Le Amministrazioni interessate sono tutt'altro che marginali, dall'Interno alla Difesa, dal MIUR al MISM, passando per gli Affari Esteri, la Salute, il Lavoro, la Transizione Ecologica e le Politiche Agricole, sono tra quelle chiamate nei prossimi mesi a curare molti aspetti relativi alla costruzione dell'Italia del futuro, e sicuramente questo riconoscimento della loro attività lavorativa e del loro impegno aiuterà i dipendenti interessati ad impegnarsi nell'interesse del Paese.

APPROVATA DALLA CAMERA, IN VIA DEFINITIVA, LA NORMA CHE RICONOSCE COME ATTIVITA' DI SERVIZIO, SENZA DECURTAZIONI ECONOMICHE, LA SOMMINISTRAZIONE DEL VACCINO COVID 19

VOTATO ANCHE UN ODG CHE IMPEGNA IL GOVERNO AD ESTENDERE TALE COPERTURA ANCHE ALLE GIORNATE DI MALATTIA CONSEGUENTI AD EVENTUALI POSTUMI DEL VACCINO

La Camera ha approvato l'AC 3442 che, dopo il passaggio in Senato dei giorni scorsi, ha convertito in legge il DL 172/22 nel quale come abbiamo già precedentemente segnalato, è stato approvato un emendamento richiesto dalla FLP che riconosce come servizio, senza alcuna decurtazione economica, la somministrazione vaccinale, sanando una ingiustizia finora presente nel mondo del lavoro pubblico.

Segnaliamo inoltre che nel corso del dibattito sono stati presentati da parte di gruppi parlamentari della maggioranza e dell'opposizione anche alcuni ordini del giorno sulla materia, ed è stato approvato, come raccomandazione al Governo, un ordine del giorno, che impegna l'Esecutivo ad adottare con il primo provvedimento utile, le opportune iniziative normative per assicurare la piena copertura, senza alcuna decurtazione economica, anche dei giorni di malattia eventualmente insorgenti a seguito dei postumi derivanti dalla somministrazione vaccinale.

La nostra iniziativa a tutela della salute prosegue per rimuovere le norme penalizzanti sul lavoro pubblico e superare i pregiudizi frutto della campagna di demonizzazione degli anni scorsi. Già nel corso dell'audizione a cui abbiamo partecipato in Commissione Affari Costituzionale del Senato sulle leggi di conversione dei DL 221/2021 e 229/2021,

abbiamo proposto come FLP alcuni emendamenti, rappresentando l'urgenza di approvare in tale sede la norma che raccoglie le indicazioni dell'OdG approvato dalla Camera. Così come abbiamo chiesto che nel provvedimento normativo in esame venga ripristinato il lavoro agile emergenziale nella Pubblica amministrazione per fronteggiare la curva pandemica che in questi giorni sta raggiungendo picchi elevatissimi. Le indicazioni fornite dal Ministro Brunetta con la sua circolare, insistendo con la prescrizione del permanere della prevalenza del lavoro in presenza anche per attività del tutto smartabili sono del tutto insufficienti a fronteggiare la situazione.

Il risultato di tale scelta scellerata è sotto gli occhi di tutti. Uffici svuotati non per lo smart working, che avrebbe garantito il mantenimento dei servizi e delle prestazioni rese, ma per l'aumento esponenziale dei contagi e dei contatti esplosivi proprio a causa delle scarse condizioni di sicurezza negli Uffici, dall'interazione con l'utenza, dall'utilizzo di mezzi di trasporto affollati e insicuri.

Con il risultato di mettere a rischio la salute e di indebolire fortemente l'azione della PA che invece proprio in questo momento deve essere rafforzata.

FINALMENTE PREDISPOSTO IL DPCM PER LA PEREQUAZIONE DELLE INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE DEI MINISTERI

DOPO LA REGISTRAZIONE DELLA CORTE DEI CONTI E LA PUBBLICAZIONE SULLA GU AL VIA GLI AGGIORNAMENTI STIPENDIALI E L'EROGAZIONE DEGLI ARRETRATI

A distanza di due anni dall'approvazione della norma contenuta nella legge di bilancio per il 2020 è stato finalmente emanato il DPCM che ripartisce tra i Ministeri le risorse stanziare per il prosieguo del percorso per la perequazione delle indennità di Amministrazione tra i diversi Ministeri. Le Amministrazioni interessate sono il Ministero della Transizione Ecologica, il Ministero dell'Istruzione, il Ministero dell'Università e della Ricerca, il Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali, il Ministero degli Esteri, il Ministero della Salute, il Ministero della Difesa, il Ministero del Lavoro, il Ministero dell'Interno, il Ministero dello Sviluppo Economico, il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibile. Raggiungiamo un importante obiettivo, fortemente

voluta dalla FLP in questi anni, e su cui ci siamo battuti in tutte le sedi, fino al pressing degli ultimi mesi nei confronti dei Ministeri dell'Economia e della Pubblica Amministrazione per superare gli ingiustificati ritardi che si stavano manifestando, al fine di riconoscere pari dignità e il pieno riconoscimento delle professionalità del personale di quelle Amministrazioni che in questi anni sono stati fortemente penalizzati.

La rivalutazione in parola, per le Amministrazioni che scontavano un gap retributivo con altre articolazioni Ministeriali, ha efficacia a regime per il 2022, con incrementi percentuali per il 2020 e il 2021 (annualità per le quali saranno corrisposti gli arretrati), nelle misure evidenziate nel DPCM.





ELEZIONI RSU ED EMERGENZA PANDEMICA SALTA, A SEGUITO DELLA MANCATA FIRMA DA PARTE DELLA UIL, L'ACCORDO IN ARAN PER LO SLITTAMENTO DELLE ELEZIONI DEL 5, 6 E 7 APRILE

Si è concluso con un nulla di fatto il ciclo di riunioni presso l'Aran mirato ad un differimento della data per il rinnovo delle RSU per il permanere dell'emergenza sanitaria che rende oggettivamente molto difficile, se non impossibile, l'avvio delle procedure elettorali (raccolta delle firme, presentazione delle liste, costituzione delle Commissioni elettorali), previste a partire dal 1 febbraio 2022.

In mancanza, all'attualità, di una specifica previsione normativa che rinvii la data delle elezioni, l'unica strada percorribile in sede negoziale era quella di un differimento

della data delle elezioni e un conseguente slittamento in avanti di tutte le connesse fasi procedurali, che si muovesse nell'ambito della proroga delle attuali RSU fino ai 50 giorni successivi al 7 aprile 2022.

E' evidente che tale arco temporale non garantiva di per se che le elezioni potessero essere tenute in quel nuovo periodo, considerato l'andamento della curva pandemica che al momento non permette di avere alcuna certezza, e quindi come CSE avevamo proposto che a metà febbraio 2022 le parti si dovessero incontrare nuovamente per verificare l'andamento epidemiologico, e ove necessario, prendendo



atto dell'impossibilità di utilizzare gli strumenti pattizi per avviare le procedure elettorali in modo sicuro e partecipato, avrebbero chiesto unitariamente un provvedimento normativo per spostare le elezioni a fine 2022. Questo avrebbe permesso da subito di modificare il calendario vigente, spostando di almeno un mese la data di avvio delle procedure per il rinnovo, che invece all'attualità restano confermate secondo il calendario predisposto a inizio dicembre 2021.

Una posizione, la nostra, assolutamente pragmatica, che parte dalla considerazione che nell'attuale fase

politica, tutta impegnata nelle elezioni per il nuovo Presidente della Repubblica, difficilmente avremmo avuto in tempo utile (prima del 31 gennaio 2022) un provvedimento normativo di rinvio, anche per le differenti posizioni espresse al tavolo dalle diverse Confederazioni rispetto ad un rinvio a fine 2022 o a inizio 2023.

Purtroppo, nonostante un lungo lavoro di mediazione, alla fine la UIL si è dichiarata indisponibile alla firma del Protocollo di rinvio, condizione questa che ha portato alla mancata definizione dell'accordo, dal momento

ELEZIONI RSU

che per modificare per via negoziale il calendario, era necessario la firma di tutte le Confederazioni che il 7 dicembre 2021 avevano siglato quello vigente.

La situazione quindi è che al momento restano confermate tutte le date originariamente previste e quindi la necessità comunque di avviare tutte le procedure in una situazione in cui gli Uffici sono quasi deserti, in molti settori addirittura chiusi, o nei quali è impedito o contingentato l'accesso, e con l'impossibilità anche di utilizzare gli strumenti telematici per la presentazione delle liste, dal momento che il nuovo regolamento elettorale, definito in Aran lo scorso 16 novembre, non è vigente in quanto ancora in fase di certificazione. Come CSE riteniamo che il rinnovo delle RSU sia un importante momento di partecipazione, di democrazia sindacale, di verifica della rappresentatività e dell'azione del sindacato, e che quindi il diritto di voto va garantito e non può essere bypassato, o negato sine die.

Proprio per questo però deve potersi esplicitare pienamente, garantendo l'esercizio del diritto di voto e di candidatura in sicurezza, a tutti gli aventi diritto, cosa sicuramente non realizzabile in questa fase.

Se non dovessero emergere in questi giorni provvedimenti normativi di rinvio, pur nella situazione di straordinaria emergenza, comunque faremo la nostra parte per non far mancare la presenza in tutte le Amministrazioni delle nostre liste e quelle delle nostre Federazioni.

Ma è di tutta evidenza che in quest'ultimo caso la responsabilità di un percorso elettorale viziato da tali difficoltà ricadrebbe tutta su chi ha scelto di non sottoscrivere il nuovo calendario.

“ È non dovessero emergere in questi giorni provvedimenti normativi di rinvio, pur nella situazione di straordinaria emergenza, comunque faremo la nostra parte per non far mancare la presenza in tutte le Amministrazioni delle nostre liste e quelle delle nostre Federazioni.

PROROGATO AL 31 MARZO 2022 LO SMART WORKING PER I LAVORATORI FRAGILI

E PROROGATO AL 1 APRILE 2022 ANCHE L'APPLICAZIONE DEL DECRETO CON IL QUALE VENGONO RIDEFINITE LE MALATTIE CRONICHE CHE PERMETTONO LO SVOLGIMENTO IN VIA ORDINARIA DELLA PRESTAZIONE IN LAVORO AGILE

L'Assemblea del Senato ha approvato l'Atto Senato 2488, che converte in legge il DL 221/2021, sulla base del testo licenziato in Commissione Affari Costituzionali che il giorno prima aveva dato il via libera ad alcuni emendamenti presentati dai Senatori Augussori (Lega), Catalfo (M5S), Malan (Fdl) e De Petris (LeU), poi riformulati e unificati, che prorogano al 31 marzo 2022 il ricorso al lavoro agile per i lavoratori fragili e, con retroattività dal 1 gennaio 2022, il periodo di equiparazione dell'assenza da lavoro al ricovero ospedaliero per i lavoratori fragili che, per mansione assegnata, non possono ricorrere allo smart working.

Inoltre è stata rinviata al 1 aprile 2022 anche l'applicazione del Decreto a firma dei Ministri della Pubblica Amministrazione, del Lavoro e della Salute che ridefinisce (restringendone notevolmente e ingiustificatamente la portata e i soggetti beneficiari) le malattie croniche in presenza delle quali la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile. L'Atto passa

ora alla Camera in seconda lettura, ma è quasi certo che il testo non subirà ulteriori modifiche in quanto il termine per la conversione del Decreto legge, pena la sua decadenza, è fissato al prossimo 24 febbraio.

Esprimiamo soddisfazione per l'approvazione delle citate norme, da noi sollecitate, che segnano un ulteriore successo dell'azione della FLP che in questi mesi è stata in prima linea, non solo in ambito contrattuale, ma anche nella proposta e nell'iniziativa parlamentare, per la tutela della salute e la sicurezza sui posti di lavoro.



IL LUPO PERDE IL PELO MA NON IL VIZIO BRUNETTA ANCORA UNA VOLTA CONTRO I LAVORATORI PUBBLICI

**L'INACCETTABILE, E NON PIÙ TOLLERABILE, SITUAZIONE
CHE VEDE UN MINISTRO ATTACCARE IL PROPRIO PERSONALE
RENDE INCOMPATIBILE LA SUA PRESENZA AL VERTICE
DEL MINISTERO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

Nella sua quotidiana azione di denigrazione del personale delle Pubbliche amministrazioni Brunetta ieri ne ha combinata un'altra delle sue.

E così ancora una volta ha gettato la maschera, con affermazioni che la dicono lunga su come la pensa sul lavoro agile e quale considerazione e rispetto ha nei confronti delle centinaia di migliaia di lavoratrici e lavoratori che ogni giorno servono lo Stato con dignità e onore; nonostante i danni che lui, proprio lui, ha provocato in questi anni bloccando da Ministro i contratti di lavoro, tagliando le risorse della contrattazione decentrata destinate a remunerare la produttività, negando il diritto alla carriera e alla valorizzazione del personale, impoverendo l'efficienza delle Amministrazioni con il blocco delle assunzioni, l'aumento della precarizzazione del lavoro, la scellerata politica delle esternalizzazioni e delle consulenze superpagate. Ecco quindi che rilancia la sua ossessione con la definizione di una nuova categoria, i cosiddetti "fannulloni 4.0", coloro che avrebbero approfittato del lavoro agile emergenziale di questi due anni per non fare nulla, sdraiati sui divani a smangiucchiare popcorn, o ad appoggiare lo smartphone sulla bottiglia del latte.

Affermazioni che dimostrano l'inaccettabile prevenzione nei confronti di una modalità lavorativa moderna, capace di coniugare la conciliazione vita lavoro con l'innovazione dei processi lavorativi e la definizione di politiche per obiettivi che costituiscono uno dei punti cardine della modernizzazione delle Amministrazioni, superando l'arcaico concetto basato sulla mera presenza fisica come

fattore di efficienza del lavoro pubblico.

Che confermano come non conosca (o faccia finta di non conoscere) in alcun modo le Amministrazioni, il lavoro che fanno e i risultati raggiunti in questi due anni nonostante la lunga fase di lockdown e di emergenza pandemica.

Dichiarazioni in libertà, non veritiere, che ancora una volta offendono gravemente dignità e professionalità di milioni di lavoratori, che alimentano luoghi comuni e divisioni nel mondo del lavoro, che consideriamo inaccettabili se vengono rese da chi dovrebbe rappresentare la Pubblica amministrazione nel nostro Paese.

Ancora una volta si è superato il segno. Brunetta è considerato, a ragione, dalle lavoratrici e dai lavoratori pubblici il peggior Ministro della PA di sempre.

Se si vogliono raggiungere i risultati che l'attuazione del PNRR richiede, e che vede il personale delle Pubbliche Amministrazione in prima linea per il raggiungimento degli ambiziosi e qualificanti obiettivi prefissati, è necessario, senza ulteriore indugio, che venga rimossa questa criticità, essendo venuto meno, in maniera indubitabile, il necessario rapporto di fiducia e di rispetto per il lavoro svolto, che è condizione per affrontare le sfide dei prossimi mesi, con serenità, senza che ogni giorno si venga offesi e denigrati.

PRIMO INCONTRO PER I PASSAGGI ECONOMICI PER CIRCA 9000 UNITA' RIGUARDANTE TUTTE LE FIGURE PROFESSIONALI.

NON ANCORA RIVELATE LE DATE PER I PASSAGGI TRA LE AREE DEGLI AUSILIARI
A1 E DI TUTTI I CANCELLIERI E UFFICIALI GIUDIZIARI INTERESSATI AL 21



Si è tenuto l'incontro tra l'Amministrazione e le OO.SS. maggiormente rappresentative inerente l'ipotesi di accordo riguardante i passaggi economici del DOG.

L'Amministrazione ha visto l'assenza del Capo Dipartimento e quindi la stessa è stata presieduta dal dottor D'Ancona Alessandro Direttore Generale degli Affari Generali, alla presenza del D.G. del personale e della formazione dottor Alessandro Leopizzi e del D.G. al Bilancio dottor Lucio Bedetta.

L'Amministrazione ha subito chiarito di non avere ancora predisposto una proposta di accordo, ma ci ha dato delle indicazioni di carattere generale sul numero dei dipendenti interessati numero che oscilla tra 8900 e 9000 e sulle relative fasce economiche, in tutto 16, per uno stanziamento complessivo di 18 milioni di euro.

Per quanto riguarda i criteri l'Amministrazione ha ipotizzato un maggior peso dell'esperienza professionale rispetto al titolo di studio al fine di agevolare il passaggio dei dipendenti che fino ad oggi non hanno avuto alcuna progressione. L'Amministrazione ha poi detto che ci farà avere i dati statistici di tutti i dipendenti divisi per qualifica per fotografare il reale stato dell'arte, in modo da poter operare al meglio nello stabilire criteri adeguati per i passaggi economici.

Nel suo intervento la FLP Giustizia ha reclamato notizie precise e chiare sulla definizione dei passaggi di area relativi ai colleghi Ausiliari A1 che aspettano dal 2010 di passare a operatore giudiziario ed ha in egual modo ribadito la necessità che vengano stabilite date certe e precise per ciò che attiene lo scorrimento dei cancellieri e degli ufficiali giudiziari riguardante il 21 quater.

Tutto ciò perché a nostro parere detti passaggi influiscono positivamente su quelli economici, in quanto di fatto il passaggio di area libererebbe circa 4000 posizioni economiche che potrebbero aggiungersi ai 9000 previsti dall'Amministrazione arrivando così a dei passaggi complessivi per un numero più elevato di unità.

La FLP, dopo aver chiarito all'Amministrazione che il 10 gennaio c.a. a Roma è intervenuta una sentenza con la quale il Giudice, oltre ad aver condannato il DOG al pagamento delle spese, ha disposto l'immediata attuazione degli scorrimenti previsti dal 21 quater, ha ribadito la necessità di fissare da subito un nuovo incontro per abbreviare i tempi in quanto dette procedure devono avvenire possibilmente prima dell'approvazione definitiva dal nuovo CCNL.

Infine la FLP Giustizia ha ricordato all'Amministrazione che, dopo le richieste effettuate nella riunione del 10 gennaio, in data 28 gennaio scorso ha inviato una nota al Guardasigilli con la quale ha preteso notizie precise inerenti la "sottrazione" di personal computer portatili ai dipendenti giudiziari in servizio in favore dei nuovi ingressi previsti per L'Ufficio del processo.

Ha invero sottolineato come tutto ciò abbia creato grande sbiottamento, avendo riguardo per tutti quei lavoratori, con particolare attenzione ai fragili, che utilizzavano i pc portatili per lo smart-working al fine di evitare gli assembramenti in ufficio in considerazione dell'aggravarsi della situazione pandemica. Tale situazione non poteva lasciare la FLP indifferente, così, a seguito di numerose segnalazioni, ha RIBADITO ed INTIMATO all'Amministrazione di non distrarre i portatili oggi esistenti già assegnati verso l'Ufficio del processo ma di attendere la nuova fornitura per coprire le esigenze dell'UPP.

Considerata l'assenza del Capo dipartimento il dottor Leopizzi ci ha comunicato che la prossima riunione in materia avverrà urgentemente, compatibilmente con gli impegni del Capo DOG, confermandoci comunque che durante la prossima riunione l'Amministrazione presenterà una propria proposta che costituirà il punto di partenza della discussione al fine di stabilire priorità, criteri e numeri su cui basare i bandi da pubblicare. La FLP auspica che in tale sede vengano date contestuali e precise notizie sui passaggi di area, onde evitare ulteriori contenziosi per l'Amministrazione. Auspichiamo che le risultanze di detti percorsi possano mettere al centro tutto il personale giudiziario che da oltre 30 anni opera senza mai avere avuto nessun riconoscimento nei fatti.



La FLP, dopo aver chiarito all'Amministrazione che il 10 gennaio c.a. a Roma è intervenuta una sentenza con la quale il Giudice, oltre ad aver condannato il DOG al pagamento delle spese, ha disposto l'immediata attuazione degli scorrimenti previsti dal 21 quater, ha ribadito la necessità di fissare da subito un nuovo incontro per abbreviare i tempi in quanto dette procedure devono avvenire possibilmente prima dell'approvazione definitiva dal nuovo CCNL.

NUOVO CORSO ON LINE PER MEDIATORE CIVILE E COMMERCIALE CORSO ON LINE - 50 ORE (EX D.M. 180/2010 E SUCCESSIVE MODIFICHE)

(CONFORME DPCM N. 59 DELL'8 MARZO 2020 E SUCCESSIVI - COVID-19)



La Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, in collaborazione con Enaform - ADR Institute, ente di formazione accreditato dal Ministero della Giustizia, con PDG del 16/06/2011 n. 192, organizza un corso di formazione on line di 50 ore per il conseguimento della qualifica di: Mediatore Civile e Commerciale.

Argomenti trattati

Principi, strategie e tecniche per la mediazione delle controversie civili e commerciali.

Destinatari

Il corso è riservato a tutti coloro che posseggono una laurea universitaria triennale ovvero, in alternativa, che sono iscritti a un ordine o collegio professionale che desiderano acquisire il requisito formativo per richiedere l'iscrizione agli organismi di mediazione accreditati dal Ministero della giustizia. L'accoglimento della richiesta dipende dai criteri di selezione del singolo organismo.

Quota di iscrizione

La quota di iscrizione al corso è di € 450.00, ridotta a € 350.00 per gli iscritti a FLP-CSE-FILAI.

Date e orari

La nuova edizione del corso base inizierà il 14 marzo e si concluderà il 13 aprile 2022. 10 moduli formativi erogati on line in 15 giornate. Gli orari e le giornate delle lezioni, verranno stabiliti dal docente, compatibilmente con le esigenze dei discenti. Il corso si svolgerà interamente on line su piattaforma Skype.

RIUNIONE A PERSOCIV

ACCOLTE LE PROPOSTE DI FLP DIFESA:

**NEL PROTOCOLLO ANTICOVID AGGIORNATO, L'ATTUALITÀ DI LAVORO
AGILE, FLESSIBILITÀ E ROTAZIONE QUALI STRUMENTI DI PREVENZIONE
ANTI COVID19 E LA CONTRATTAZIONE IN MATERIA ANTINFORTUNISTICA**

Si è svolta la riunione conclusiva a Persociv per l'aggiornamento del Protocollo di prevenzione e sicurezza in ordine all'emergenza sanitaria da COVID 19 e la definizione degli assetti del lavoro agile, ormai in via di sottoscrizione. Il confronto era partito lo scorso 15 dicembre (vds Notiziario n. 84/2021), a distanza di 1 anno dal precedente aggiornamento. In quella sede, avevamo formulato le nostre prime proposte (all. 1), e altre ne abbiamo prodotte la scorsa settimana in relazione al testo riproposto da Persociv (all. 2). Siamo approdati alla stesura finale, che ci sarà sottoposta con la massima tempestività per la sottoscrizione.

Questi i punti che sono stati inseriti comprendendo precise richieste formulate dalla nostra O.S. di cui agli allegati più sopra citati:

il riaffermare il lavoro agile come strumento per assicurare, ancora oggi, la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro e dei processi lavorativi, da autorizzare, previa stipula di contratto individuale, fino al perdurare dell'emergenza sanitaria. Nel frattempo, l'A.D. sta dando nuovo impulso al perfezionamento del Regolamento del Lavoro Agile Ordinario e al suo inserimento nel Piano Organizzativo per il Lavoro Agile della Difesa, che dovrà comunque conformarsi al CCNL FC 2019-2021 in via di certificazione; e intanto è ribadito l'impegno dell'Amministrazione a promuovere percorsi





E la questione, di massima attualità in sede di raccolta delle candidature e di presentazione delle liste per le elezioni delle RSU, ha portato la nostra O.S. a chiedere chiarimenti con la nota in all. 3. Il definitivo chiarimento è dunque arrivato oggi, nel senso che non è applicabile a TUTTI i funzionari neanche questa fattispecie.



formativi e informativi da svolgere in SW per quel personale la cui attività non può essere telelavorabile. Ed è ribadito anche che il lavoro agile NON è soggetto a vincoli di luogo e di orario, fatta salva la fascia di contattabilità, oltre la quale NON sono consentite altre forme di controllo. Le attività smartabili ricomprendono senz'altro le normali attività istituzionali effettuabili da remoto.

L'alternanza delle giornate in presenza e quelle in SW, finalizzata ad evitare assembramenti sia nei luoghi di lavoro che sui mezzi di trasporto, dovrà essere organizzata con principi di equilibrata flessibilità, favorendo la programmazione della rotazione fra il personale che rende la prestazione in presenza, su base settimanale, mensile o addirittura plurimensile; non si è ritenuto di dettagliare il concetto di prevalenza della prestazione lavorativa in presenza, per non imbrigliare le potenzialità organizzative nei singoli casi, ma è evidente che per soddisfare questo vincolo è sufficiente svolgere la propria attività semplicemente oltrepassando anche di poco le 18 ore su 36 settimanali, o programmando la propria presenza in 3 giorni su 5 settimanali.

All'art. 8 è stato specificato che il ricorso al lavoro agile non deve penalizzare professionalità e sviluppi di carriera del lavoratore. All'art. 9 è stato riaffermato l'impegno dell'A.D. a rendere accessibili da remoto i sistemi informativi in favore di tutto il personale in lavoro agile.

Sono indicati all'art. 5 i requisiti richiesti per i lavoratori fragili; è richiamato il ruolo intermediario del medico competente fra il lavoratore e la propria Amministrazione; all'art. 6 sono implementati i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile, comprendendovi l'età anagrafica e la presenza di figli disabili gravi. Valorizzazione del ruolo sindacale e dei Comitati: è ribadita l'esigenza che prosegua la promozione delle modalità di comunicazione, confronto e contrattazione con le rappresentanze sindacali in materia infortunistica, col richiamo all'impegno da parte dei singoli datori di lavoro alla condivisione di informazioni e iniziative in materia antinfortunistica anti-Covid19 con le rappresentanze sindacali, dando maggiore e più incisivo impulso al fattivo funzionamento dei Comitati locali; e all'art. 10 è riaffermata la collaborazione del medico competente con il datore di lavoro e gli RLS al fine di proporre integrazioni e aggiornamenti al DVR per quanto attiene le misure di contrasto al Covid.

Assenze per quarantena o isolamento domiciliare. In merito la D.G. ha preferito fare rinvio ad apposita circolare; e, in materia di assenze per vaccini e tamponi, scioglierà la riserva alla luce di uno specifico quesito presentato all'ARAN sulla



correttezza della riconducibilità di tali assenze all'ex art.35 CCNL FC 2016-2018.

Protocollo anti Covid 19 per lo svolgimento in sicurezza delle procedure elettorali per le elezioni delle RSU: è stata condivisa da TUTTE le parti in campo la nostra proposta in tal senso, che ha stimolato la D.G. alla elaborazione di una bozza, che ci verrà trasmessa nei prossimi giorni, utile ad assicurare la massima tutela delle procedure e delle figure in gioco, ma anche la massima partecipazione di TUTTI gli aventi diritto all'elettorato attivo e passivo, con specifica attenzione per le casistiche più controverse, quali quelle del personale in quarantena, in isolamento fiduciario, e

del personale non in possesso del green pass.

Nell'ultima parte della riunione, l'A.D. ha aperto uno specifico confronto con le OO.SS. sulla materia della incompatibilità fra incarichi di rappresentanza sindacale e incarichi in posizioni organizzative. La materia è stata finora disciplinata da una sciagurata circolare, emanata dal precedente D.G. – la dott.ssa Corrado – in corrispondenza alla precedente tornata elettorale RSU.

FLP Difesa, che a suo tempo scese in campo contro quella circolare che ha ingiustamente escluso moltissimi dei funzionari con posizioni organizzative dall'impegno di rappresentanza sindacale attraverso



un'impropria interpretazione della ben nota circolare della Funzione Pubblica (i cui contenuti erano in realtà riferiti solo ai Dirigenti), senza ottenere purtroppo alcun risultato anche per la sostanziale convergenza espressa a suo tempo da altre sigle sindacali, è di recente reintervenuta sulla questione, richiedendone la revisione, in vista dell'avvio delle procedure elettorali. La D.G. ha recepito l'istanza e sottoposto nei giorni scorsi alle parti una bozza di nuova circolare riportante innanzi tutto una ampia disamina sulla disciplina della incompatibilità di cui dall'art. 53 del D.lgs.vo 165/2001: e qui viene definitivamente fugato ogni dubbio circa i suoi destinatari, che sono solo ed esclusivamente i Dirigenti, sgombrando inequivocabilmente il campo dal coinvolgimento dei funzionari, TUTTI. Nella seconda parte della bozza di circolare poi la disamina è proseguita sulla

disciplina del "conflitto di interesse", da cui tuttavia non erano emerse con chiarezza le indicazioni circa l'eventuale conflitto derivante da una contestuale assunzione di incarichi di rappresentanza sindacale da parte di funzionari che rivestissero particolari posizioni organizzative. E la questione, di massima attualità in sede di raccolta delle candidature e di presentazione delle liste per le elezioni delle RSU, ha portato la nostra O.S. a chiedere chiarimenti con la nota in all. 3. Il definitivo chiarimento è dunque arrivato oggi, nel senso che non è applicabile a TUTTI i funzionari neanche questa fattispecie.

Ciò posto, a breve sarà emanata anche questa circolare, a definitiva pulizia di uno dei tanti orrori firmati dalla dott.ssa Anita Corrado.

FIRMATO L'ACCORDO PER L'EROGAZIONE DEI RISTORI PER LO SMART WORKING CALENDARIZZAZIONE INCONTRI PER IL RINNOVO DEL CCNL

Come già preannunciato nel notiziario n. 149, si è svolta la riunione sindacale con il Direttore del Personale dell'Agenzia all'esito della quale, come promesso, è stato sottoscritto l'accordo in base al quale verrà riconosciuto al personale, avente diritto all'erogazione del buono pasto, il ristoro per la mancata attribuzione dei buoni pasti in smart working.

Siamo soddisfatti per l'obiettivo raggiunto in quanto fin da maggio dell'anno scorso avevamo proposto e incalzato l'Agenzia a definire un accordo, esattamente come quello che poi ci è stato proposto e che abbiamo firmato (vedere il nostro notiziario n. 61 del 31 maggio 2021).

Pertanto, l'accordo sottoscritto adotta criteri analoghi a quelli utilizzati per i colleghi dell'Agenzia delle Entrate e più precisamente, prevede un importo forfetario lordo dipendente pari a € 5,38 per ogni giornata in cui il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile emergenziale nel periodo marzo – dicembre 2020.

L'erogazione del ristoro avverrà presumibilmente con la busta paga del mese di Marzo e sarà assoggettata a tassazione separata.

E' stata inserita nell'accordo la previsione per un analogo ristoro anche per la prestazione lavorativa resa in modalità di lavoro agile emergenziale nell'anno 2021, e che verrà perfezionato con un'ulteriore accordo non appena completate, da parte dell'Agenzia, le necessarie verifiche contabili.

RINNOVO CONTRATTUALE – L'Agenzia ha avviato un'interlocuzione con il MEF, ente vigilante, ed è in attesa di sapere da quest'ultimo la quantificazione delle risorse che verranno stanziare, necessarie per il rinnovo del Contratto Nazionale, tuttavia è iniziato il confronto formale e sono stati calendarizzati i primi due incontri, per il 7 e il 17 febbraio prossimi.

Come FLP, vista l'importanza che la questione riveste, siamo sempre disponibili per eventuali richieste e chiarimenti che fossero necessari sull'argomento e siamo fiduciosi del buon esito del percorso intrapreso.

RISPARMI DA MANCATA EROGAZIONE LAVORO STRAORDINARIO E BUONI PASTO ANNO 2021 PER IL LAVORO AGILE EMERGENZIALE

**LA FLP SCRIVE AL GOVERNO PER IL RIFINANZIAMENTO DELLA NORMA E
PRESENTA UN EMENDAMENTO AL DECRETO MILLEPROROGHE**

La scrivente O.S. ha chiesto all'Esecutivo di salvaguardare i risparmi non erogati per il lavoro straordinario e per i buoni pasto dell'anno 2021.

Come è noto il comma 870 della legge 178/2020 ha previsto che "in considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo".

Tale previsione normativa non è stata però confermata per i risparmi conseguiti sulla mancata erogazione dei buoni pasto e lavoro straordinario nell'anno 2021, nonostante l'emergenza sanitaria, purtroppo, sia proseguita per tutto il 2021, e ancora oggi viviamo una fase di ripresa dei contagi derivanti dalle nuove varianti da Covid19.

La verità è che anche nel 2021 il lavoro agile emergenziale è stato adottato ai fini della prevenzione del contagio, confermato fino al 15 ottobre 2021 come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle Pubbliche

Amministrazioni, comportando nella stragrande maggioranza dei casi la mancata attribuzione dei buoni pasto al personale in lavoro agile e risparmi sul lavoro straordinario.

Tale situazione ha comportato una rilevante perdita economica per il personale, pur a fronte del pieno raggiungimento degli obiettivi istituzionali che hanno visto il contributo di tutto il personale, che nella stragrande maggioranza dei casi, ha utilizzato, tra l'altro, dotazioni informatiche e utenze proprie.

Appare quindi necessario prevedere, e nei giorni scorsi abbiamo formalmente investito della questione il Ministro per la Pubblica Amministrazione Brunetta e il Ministro dell'Economia e delle Finanze Franco, e presentato una specifica proposta emendativa a tutti i gruppi parlamentari, affinché vengano prorogati gli effetti del comma 870 dell'art. 1 della legge 178/2020, inserendo tale previsione in sede di conversione del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228 (Decreto milleproroghe) ora all'esame della Camera (AC 3431).

L'AGENZIA ASCOLTA LA FLP E INIZIA A MUOVERSI PER RECLUTARE GESTORI DI RETE

La FLP chiede, però, di agire in modo più strategico e complessivo e scrive al capo divisione risorse. Ci vuole una complessiva riorganizzazione del settore

Quasi tre mesi fa la FLP scriveva all'Agenzia delle Entrate denunciando la carenza estrema di gestori di rete che, in quel momento (ed è ancora così), rallentava la consegna ai lavoratori dei nuovi PC portatili, comprati ma non distribuiti, proprio perché non c'erano figure professionali che li configurassero.

Ora, a distanza di qualche mese l'Agenzia riconosce la bontà delle nostre richieste e avvia una procedura di reclutamento, in comando da altre amministrazioni, di 50 gestori di rete.

L'iniziativa dell'Agenzia ci piace, ma purtroppo un'iniziativa "spot" difficilmente risolverà un problema complesso e risalente nel tempo.

Prima di tutto non è affatto detto che si trovino 50 gestori di rete che vogliano venire all'Agenzia delle Entrate e poi non siamo certi che le altre amministrazioni rilascino i nulla osta che sono indispensabili per qualunque operazione di mobilità, anche solo in comando. In questo particolare momento nel quale in tutto il pubblico impiego c'è carenza di professionisti dell'informatica è difficile che chi li ha li ceda.

Ma questo non è l'unico problema, quello da risolvere

veramente è la riorganizzazione del governo dell'informatica in Agenzia.

Oggi abbiamo gestori di rete costretti a svolgere il loro lavoro part-time perché devono fare anche altri lavori, non ci sono direttive sui numeri necessari di informatici negli uffici, di talché in alcuni uffici siamo completamente sguarniti e in altri sono persino troppi.

Non abbiamo programmi di formazione degni di questo nome e così tutti sono costretti a studiare da autodidatti. La carenza è tale che talvolta si viene nominati gestori di rete "sulla parola", senza un'effettiva verifica della professionalità.

E non ultimo c'è il problema di una professione che di fatto non esiste, viene considerata spesso un riempitivo, non ha disciplina, non ha riconoscimenti adeguati, non è, insomma, sufficientemente considerata.

È quindi necessaria una strategia complessiva sull'informatica che noi al momento non vediamo.

Per questo, pur complimentandoci con l'Agenzia per aver ascoltato la FLP e aver avviato una lodevole iniziativa, abbiamo scritto la Nota allegata per chiedere un confronto strategico anche sulla gestione dell'informatica.



BUONO L'AVVIO DELLA RIUNIONE CON LA FIRMA DELL'ACCORDO SU ANTICIPO PRODUTTIVITA' 2021. CONTINUAZIONE IN SALITA CON GLI ALTRI PUNTI

La riunione era partita sotto i migliori auspici con la firma dell'accordo, che alleghiamo, sull'acconto della c.d. produttività collettiva per l'anno 2021, il cui pagamento è previsto per i mesi di maggio o, più probabilmente, a giugno corrente anno. Sull'accordo non abbiamo molto da dire in quanto ricalca quello degli anni precedenti, con la scala parametrica ancorata al livello retributivo per aree di appartenenza.

Ovviamente si è innestata una discussione sulla necessità di rivederne l'impianto e la FLP è d'accordo. Per questo abbiamo fatto aggiungere unitariamente un capoverso all'accordo che ci impegna a rivedere in parametri della produttività collettiva.

Con questo possiamo ritenere concluse le buone notizie. Andiamo però con ordine.

Mobilità volontaria nazionale e co-working L'agenzia ha comunicato che gli "interni" che hanno superato la prima prova del concorso in svolgimento sono circa 450, e che necessita di ulteriori due settimane di tempo per poter discutere compiutamente dell'argomento, poiché attende l'esito della seconda prova, prima di poter mettere sul tavolo i numeri dei posti in ingresso e in uscita dalle varie regioni.

Anche in questo caso si è iniziato a parlare di criteri in modo da delineare le varie posizioni ma come FLP non condividiamo il metodo messo in atto dalla Direzione Centrale, perché rischia di veder vanificate le aspettative dei colleghi, correndo il concreto rischio di limitare eccessivamente i posti disponibili.

Un'organizzazione seria, che programma a lungo termine e non vive alla giornata, attenta alle esigenze anche dei dipendenti, prima di bandire dei posti a concorso verifica le disponibilità interne: l'esatto contrario di quanto sinora fatto, che la dice lunga sul navigare a vista e che sta con-

ducendo l'Agenzia verso traiettorie pericolose.

Abbiamo chiesto all'Agenzia di onorare almeno l'impegno che ci trasciniamo da quasi tre anni sull'attivazione delle procedure di co-working interregionale nonché di dare il via libera al co-working infra regionale. Riteniamo inammissibile che non si stia dando corso a tutti gli istituti di conciliazione vita-lavoro nel frattempo che si decida di far partire la mobilità nazionale.

E siamo altresì stupefatti che alcuni direttori regionali rifiutino il co-working all'interno della regione nascondendosi dietro presunti "via libera" che devono arrivare dal centro mentre in molte direzioni regionali il co-working è realtà da un pezzo e funziona così bene che nemmeno i direttori ci rinuncerebbero mai. Su questa materia c'è stato il muro di gomma da parte della direzione centrale risorse umane, a riprova che quella direzione è orientata solo ai meri adempimenti burocratici e rifugge ogni modernizzazione, anche minima.

Alla fine il confronto si è aggiornato, tra le nostre proteste, a fra un paio di settimane.

Come ricorderete, con l'accordo di programma del 16 luglio 2021, si era convenuto di remunerare i colleghi che hanno svolto attività in presenza nel corso del 2020 in piena pandemia garantendo il corretto funzionamento degli uffici.

Per FLP questa remunerazione non ha carattere di indennizzo per il rischio sanitario, che non basterebbe tutto il fondo per remunerarlo, ma di indennità di forte disagio e stress – dovendo prendere mezzi pubblici, ecc – assunto da tutti quelli che hanno svolto attività lavorativa in presenza.

Ricorderete anche che avevamo proposto di fare l'accordo parallelamente alla definizione dell'intesa sui ristori derivanti dai risparmi per straordinari e buoni pasto ma

la nostra proposta non è stata accolta dal tavolo.

Con ritardo ci ritroviamo a discuterne e la nostra proposta è semplice: dare una somma fissa, quantificabile attorno ai dieci euro per ogni giornata di presenza per quei colleghi che hanno svolto, non solo servizi all'utenza, ma tutte le attività necessarie a far funzionare l'ufficio.

Ci sembra una proposta semplice e di buon senso e per questo non comprendiamo la ratio di quelle proposte, come quelle dell'UNSA, che si mettono a questionare su differenziare tra addetti al front office che andavano obbligatoriamente o volontariamente. Per noi il maggior disagio per aver fatto funzionare gli uffici prescinde dalle volontà essendo legato a circostanze oggettive e fattuali.

Anche sul punto l'Agenzia si è presa tempo fino a lunedì per presentare una bozza che auspichiamo condivisa per poter finalmente dare la meritata riconoscenza ai colleghi. Controllo green pass utenza. Sull'argomento si è toccato il punto più basso della riunione. Nei giorni scorsi è stata diffusa una nota dell'unità centrale Covid -19 degna del miglior Tognazzi in Amici miei. Una supercazzola, per i più giovani.

La conseguenza è che le disposizioni emanate a livello territoriale sono formalmente in linea con la nota centrale ma tutte sono senza un filo logico: abbiamo disposizioni in cui il controllo viene affidato a soggetti terzi e all'esterno; altre in cui viene effettuato a campione dopo che l'utenza è entrata negli uffici e ad opera del personale tutto senza differenziazione di qualifiche; in altre ancora viene effettuato attraverso dispositivi automatizzati ecc. Sintomo che quanto scrive la Direzione Centrale rimane lettera morta in periferia.

Abbiamo fortemente richiamato la dr.ssa Caggegi all'assunzione delle proprie responsabilità ed esercitare al meglio il ruolo di indirizzo e coordinamento ribadendo che per FLP il controllo non può essere affidato ai dipendenti dell'agenzia in quanto non rientra assolutamente tra le proprie mansioni esponendoli anche a rischi per la sicurezza nel caso di contribuenti parecchio esagitati.

Dopo l'accesa discussione la dr.ssa Caggegi ha assunto l'impegno di verificare quanto segnalato e di fornire indicazioni più puntuali.

A margine è stato anche chiesto, visto l'andamento dei contagi, di prorogare di almeno un mese la nota del Capo Divisione del 4 gennaio che impone prudenza e oculatezza nei rientri in ufficio.

La Direzione Risorse Umane ha risposto che non condivide la nostra visione e praticamente ha dato per finita la pandemia (sarà la quarta o quinta volta che succede, sic!), e quindi la nota cessa di produrre effetti, in quanto dai dati in loro possesso nelle ultime due settimane il numero di colleghi positivi ha subito un decremento: il 3% circa.

Preferiamo non commentare e lasciare a voi farlo.

“ Per FLP questa remunerazione non ha carattere di indennizzo per il rischio sanitario, che non basterebbe tutto il fondo per remunerarlo, ma di indennità di forte disagio e stress – dovendo prendere mezzi pubblici, ecc – assunto da tutti quelli che hanno svolto attività lavorativa in presenza.



NOZZE CON I FICHI SECCHI

Con D.L. 1 del 07/01/2022 è stato previsto, tra le altre cose, che, a far data dal 01/02/2022, anche per accedere presso le sedi dell'INL ci si deve munire di green pass.

E se questo si chiede all'Utenza, va da sé che analoga richiesta viene implicitamente rivolta anche all'Amministrazione, affinché possa adeguatamente prepararsi a ricevere l'Utenza dotata di green pass. Questo significa, dunque, che all'Amministrazione sono state concesse oltre 3 settimane per fare in modo di predisporre tutto il necessario per tale incombenza.

Ed invece quest'ultima si sveglia, come di soprassalto, il giorno prima l'entrata in vigore della disposizione, ossia il 31 Gennaio, chiedendo in tutta fretta ai responsabili di P.O., ossia agli stessi che ci si è rifiutati anche di indennizzare adeguatamente per tale responsabilità, di individuare, a strettissimo giro, il personale interno da adibire a questo controllo all'ingresso dell'Ufficio.

Vanno evidenziate, però, alcune particolarità su cui soffermarsi a riflettere.

Innanzitutto, in termini generali, è abbastanza improbabile che una cosa rabberciata e fatta di corsa possa uscir fuori per il verso giusto. Del resto, se la prospettiva è oggi per domani, e se questo è il massimo della capacità organizzativa che si possa ottenere, sarà alquanto difficile che possa venirne fuori qualcosa di buono.

Ci si preoccupa, a tal fine, di reperire il personale interno, sperando, forse, di trovare qualcuno alla ricerca di un modo per passare il tempo, senza capire, invece, che il personale, con il trascorre di anni senza alcun ricambio generazionale, si assottiglia sempre di più, mentre il lavoro viene, gioco forza, continuamente ripartito fra un numero sempre più esiguo di persone, costrette a lavorare sempre più in affanno, alla rincorsa di scadenze che si susseguono una dopo l'altra, quasi senza soluzione di continuità.

Ed ora, come se niente fosse, si estrae il coniglio dal cilindro, e si viene a chiedere, allo stesso personale così ridotto, di mettersi anche alla porta d'ingresso degli Uffici a regolare il traffico dell'utenza in entrata ed uscita, senza preoccuparsi minimamente di individuare chi si dovrebbe, nel frattempo, occupare dei servizi e delle incombenze che, in tal modo, verrebbero necessariamente trascurate, a danno, in ultima analisi, di quella stessa utenza che si dovrebbe far entrare.

Ma non basta perché tra le pieghe delle comunicazioni che viaggiano su questi binari, si possono cogliere aspetti inconfessabili, che non si possono neanche scrivere, per cui vengono riferiti soltanto a voce.

Per questo servizio richiesto, infatti, non viene fornita nemmeno la strumentazione necessaria da parte dell'Ufficio, chiedendo, invece, al personale interpellato di far uso dei propri cellulari per scaricare un'applicazione che possa consentire di leggere i green pass in circolazione.

Poco importa, poi, se il personale non abbia nella propria personale dotazione un cellulare in grado di poter scaricare e gestire detta applicazione, visto, comunque, che nel nome ormai, fin troppo abusato, della collaborazione, ciascun dipendente pubblico, qualora se ne trovasse sornito, dovrebbe anche andare di corsa ad acquistare l'ultimo modello di cellulare per espletare un servizio che l'Amministrazione si limita a chiedere, senza fornire alcunché.

Ecco che, allora, sembra proprio di assistere alle nozze fatte con i fichi secchi, per usare un vecchio eufemismo che possa esprimere efficacemente il livello di approssimazione ormai raggiunto dall'Amministrazione. Altro che benessere organizzativo, di cui qualcuno si riempie soltanto la bocca.

Aggiungendo, in qualche caso, che la disponibilità richiesta viene anche subdolamente messa sotto ricatto. Questo accade allorché si comunica al personale, neppure troppo implicitamente, che della disponibilità richiesta si terrà conto, in positivo o in negativo, in sede di valutazione della performance.

Si tratta, a ben vedere, di quello strumento che ultimamente ha preso le sembianze di un prodotto ingegneristico, già di per sé, di difficile approccio. Ma, almeno di una cosa si era ragionevolmente sicuri, ossia che doveva servire a valutare la prestazione di lavoro svolta dal personale, e non anche a misurare il grado di asservimento agli ammenicoli vari che saltano in mente a qualche Dirigente, o pseudo tale, dalle dubbie capacità organizzative.

E se di nozze con i fichi secchi si tratta, quest'ultimo, allora, è proprio il giusto regalo di nozze, fatto ai lavoratori, con i soldi degli stessi lavoratori, per ottenere qualcosa in più da fare e, per di più, a spese proprie.

Quando si dice che al peggio non c'è mai fine, forse, a ben vedere, non si va troppo lontano dal vero ...

NOI NON CI STIAMO CAPENDO PIU' NULLA...



Ci era venuta la tentazione di usare il dialetto romano (romanesco) per essere più chiari nel trasmettere il messaggio a chi gestisce a Roma le cose in INL, ma ci siamo trattenuti, vero è che Roma e i Territori parlano linguaggi molti diversi.

C'erano prima degli ultimi mesi poche certezze nell'Ispettorato del lavoro, una era che le figure ispettive fossero due, una di Ispettore del Lavoro e una di Ispettore Tecnico. L'ultimo grande concorso del 2005/2006, successivo al D. Lgs 124 di riforma dei servizi ispettivi, ebbe due strade di selezione ben distinte e separate, con titoli di studio certi, gli stessi poi ribaditi nella descrizione delle mansioni dell'ormai da troppi dimenticato CCNI 04 08 2009, (non da noi, lo firmammo e lo difenderemo), titoli da ultimo ribaditi da INL stesso con l'allegata nota n. 00002 del 13/01/2021, poco più tardi di un anno fa (non un decennio fa).

Invece il bando pubblicato in G.U.n. 12 del 11 febbraio 2022, per complessivi 1249 posti di cui 1174 'Ispettori tecnici', nulla riporta in merito alla tipologia di laurea necessaria per concorrere per questa figura, riporta il solo

possesso dei seguenti titoli di studio: laurea; diploma di laurea; laurea specialistica; laurea magistrale. Stop.

Onestamente non ci riusciamo a dare una spiegazione ed anzi ci mettiamo in posizione di ascolto, qual è la ragione? Davvero con concorsi che sono giocoforza semplificati si vuole correre il rischio di inserire sotto il profilo contrattuale (e con tutte le attività che questo comporta) vincitori di concorso con lauree diverse da quelle previste? Ed un ingegnere o architetto che si ritrovi superato in graduatoria da un laureato in materie umanistiche, veramente si rassegna a restare fuori, conoscendo tutto quanto stiamo ribadendo qui?

Veramente non comprendiamo la ragione, siamo estremamente preoccupati, questo Ente ha pagato per anni scelte scellerate di altri direttori (o che altri direttori hanno dovuto subire),scontante ogni giorno dal personale negli uffici, abbiamo paura che una selezione che risponda a tali criteri di 'fluidità' rimarrà un vulnus per gli anni a venire. Noi continuiamo quanto ci eravamo espressi positivamente sin dall'inizio sull'operazione di 'rientro' delle compe-



Ed un ingegnere o architetto che si ritrovi superato in graduatoria da un laureato in materie umanistiche, veramente si rassegna a restare fuori, conoscendo tutto quanto stiamo ribadendo qui ?



tenze di sicurezza in INL, il dato dell'inserimento di 1174 tecnici è assolutamente positivo, non capiamo veramente però il senso della mancata indicazione dei titoli di studio previsti, non vogliamo che vi sia improvvisazione e confusione, già abbiamo visto che le nuove attività previste per gli ordinari i punti 1, 2 4 5 dell'allegato 1 sono tutt'altro che elementari e scontate per chi la materia non la conosce e non ha le basi per entrarci con la giusta cognizione.

Certo l'intento è quello di presidiare il campo, di acquisire 'visibilità', ciò che non torna, ed anche di questo Le chiediamo conto, Sig. Direttore, è che nonostante noi si stia sempre ad agitarci per acquisire questa benedetta visibilità, caricando sul personale (ispettivo e non) di tutto e di più, al momento di passare all'incasso siamo regolarmente, anzi, diremmo 'scientemente' dimenticati, il caso peraltro tutt'altro che improvviso ma abbondantemente annunciato e quindi 'trattabile' per tempo dell'esclusione dalla perequazione è veramente scandaloso.

Si sarebbe voluto, visto che siamo un'Agenzia, entrare nella

contrattazione collettiva delle Agenzie, ben più florida della nostra (che è l'ultima delle ultime), ma non si è potuto, ci è stato detto, restate con i Ministeri. Ora i Ministeri, compreso il nostro Ministero del Lavoro, entra nella perequazione, noi, nonostante tutto vediamo in busta paga che l'indennità di amministrazione è esattamente quella del Min. Lavoro, ne siamo fuori. Allora, a proposito del 'romanesco' di cui sopra, ci nasce dall'interno l'espressione tipica della Sora Lella Fabrizi....."che ce state a più per"?

Contiamo con lo stato di agitazione e le azioni che andremo a concordare con le altre OO.SS. che questo ennesimo schiaffone alla dignità minima del personale di INL rientri, intanto però Direttore, le questioni sono tante, una tra tutte, il personale ispettivo è rimasto con una dotazione informatica del tutto insufficiente, il tablet 13.3 pollici tutto è meno che una 'posizione da videoterminalista', ci apprestiamo a fare le pulci al mondo aziendale intero su queste questioni e siamo i primi a non essere a posto.

..... Non va decisamente bene.....

SALTA L'INCONTRO POLITICO SULLA RIFORMA DELLA FORNERO SI APRE FINALMENTE IL CONFRONTO SULLA FLESSIBILITA' IN USCITA'

Come è noto, concluso il triennio sperimentale della c.d. "quota 100" introdotta dal primo Governo Conte e non oltre prorogata in ragione dei costi che la Corte dei Conti ha giudicato molto alti, invece di procedere ad una seria riforma della Fornero per dare soluzione definitiva ai tanti problemi innescati nel tempo da quella legge, e soprattutto di affrontare finalmente in modo strutturale lo spinoso problema relativo alla flessibilità in uscita, il Governo Draghi ha operato in legge di bilancio 2022 il solito intervento tampone per scongiurare il famoso scalone che avrebbe comportato il brusco innalzamento di 5 anni nell'uscita dal mondo del lavoro.

E' stata così introdotta la c.d. "quota 102", che consentirà il pensionamento anticipato ai lavoratori che maturano entro il 31.12.2022 64 anni d'età e 38 di contributi. E ulteriori interventi, con la stessa logica tampone, sono intervenuti attraverso la stessa legge di bilancio in ordine:

- alla "opzione donna", che è stata prorogata a tutto il 2022, con conferma degli attuali requisiti (35 anni di contributi e 58 anni d'età per le lavoratrici dipendenti, 59 per le lavoratrici autonome) e del ricalcolo per l'assegno pensionistico su base unicamente contributiva anche per i periodi pre-1996;

- all' APE social, che verrà mantenuta in vita anch'essa per tutto il 2022, con conferma dei requisiti per l'accesso (63 anni di età e 30 anni di contributi per disoccupati, caregiver, lavoratori con handicap pari ad almeno il 74%; sempre 63 anni, ma con 36 anni di contributi, invece, per addetti a mansioni gravose o pesanti mansioni, effettuate per 6 anni negli ultimi 7, o per 7 anni negli ultimi 10), e, in aggiunta, l'allargamento della platea degli addetti a mansioni gravose o pesanti ricomprendendovi nuove categorie di cui alla tabella

allegato 3 della Legge di bilancio e la conferma per le lavoratrici della riduzione del requisito contributivo di 12 mesi per ogni figlio.

Dunque, ancora una volta solo interventi tampone da parte del Governo, in assenza di una precisa azione tesa ad affrontare una volta per tutte il problema, e a trovare soluzioni adeguate.

Un limite che il Governo ha riconosciuto, proponendosi per il 2022 di agire in modo diverso, e per questo, a partire da gennaio u.s., sono stati avviati dei tavoli tecnici di confronto con le Parti sociali, ai quali sarebbe seguito un primo incontro politico che era stato calendarizzato per il 7 febbraio u.s., ma che poi alla fine è saltato.

E la circostanza, visto i precedenti, induce a qualche riflessione.

I tavoli tecnici si sono svolti nel corso del mese di gennaio e hanno riguardato tre aspetti importanti: la pensione dei giovani; la pensione delle donne; la previdenza complementare.

A tal riguardo, l'opinione di CSE FLP Pensionati è nota da tempo: noi siamo a favore di una "pensione di garanzia" per i giovani con impieghi lavorativi precari e discontinui e con basse remunerazioni, prevedendo al contempo meccanismi di valorizzazione contributiva dei periodi di studio e di formazione; per le donne, noi chiediamo la conferma a regime di "opzione donna" con 58 anni d'età e 35 di anzianità contributiva, ma con il calcolo dell'assegno non più su base esclusivamente contributiva, come avviene oggi; infine, in materia di previdenza complementare, noi pensiamo che la stessa debba essere ripensata, in particolare quella destinata ai lavoratori pubblici, prevedendo significativi incentivi, anche di carattere fiscale, ed eliminando il "silenzioassenso" per la destinazione ad

essa di TFR/TFS.

Come si può vedere, di tutto si è parlato nei tavoli tecnici tranne che sulla materia che ha generato sinora i problemi più grossi e che rappresenta la chiave di volta per mettere mani, seriamente e strutturalmente, ad una seria riforma della legge Fornero: la flessibilità in uscita.

E la circostanza non è per nulla casuale, in quanto su questo aspetto le differenze con il Governo sono allo stato molto profonde e anche difficilmente conciliabili tra loro.

L'idea del Governo Draghi pare una sola: applicare in toto la riforma Fornero, concedendo pillole di flessibilità in uscita alla sola condizione che il calcolo del futuro assegno pensionistico avvenga su base esclusivamente contributiva, sul tipo di "opzione donna" e dunque ricomprendendovi anche i periodi di lavoro antecedenti al 1996, che avrebbe come effetto il taglio considerevole della futura pensione, sino addirittura al 30%.

L'opinione di CSE-FLP Pensionati è invece molto diversa: noi pensiamo che, in primo luogo, occorra rendere possibile l'uscita volontaria con 41 anni di contributi o con 62 anni d'età, per tutti, e senza alcuna penalizzazione sul calcolo; in aggiunta, noi chiediamo la riduzione a 30 anni del requisito contributivo per l'APE Sociale dei lavori gravosi, ampliandone ulteriormente la platea.

In campo a dire il vero c'è anche la proposta dell'INPS (uscita a 62 anni con un anticipo dell'assegno maturato con la quota contributiva, e successivamente l'assegno pieno al raggiungimento del requisito per la pensione di vecchiaia), sulla quale esprimiamo allo stato alcune perplessità.

A fronte di questa diversità di vedute di partenza sul tema della flessibilità in uscita, che tocca e coinvolge ovviamente tutte le Parti sociali facendone dello stesso il nodo gordiano in ottica riforma Fornero, il Governo ha deciso di annullare l'incontro politico con i Ministri Franco e Orlando già in agenda per il 7 u.s. rinviandolo a data da definire, e ha invece convocato martedì 15 febbraio un tavolo tecnico proprio sul tema della flessibilità in uscita, atteso che sino ad oggi non c'è stato alcun confronto in materia, e la circostanza appare alquanto inverosimile trattandosi appunto del nodo fondamentale sulla strada della riforma della legge Fornero.

Bene, conosceremo così finalmente, da vicino e sperabilmente nel dettaglio, gli orientamenti della parte pubblica in materia di flessibilità in uscita, ben consci che trovare soluzioni condivise su questo tema significa aver fatto un grande passo in avanti sulla strada della riforma.



NEW YORK FASHION WEEK AUTUNNO INVERNO 2022/2023

I GIOIELLI PIÙ BELLI

DALLE SFILATE DI NEW YORK, GLI
ORECCHINI, I BRACCIALI, LE SPILLE,
LE COLLANE PIÙ DESIDERABILI PER
LA PROSSIMA STAGIONE FREDDA
CHE BRILLANO PER ORIGINALITÀ.

Attenzione ai dettagli... brillanti. L'outfit non può dirsi completo senza i giusti gioielli e le sfilate della New York Fashion Week Autunno inverno 2022/2023 in corso confermano la tendenza. Sulle passerelle vanno in scena le proposte più sparkling: non solo semplici bijoux, ma veri e propri protagonisti del look. Quali sono i gioielli migliori visti alle sfilate Autunno Inverno 2022 di New York?

Le sfilate per la prossima stagione fredda in diretta dalla Grande Mela mostrano il loro lato più scintillante. A partire dai lobi: gli orecchini sono i più gettonati tra i monili newyorchesi, a partire dai modelli minimali e geometrici placcati oro di Jason Wu. Fiori d'inverno, è trend: macro e asimmetrici per i bijoux di Ulla Johnson, rose intagliate dal portare ai polsi per Brandon Maxwell, spine intricate che fendono le orecchie per Christian Siriano. Divagazioni etno chic invece per Altuzarra, che rispolvera le collanine di conchiglie, e Khiry che punta sui mandala.

Dettagli che brillano per originalità

Le proposte gioiello più originali viste sinora? La cavigliera da indossare anche sulle calze (House of Aama) e le spille stellari che mimano i pianeti (Proenza Schouler). Piccoli grandi dettagli di stile da copiare per esaltare gli ultimi outfit invernali e da cui prendere spunto anche in primavera.

Altre tendenze gioielli sono in arrivo. Occhi puntati sulle sfilate della New York Fashion Week che verranno, come Gabriela Hearst e Michael Kors. Da copiare subito o inserire nella lista dei desideri, al pari di borse e scarpe.



IL BASILICO

Il basilico è il re dell'estate tra le piante aromatiche da utilizzare in cucina. Il basilico è diventato un ingrediente tipico della cucina italiana e spopola negli orti delle regioni mediterranee ma forse non sapevate che questa pianta aromatica è originaria dell'India.

Ecco perché il basilico è davvero il re degli orti e della bella stagione: il suo nome deriva infatti dal latino "basilicum" e dal greco "basilikon phyton" che significa "pianta regale e maestosa". Inoltre non dimentichiamo che "basileus" significa re.

Già nell'antichità gli usi del basilico andavano oltre quelli culinari. Infatti veniva impiegato per creare profumi oltre che come rimedio curativo. Scopriamo quali sono le proprietà del basilico, i suoi usi attuali e come coltivarlo.

Il basilico è ricco di vitamine, sali minerali, flavonoidi e antiossidanti, utili per proteggere il corpo dall'invecchiamento e per contrastare l'azione dei radicali liberi. La scienza nel corso del tempo ha approfondito le proprietà benefiche del basilico che sono soprattutto antinfiammatorie e antibatteriche.

Inoltre il basilico favorisce la digestione e il corretto funzionamento dello stomaco. Perché mantenga al meglio il proprio contenuto vitaminico, il consiglio è di consumare il basilico a crudo, come aggiunta alle insalate o nella preparazione del pesto.

La tradizione popolare lega il basilico a quei rimedi naturali in grado di rendere vivace la mente e di donare buonumore. Il segreto del

potere benefico del basilico da questo punto di vista sarebbe soprattutto nel suo colore brillante e nel suo profumo. È inoltre considerato un tonico per il sistema nervoso e per la mente, in particolare in caso di stress, di stanchezza e di affaticamento.

Secondo le tabelle del Centro di ricerca per gli alimenti e la nutrizione, 100 grammi di basilico contengono, tra l'altro, 26 mg di vitamina C, 300 mg di potassio, 250 mg di calcio, 37 mg di fosforo e apportano al nostro organismo 39 calorie. Il basilico è composto per circa il 92% da acqua e contiene una piccola parte di proteine. Contiene anche vitamina A e vitamine del gruppo B.

La preparazione più famosa a base di basilico è il pesto. Il pesto alla genovese infatti lo vede protagonista insieme all'olio extravergine e ai pinoli nella realizzazione di una salsa che di solito usiamo per condire la pasta ma che va benissimo anche come ingrediente da spalmare sul pane o per farcire la pizza, come nel caso della nostra pizza green al pesto di basilico fatto in casa.

Il basilico fresco non può mancare quando prepariamo il sugo di pomodoro o, una volta tritato, come aggiunta alle verdure di stagione, alle zuppe e alle vellutate. Tra le varie erbe aromatiche da abbinare agli ortaggi in cucina, il basilico si sposa benissimo con i pomodori, ma anche con le patate e con le melanzane. Tra le ricette con il basilico perfette per l'estate vi suggeriamo la zuppa fredda al pomodoro e basilico, le melanzane al tofu e basilico e l'insalata di mais, pomo-



dorini e basilico.

Per quanto riguarda la salute, il basilico viene utilizzato soprattutto per la preparazione di un potente olio essenziale. L'olio essenziale di basilico infatti è utile in caso di stress fisico ed emotivo. In aromaterapia viene utilizzato in caso di insonnia, di crampi allo stomaco e di cattiva digestione. Per calmare la tosse e il raffreddore sono utili i suffumigi con olio essenziale di basilico, che è indicato – diluito in un olio vegetale di base – anche per massaggi e frizioni muscolari.

Non perdetevi l'occasione di coltivare il basilico nel vostro orto. Lo potrete coltivare facilmente anche in vaso se non avete altri spazi a disposizione. Vi basterà creare un piccolo orto delle piante aromatiche sul balcone o sul davanzale.

Coltivate il basilico a partire dal seme se siete già esperti con la cura dell'orto. Il suggerimento è di seminare il basilico in semenzaio all'inizio della primavera. Altrimenti per voi sarà più semplice coltivare il basilico acquistando direttamente da

un vivaista di fiducia delle piantine da trapiantare direttamente in vaso o nell'orto.

Il basilico ama le esposizioni soleggiate e necessita di essere innaffiato spesso soprattutto in estate. Dovrete innaffiare il basilico due volte al giorno, una al mattino e una alla sera. Non lasciate mai ristagni idrici nei sottovasi, altrimenti le radici rischieranno di marcire e la vostra pianta di basilico si seccerà.

Infine, il basilico è tra le piante che possiamo coltivare per talea. Potrete arricchire il vostro orto o preparare dei nuovi vasi di basilico a partire dalle piante già a vostra disposizione proprio grazie alla talea. L'ideale è far radicare dei rametti di basilico nell'acqua per poi spostarli in vaso o nell'orto quando saranno abbastanza forti.

IL MONASTERO DI SAN BENEDETTO



Il Monastero di San Benedetto è uno dei più significativi luoghi spirituali per la Chiesa. Edificato quasi mille anni fa, ha il compito di custodire la grotta in cui il giovane Benedetto da Norcia trascorse un periodo di vita eremitica, prima di dedicarsi alla vita cenobitica. Oggi come allora, il Sacro Speco pone il visitatore a cospetto dell'intensa e coraggiosa scelta spirituale del giovane Benedetto.

Incastonato come una gemma nella parete rocciosa del Monte Taleo, in prossimità di Subiaco, il Santuario del Sacro Speco da quasi mille anni custodisce uno dei luoghi più significativi della spiritualità benedettina: la

grotta in cui all'inizio del VI secolo il giovanissimo San Benedetto da Norcia visse da eremita, seguendo l'esempio dei padri anacoreti. Attraverso il periodo di solitudine trascorso in questo luogo aspro e selvaggio, San Benedetto poté maturare quel carisma e quella spiritualità che in pochi anni lo portarono a fondare le prime comunità monastiche lungo la valle del fiume Aniene: l'embrione da cui si sarebbe sviluppato l'intero monachesimo occidentale.

Ancora oggi, seppur circondata da straordinari capolavori architettonici e artistici sedimentati nei secoli, la grotta conserva il senso autentico della fuga mundi di San Benedetto,



fondamento di ogni scelta di vita monastica.

La Grotta di San Benedetto divenne luogo di culto già a partire dal VI secolo, e le più antiche testimonianze artistiche risalgono all'VIII secolo. A partire dalla seconda metà dell'XI sec. ha inizio l'evoluzione della struttura che conosciamo oggi, contraddistinta dal sorprendente equilibrio fra l'elemento umano e quello naturale, fra l'architettura e la roccia.

Oggi il Monastero si compone di due chiese sovrapposte e di molteplici cappelline che seguono l'andamento della parete di roccia a cui la struttura è addossata. La chiesa inferiore custodisce il tesoro spirituale del Monastero: la citata Grotta in cui San Benedetto spese i suoi tre anni di vita eremitica.

I cicli pittorici più significativi risalgono al XIII e XIV

secolo e circondano il visitatore con affreschi straordinari per qualità e conservazione. Tre le tematiche principali sviluppate dagli artisti: la Passione di Cristo, la vita della Madonna e – non potrebbe essere diversamente – la vita di San Benedetto da Norcia.

Fra gli affreschi che decorano la struttura, ne ricordiamo due particolarmente preziosi. Il primo rappresenta più antico ritratto esistente di San Francesco d'Assisi, pellegrino d'eccezione che raggiunse Subiaco nel 1223 al seguito del Cardinale Ugolino, futuro papa Gregorio IX. L'antico refettorio custodisce invece una straordinaria Ultima Cena trecentesca, recentemente riportata al suo antico splendore.

SE FOSSERO SOLO PAROLE

Li rischio è sempre lo stesso: trovare quello che si cerca! Una volta, molto tempo fa, durante le festività religiose, era uso, da parte dei più piccoli, recitare una poesia celebrativa la solennità del momento. Qualche ora prima, l'ordine poteva variare a seconda delle abitudini familiari, durante il pranzo principale, aveva luogo un rito non meno importante. Sempre i più piccoli, a mo' di farcia, erano soliti infilare una letterina nel tovagliolo posizionato alla destra del coperto del capofamiglia il quale, complice di un circuito demenziale difficile da scardinare come tutte le tradizioni, fingeva, in modo pietoso, la sorpresa.

La letterina, definibile come uno scritto d'occasione a carattere esemplare, concentrava il suo contenuto intorno a due pilastri fondamentali: l'irruzione della divinità e l'irrefrenabile denuncia dei sentimenti più alti e dei migliori intenti. Tutto questo apparato cerimoniale e, considerata la religiosità del momento, liturgico, mirava ad un unico scopo: che i grandi versassero l'obolo annuale! Il mancato versamento, è bene ricordarlo, produceva più danni della morte di Laio!

Ma, questo, non era l'unico momento di una pratica letteraria, seppure limitata nel tempo e nello spazio. Sempre molto tempo fa, sicuramente prima della contestazione giovanile o a cavallo di questa, i genitori, con netta preferenza per quelli maschi, si arrogavano il diritto di leggere le brutte – distinzione sintomatica e non casuale – dei temi svolti

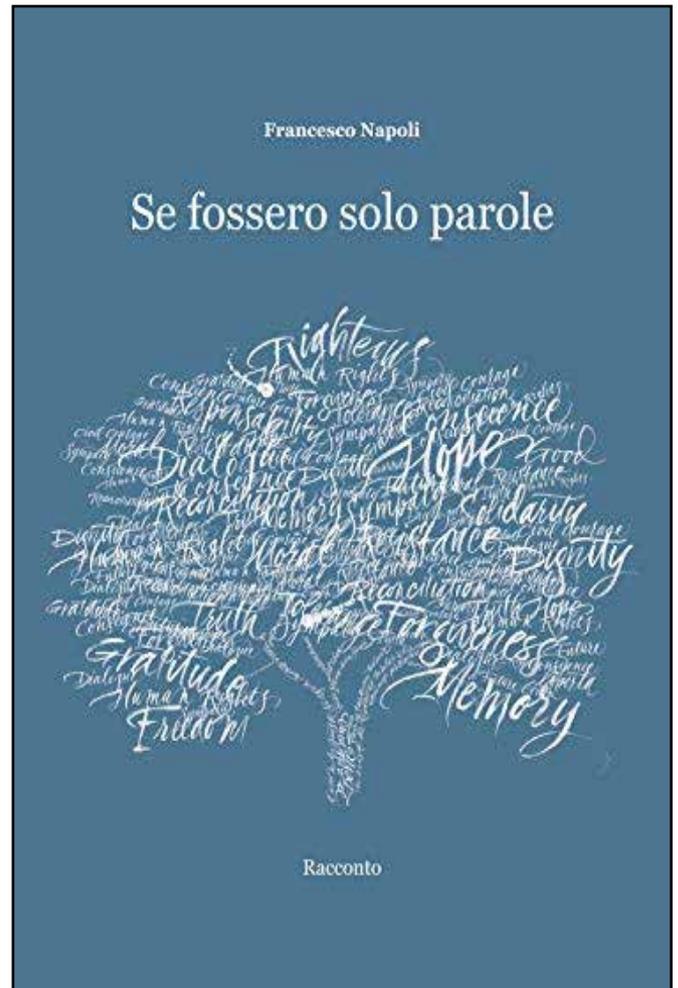
in classe.

Anche in questo caso la costruzione del tema doveva rispondere a due criteri fondamentali: scritta in caratteri leggibilissimi – ché una volta l'ortografia entrava in pagella – e, soprattutto, che fosse di fantasia! Soprattutto questa: la fantasia. “Che lavoro vuoi fare da grande?” Questa traccia, molto gettonata, permise a molte generazioni di studenti, e con grande sorpresa, di apprendere che tra i propri genitori circolassero dei Pirandello, dei D'Annunzio o, quando la spinta alla fantasia non ammetteva requie, degli Ungaretti o dei Quasimodo.

Il mio, ad esempio, stimato rappresentante del simbolismo, censurò un mio scritto perché accusato di giustificare la futura, ipotetica, professione all'insegna del suo carattere lucroso: non si dice! Dal conto corrente al volontariato. Questo versore trova un momento di paradossale rovesciamento nelle pagine di “Se fossero solo parole”, un racconto che, partendo da un qualsiasi punto dell'esistente, giunge, a demolire una certezza generazionale. Un condominio, delle storie di vita, dei fatti quotidiani, s'intrecciano con quello che di più ovvio possa circolare tra scale, androni ed ascensori: gli estremi dei casigliani.

Nomi e cognomi, come cartelli di sfida lanciati sui pianerottoli, escono dalla fissità delle targhette esposte, per animarsi di vita propria, latori di segreti sconosciuti agli stessi portatori costretti, a loro insaputa, a vivere un

“ Mi rendo conto che l'incipit sia all'insegna dei "Trentatré trentini, entrarono in Trento...trottrereilandando...", ma tant'è! Mi chiamo Francesco Napoli, nato a Napoli e residente a Napoli, venuto alla luce l'8 luglio del 1956. Scolarizzato, militesente, segno zodiacale Cancro, altezza, per l'epoca, nella norma, oggi a pieno titolo rientrante in etnie all'antitesi di quella ariana. Una serie di vicende umane, scandite dagli effetti della così detta "sindrome del due", mai al primo colpo, e da una sorta di demone socratico a consigliare cosa non fare, sollecitano verso il mondo della scrittura che, nel tempo, ha condotto, dal pelago della partecipazione a concorsi letterari, l'invio di manoscritti a case editrici e alla pubblicazione di vari lavori, alla riva di una grande lezione morale: Sine pecunia cantantur misse! La produzione, comunque, continua, indefessa e moralmente sostenuta dall'insegnamento di quel grande maestro che fu Achille Campanini, sintetizzabile in una battuta: Mi spezzo, ma non m'impiego!



copione scritto dalla superficialità di chi, un giorno, per storie familiari o per opportunità, così decise d'imporre. Il perimetro di un condominio, come tanti altri perimetri, è solo un pretesto per raccontare delle storie, ma queste, memori delle brutte consegnate ad eminenti censori, in quali direzioni vanno? Come spesso accade, le circostanze che portano alla stesura di un testo, in particolare narrativo, sono di gran lunga più interessanti dello scritto stesso; circostanze che nell'espressione ma questa è un'altra storia, trovano la migliore sintesi.

Ma questa è davvero un'altra storia. Storie di vita, episodi cruciali, scelte che non lasciano nulla al caso, incontri e matrimoni, frutto della fantasia, inventati come da regola, da pagella d'oro, finiscono per mostrare un'inversione che sfugge alla costrizione della penna. Come a dire: me ne sto qui, per i fatti

miei, a scrivere, chissà poi perché, come mi hanno insegnato - a nascondere sempre la brutta e a sbandierare la bella -, a mettere nero su bianco tutto quello che mi passa per la testa, sicuro di andare nel verso giusto e poi, che succede?

Mi ritrovo ad aver sbagliato tutto, avrei fatto meglio a scrivere stile SMS o Whatsapp, avrei faticato meno perché, il giorno dopo, mi ritrovo uno di quelli, stretti tra un capoverso e un virgolettato, che nella realtà nemmeno conosco, proprio lì, ad aspettare l'ascensore e ad intrattenere i tre piani di disagio all'insegna di bella giornata eh?, me lo ritrovo lì, in carne ed ossa, senza nemmeno avermi chiesto il permesso di andarsene via dal foglio. Ma la cosa peggiore è che sarebbe stato molto meglio...se fossero state solo parole!

CINEMA

MARVEL

SPIDER

MILES



SPIDER-MAN NO WAY HOME

MORALES



Spider-Man No Way Home, il film diretto da Jon Watts, vede, per la prima volta nella storia cinematografica di Spider-Man, la vera identità del nostro amichevole supereroe di quartiere rivelata al mondo intero.

La vita del 17enne Peter Parker (Tom Holland), così come quella delle persone a cui tiene, finisce al centro dell'attenzione dell'opinione pubblica. I pericoli e il caos che circondano Spider-Man rischiano di costare a Peter, a MJ (Zendaya) e Ned (Jacob Batalon) - che i media considerano suoi complici a tutti gli effetti - l'ammissione al college.

Incapace di restare a guardare passivamente infrangersi i sogni dei suoi amici, Peter decide di rivolgersi al Dottor Strange (Benedict Cumberbatch), chiedendogli di ripristinare il suo segreto, facendo dimenticare a tutti che Peter Parker è Spider-Man. Strange non può rimanere indifferente alla supplica di Peter e decide di aiutarlo.

Purtroppo, l'incantesimo dell'Oblio eseguito da Strange apre uno squarcio nel loro mondo, liberando i più potenti nemici mai affrontati da uno Spider-Man in

qualsiasi universo. Ora Peter dovrà superare la sua più grande sfida, che non solo cambierà per sempre il suo futuro, ma anche quello del Multiverso

Grande, spettacolare, complesso, ambizioso. Pure troppo. Spider-Man: No Way Home è il film che chiude una trilogia, un ventennio di Spider-Man, una stagione della vita del Peter Parker di Tom Holland e prepara l'ingresso definitivo dentro un universo più cupo e magniloquente, suppostamente adulto, non necessariamente migliore. Si parla di multiversi, di gestione della fama, di cura e di responsabilità, ma è tutto un pretesto per sciogliere la leggerezza agile, aerea e spensierata dei due film precedenti con le esigenze del mondo cinematografico Marvel. Cogliendo anche l'occasione per celebrare, in maniera quasi funebre, ciò che Spider-Man è stato finora, tirando le fila su un ventennio ragnesco sul quale sta per calare il sipario, con un'operazione scientifica che manda in sollucchero la fan base che in qualche modo possiamo mettere in parallelo e a confronto con quella di Ghostbusters: Legacy.

