

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

RSU 2022
5, 6, 7 aprile



AFFIDATI A NOI



VOTA FLP



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:

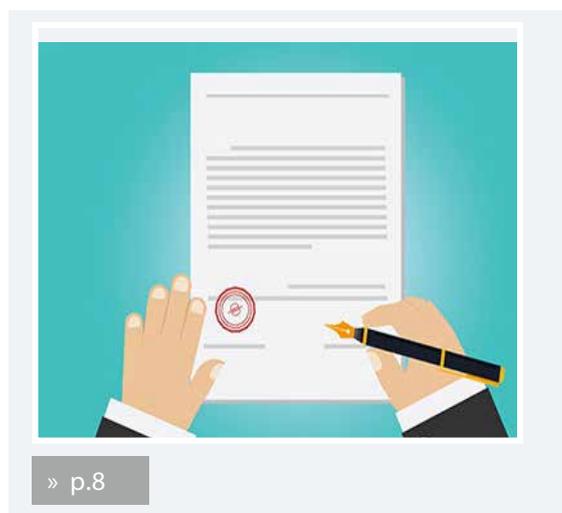
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,
Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli,
Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo
Pitotti, Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso,
Chiara Sernia, Francesco Luise,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

**06 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE****12 GIUSTIZIA****15 MEF****16 DIFESA****18 LAVORO****20 ECOFIN****23 DEMANIO****24 ENTRATE****26 SANITA'****28 CSE FLP PENSIONATI**

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



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" e "L'Orientale" 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».

Continuano a giungere notizie terribili dall'Ucraina, immagini di una guerra senza senso che ci auguriamo finisca prima possibile.

La situazione internazionale ha ricadute sulla vita di tutti i giorni in vari modi. Un aspetto visibile a tutti è l'aumento dei prezzi, in particolare dei carburanti per le autovetture, che nelle ultime settimane è stato eclatante. Un problema meno evidente ma che ha grande impatto sulle vite di tutti è il rallentamento delle attività collegate agli investimenti del PNRR, e delle attività parlamentari che dovrebbero portare alle riforme strutturali del sistema Paese.

In questi giorni turbolenti due avvenimenti raccontano bene le difficoltà di questi momenti. Da un lato la buona notizia del via libera della Ragioneria Generale dello Stato al CCNL Funzioni Centrali, la cui ipotesi era stata sottoscritta presso l'ARAN lo scorso 5 gennaio. Sono serviti oltre tre mesi per ottenere il visto della Ragioneria Generale evidentemente impegnata con le varie iniziative del Governo per contrastare gli effetti dei problemi internazionali sull'economia interna. L'altro evento è il pasticcio relativo al mancato inquadramento del personale del Comparto Funzioni Centrali nella nuova Area delle Elevate Professionalità. Noi ci siamo battuti con forza durante la lunga gestazione del nuovo CCNL per far popolare da subito questa nuova Area, ma non siamo riusciti a piegare la volontà degli altri protagonisti della contrattazione. Ora, secondo alcuni articoli circolati in questi giorni, per un errore nella normativa questa Area rimasta vuota impedisce anche che entri in vigore la norma che prevede la possibilità di accedere alla dirigenza con procedure interne riservate al personale inquadrato nelle posizioni apicali. La spiegazione è semplice: se la nuova Area è considerata la posizione apicale, e questa nuova Area è vuota, nessuno potrà partecipare a queste selezioni. E allora diventa difficile immaginare che sia solo un errore di scrittura, e non la solita mossa per proteggere qualche sacca di potere.

Dal 5 al 7 aprile abbiamo votato in tutti gli uffici d'Italia per il rinnovo delle RSU. L'augurio è che i risultati di queste elezioni premiano chi come noi si batte per i dipendenti e punisca chi invece si occupa solo di difendere rendite di posizione.

IL 5,6 E 7 APRILE 2022 SI TERRANNO LE ELEZIONI RSU IN TUTTO IL PUBBLICO IMPIEGO UN APPUNTAMENTO FONDAMENTALE PER TUTTE LE LAVORATRICI E I LAVORATORI PUBBLICI

Care colleghe, cari colleghi, sappiamo che in questo ultimo mese siete stati bombardati di comunicati sindacali in cui tutte le sigle hanno magnificato, chi più e chi meno, il loro operato chiedendo ora il voto e promettendo per il futuro meraviglie e condizioni di lavoro paradisiache.

Come non essere d'accordo. Ma ci sovviene una domanda: ma in questi anni, di tangibile, cosa hanno fatto?

Non vogliamo elencarvi cosa ha fatto FLP e tessere le nostre lodi. Siete persone intelligenti, informate e in grado di discernere chi scrive notiziari roboanti e però in trattativa non si sporca mai le mani.

Non sempre siamo riusciti nei nostri intenti e questo ci spiace. Sono le regole del gioco e le accettiamo.

Quello che ci rammarica di più è non tanto non essere riusciti a far passare le nostre idee, ma la mancanza di proposte alternative che hanno condotto all'immobilismo (vedi incentivo a quanti hanno svolto attività in presenza all'Agenzia delle Entrate o il sistema di valutazione al MEF) o, peggio, ad accordi fatti per interessi personali o egoismi di sorta (come il contratto integrativo in ADM).

Cosa faremo per il futuro? Cosa promettiamo? Nulla di più di quello che siamo oggi. Degli inguaribili sognatori che credono ancora nella possibilità di fare vero sindacato, senza padroni, e che continuano con caparbia e ostinazione a perseguire gli scopi per cui nasce FLP: dare voce ai lavoratori e tutelare i diritti di tutti.



RSU 2022
5, 6, 7 aprile

**AFFIDATI
A NOI**



VOTA FLP

CCNL FUNZIONI CENTRALI ARRIVATO IL VIA LIBERA DELLA RAGIONERIA GENERALE.

**PRIMO SUCCESSO DELL'INIZIATIVA FLP CHE PROSEGUE IL PRESSING
PER SCONGIURARE ULTERIORI, INACCETTABILI, RITARDI.**

Dopo due mesi e mezzo dalla sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL in Aran, avvenuta lo scorso 5 gennaio, il CCNL delle Funzioni Centrali ottiene l'ok della Ragioneria Generale dello Stato.

Un risultato ascrivibile alla diffida che la FLP, unica Organizzazione sindacale a muoversi in tale direzione nel silenzio di tutti gli altri firmatari, ha inviato ai Ministri Brunetta e Franco l'11 marzo 2022 (vedi Notiziario FLP n. 10), denunciando pubblicamente l'inaccettabile situazione, in quanto era del tutto evidente che questi ritardi, più che ascrivibili unicamente ai tempi della Ragioneria, erano dettati dalla volontà del Governo di ritardare gli effetti dei pur insufficienti incrementi economici previsti del contratto e attesi dal personale per gli anni che vanno dal 2019 al 2021.

Ancora però non è finita.

La contorta fase di certificazione dei Contratti, prevista dal Decreto Legislativo 150, prevede che il Governo ora provveda formalmente (tramite deliberazione del Consiglio dei Ministri) ad autorizzare l'Aran alla sottoscrizione del Contratto, che potrà avvenire solo dopo la certificazione della Corte dei Conti, che deve pronunciarsi entro 15 giorni dal momento della trasmissione.

Vigileremo affinché non si perda ulteriore tempo in questi passaggi e l'ipotesi di CCNL arrivi nei prossimi giorni alla Corte dei Conti, perché le voci informali che circolano non ci rassicurano per niente, e non è escluso che il Governo intenda perdere ulteriore tempo nella cosiddetta fase di "autorizzazione alla

sottoscrizione".

Vogliamo sperare che anche le altre Organizzazioni sindacali, a partire da CGIL, CISL e UIL, che in questi giorni, in vista delle elezioni per il rinnovo delle RSU, appaiono molto più interessate ad attaccare la FLP piuttosto che incalzare il Governo, di cui tessono continuamente le lodi in quanto promotore del famigerato patto siglato a cena con Brunetta (sic), esigano, insieme a noi, l'immediata entrata in vigore di un Contratto sottoscritto già al termine della sua vigenza economica.

Anche in questo caso, noi come FLP, la nostra parte la faremo fino in fondo e di questo le lavoratrici e i lavoratori possono esserne certi.



AGGIORNAMENTO PROTOCOLLO SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO L'ESITO DELLA RIUNIONE AL MINISTERO DEL LAVORO

Si è svolta la riunione in modalità videoconferenza, che aveva ad oggetto la verifica dei contenuti del Protocollo interconfederale sulla sicurezza sui luoghi di lavoro sottoscritto in data 6 aprile 2021 dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Andrea Orlando, dalle maggiori Confederazioni sindacali e da tutte le Associazioni rappresentative del mondo datoriale.

La riunione è stata presieduta dal Capo di Gabinetto del Ministero del Lavoro Elisabetta Cesqui e ha visto la partecipazione anche del Capo di Gabinetto del Ministero della Salute Tiziana Coccoluto.

Nel corso della riunione è emersa la volontà delle parti di mantenere in vita i contenuti del Protocollo, almeno fino al 30 giugno 2022, al fine di garantire adeguate forme di sicurezza e di prevenzione sui luoghi di lavoro in un momento in cui, a prescindere dalla cessazione degli effetti dello stato di emergenza al 31 marzo 2022, permangono però ancora notevoli criticità connesse alla circolazione delle nuove varianti del Covid e dall'andamento dei contagi che è sempre molto elevato.

La CSE, che è uno dei soggetti firmatari del Protocollo in quanto Confederazione maggiormente rappresentativa del lavoro pubblico e privato, nel suo intervento ha ribadito l'importanza di tale strumento pattizio, che, è bene ricordarlo, ha permesso di garantire adeguate forme di sicurezza sui posti di lavoro nelle fasi più difficili della pandemia e che, a nostro parere, va quindi confermato proprio alla luce delle ultime modifiche normative che, invece, rischiano di portare a un ingiustificato e pericoloso abbassamento della guardia.

In particolare per la CSE dovranno comunque essere rafforzate all'interno del Protocollo, previo accordo pattizio che

avrà efficacia vincolante per le parti contraenti, adeguate e specifiche forme di tutela per i lavoratori fragili, inopinatamente tolte dal Governo con il DL 24/2022, sia per quanto concerne il diritto allo svolgimento del lavoro agile, che relativamente all'equiparazione del contagio Covid al ricovero ospedaliero.

Così come andranno riconosciute specifiche tutele per i genitori con i figli minori in caso di contagio degli stessi o di quarantena.

Alla fine del confronto, che riteniamo positivo per la piena convergenza delle posizioni assunte sia dalle parti sociali che dai Ministeri del Lavoro e della Salute nel confermare la piena vigenza del Protocollo, si è convenuto di aggiornare i lavori a fine mese per definire in tale sede le modifiche e le integrazioni necessarie per gestire al meglio la nuova fase.



MANCATO INQUADRAMENTO DEL PERSONALE NELLA NUOVA AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA' E ACCESSO ALLA DIRIGENZA

**NON È UN ERRORE NELLA NORMA, COME PARE EVINCERSI DA ALCUNI ARTICOLI DI STAMPA,
MA UNA PRECISA VOLONTÀ DI BRUNETTA, AVALLATA DA TUTTI GLI ALTRI SINDACATI,
E SOLO DA NOI FORTEMENTE CONTESTATA IN SEDE DI RINNOVO DEL CCNL DELLE FUNZIONI CENTRALI**

Lascia l'amaro in bocca leggere sulla stampa in questi giorni la notizia che l'aver deciso (da altri e non da noi) di lasciare al momento vuota, e quindi senza inquadrare parte dei funzionari oggi in servizio, l'Area delle elevate professionalità, renderebbe inapplicabile la nuova previsione normativa che prevede la possibilità di accedere alla dirigenza con procedure interne riservate al personale inquadrato nelle posizioni apicali.

Per tutti i nove mesi di negoziato con l'Aran la FLP, che si è battuta per l'istituzione della nuova Area, ha chiesto con forza che anche per questa nuova Area fosse prevista una norma di prima applicazione che permettesse di riconoscere la professionalità e l'impegno delle decine di migliaia di funzionari in servizio nelle Amministrazioni delle Funzioni Centrali. Posizione che abbiamo proposto anche in sede parlamentare nelle diverse fasi di approvazione delle norme che hanno riscritto parte del D. Lgs. 150.

In questa battaglia siamo però rimasti soli.

Abbiamo dovuto fare i conti non solo con la volontà delle controparti, che colpevolmente volevano riservare tale Area prioritariamente alle nuove assunzioni, ma anche con la precisa scelta delle altre OO.SS., in primis CGIL, CISL e UIL, che hanno depotenziato consapevolmente la nuova Area contrattuale, dopo averne contrastato l'istituzione, temendo una presunta disarticolazione dell'attuale terza Area, privilegiando quindi per l'ennesima volta la politica dell'appiattimento verso il basso delle professionalità, da tempo rigidamente cristallizzate e bloccate nel loro percorso di carriera.

Non è stato il destino cinico e baro, e neanche una disattenzione nella scrittura della norma.

E' bene ricordare la nostra proposta di nuovo ordinamento che andava nella direzione di riconoscere tutte le professionalità:

- permettere lo svuotamento della prima Area;
- riconoscere e reinquadrare in terza area tutto quel personale che in questi decenni ha svolto funzioni e mansioni da funzionario, pur essendo sotto inquadrato in seconda Area;
- impedire l'appiattimento nella terza Area e quindi procedere conseguentemente anche al necessario, giusto e meritato inquadramento nell'Area delle elevate professionalità a chi è inquadrato in terza Area da anni e ha svolto in tutte le nostre Amministrazioni funzioni di responsabilità, attività specialistiche e/o complesse, nel campo delle verifiche e dei controlli, delle autorizzazioni, dei rimborsi, dei rapporti con l'utenza, delle istruttorie, delle responsabilità contabili, dell'annunziato in giudizio, etc.

Non un inquadramento per pochi, o di nicchia, quello per cui ci siamo battuti, ma ampio, coerente con le missioni e le peculiarità delle attività svolte.

In tale ambito abbiamo voluto garantire anche percorsi che prevedessero l'accesso dall'interno alla dirigenza come sviluppo di carriera.

Una modifica normativa, da noi sollecitata, e che seppur depotenziata poi negli aspetti applicativi (riserva solo del 30 per cento delle posizioni disponibili negli organici delle Amministrazioni, al netto del 50 per cento riservato ai concorsi della SNA - Scuola Nazionale dell'Amministrazione) può costituire una nuova opportunità.

Ma è evidente che non è pensabile ritenere che l'accesso alla dirigenza sia l'unico sbocco professionale per le decine di migliaia di funzionari oggi inquadrati in terza



Area, che invece possono e debbono potersi misurare sia con l'Area delle elevate professionalità che con l'accesso alla dirigenza.

Abbiamo la sensazione che gli articoli di stampa di questi giorni e qualche dichiarazione sindacale riportata, mirino nei fatti ad affossare, prima che decolli, l'Area delle elevate professionalità, agitando strumentalmente l'impossibilità per i funzionari di poter partecipare alle prossime (del tutto ipotetiche al momento) procedure interne per la dirigenza.

Argomento segnalato e rilanciato probabilmente da chi, in odore di "promozione interna" alla dirigenza in qualche Amministrazione, teme di perdere l'occasione che si potrebbe presentare...

In ogni caso la nostra posizione come FLP è chiara: l'Area delle Elevate Professionalità finché non entrerà in vigore a regime (e ora come abbiamo visto è vuota) non costituisce l'area apicale del personale delle Funzioni Centrali, per cui, ove dovessero essere bandite procedure interne per l'accesso alla dirigenza, bisognerà fare riferimento

all'attuale Area dei Funzionari.

Questo però non ci impedisce di proseguire la nostra azione sindacale per mettere in campo tutte le iniziative affinché nel contempo l'Area delle Elevate Professionalità sia riempita di contenuti e di professionalità interne, a partire dalla riserva del 50 per cento dei posti nel caso le Amministrazioni prevedessero procedure di reclutamento esterno per detta Area.

Il nuovo ordinamento professionale delineato dal nuovo CCNL (ancora incredibilmente inapplicato per i ritardi nelle fasi di certificazione - vedi ns. Notiziario n. 10 dell'11 marzo 2022) è ancora tutto da costruire, e necessita di numerosi momenti applicativi che andranno seguiti con attenzione in ogni Amministrazione per renderlo realmente esigibile, sia con riferimento alle dinamiche interne alle Aree, che per quanto concerne le progressioni tra tutte le Aree previste.

Queste sono per noi le principali priorità.

INCONTRO LAVORO AGILE PER DISCUTERE “LA BOZZA”. PROGRAMMATA PROSECUZIONE DOPO PASQUA!



Si è tenuto l'incontro tra l'Amministrazione e le OO.SS. maggiormente rappresentative. Per l'Amministrazione erano presenti il dott. D'Ancona, delegato dalla dott.ssa Fabbrini (Capo del D.O.G.) ed il dott. Leopizzi, Direttore Generale del Personale. I quali hanno, preliminarmente, ribadito che la riunione, di carattere consultivo delle posizioni delle OO.SS., riguardanti l'istituto del lavoro agile era stata indetta per approfondire le osservazioni che le stesse OO.SS, compresa la

FLP, avevano fatto pervenire all'Amministrazione; come previsto nelle direttive della Funzione Pubblica.

Ha evidenziato, il dott. Leopizzi, che l'Accordo sul lavoro agile dovrà concludersi entro questo mese di aprile affinché risulti operativo, per la “nuova organizzazione” immediatamente a maggio.

Quindi, richiamato il metodo di lavoro adottato per il precedente “Accordo sullo smart working emergenziale”, ha dato lettura delle osservazioni sindacali.



La FLP Giustizia, nel suo intervento, ha precisato che la situazione pandemica non è ancora risolta per cui occorre fare presto e comunque prima della fine del mese.

Si è anche soffermata sulla circolare del 31 marzo, in materia di smartworking emergenziale, che, purtroppo, ha creato interpretazioni difformi nell'ambito degli Uffici Giudiziari ubicati nelle stesse Città e, persino tra

quelli allocati negli stessi Palazzi di Giustizia; laddove taluni Capi degli Uffici hanno, prontamente, esteso fino a tutto giugno lo smart working per i lavoratori fragili, mentre altri Capi degli Uffici hanno ritenuto e comunicato ai lavoratori che occorreva rifare la visita del medico competente prima di poter essere "riammessi" al lavoro agile. Ebbene, allo scopo di evitare che da parte di taluni Capi degli Uffici vengano praticate inter-



La FLP Giustizia, nel suo intervento, ha precisato che la situazione pandemica non è ancora risolta per cui

occorre fare presto e comunque prima della fine del mese. Si è anche soffermata sulla circolare del 31 marzo, in materia di smartworking emergenziale, che, purtroppo, ha creato interpretazioni difformi nell'ambito degli Uffici Giudiziari ubicati nelle stesse Città e, persino tra quelli allocati negli stessi Palazzi di Giustizia.

pretazioni amministrative che costituiscano onerose, artificiose e vessatorie disparità di trattamento tra il Personale Giudiziario, tanto più nella categoria dei “soggetti fragili”, si è ribadito che questa volta l’Amministrazione stabilisca, chiaramente nel testo dell’Accordo quali debbano essere i requisiti per l’adesione dei lavoratori alle condizioni del “lavoro agile” e che la condizione di “fragilità” (soprattutto se documentalmente già provata per essere cronica o comunque già nota agli Uffici) non debba essere -ad ogni nuovo accordo- inutilmente ridimostrata.

Inoltre, FLP Giustizia ha sottolineato che occorre valorizzare anche l’istituto del “coworking” e che lo stesso non sia relegato all’ultima opzione da prendere in considerazione. Abbiamo richiesto che lo stesso istituto abbia adeguato rilievo e definizione dettagliata per renderlo effettivamente praticabile.

FLP Giustizia ha, inoltre, evidenziato che la bozza pone l’accento sul lavoro agile e non sulla parte che riguarda il lavoro da remoto, che dovrà in seguito essere trattato e approfondito. Un’altra richiesta che la FLP Giustizia ha fatto è stata quella di riconoscere e dare il buono pasto anche al personale che operi in modalità di “lavoro agile”, così come avviene in altri Ministeri ed Enti del Comparto delle Funzioni Centrali; e su questo aspetto abbiamo chiamato le altre OO.SS a pronunciarsi.

Infine, FLP Giustizia ha insistito con l’Amministrazione per un immediato approvvigionamento di nuove attrezzature informatiche al fine di rendere effettiva l’implementazione al massimo dell’utilizzo dell’istituto del lavoro agile nel nostro Ministero; unitamente ad un effettivo ed efficace ricognizione finalizzata all’ampliamento delle attività “smartabili”, comprese quelle relative agli uffici UNEP ed in particolare quelle previste dall’art. 492, relativo alle indagini patrimoniali. Tutto ciò in un quadro che, realisticamente, preveda un’effettiva e costante formazione continua ed il necessario supporto logistico costituito da reti informatiche veloci oltre che sicure. Per le specifiche osservazioni sugli articoli trattati FLP Giustizia ha allegato copia della bozza con le proprie osservazioni/proposte di correzioni evidenziate in rosso.

Dopo il secondo giro di consultazioni con le OO.SS. e stabilendo un punto fermo nella discussione, per come già svoltasi, fino all’articolo 9 della bozza, l’Amministrazione ha concluso la riunione rinviando a subito dopo Pasqua la riconvocazione per la prosecuzione.

Fuori dall’ordine del giorno, FLP Giustizia ha richiesto anche notizie certe sul PDG relativo al 21 quater, sia al Dottor Leopizzi, sia al dottor D’Ancona: ancora una volta, nessuna risposta.

TERMINE DELLO STATO DI EMERGENZA AL 31 MARZO 2022 CONFERMATA LA SITUAZIONE VIGENTE IN MATERIA DI GIORNI ATTRIBIBILI E FLESSIBILITÀ PLURIMENSILE.

SCONGIURATO IL RIENTRO PER I LAVORATORI FRAGILI DAL 1 APRILE

Le nuove disposizioni dell'Amministrazione del MEF in materia di lavoro agile definite per regolamentare l'istituto, visto il termine dello stato di emergenza al 31 marzo 2022 e anticipate alle OO.SS. con la circolare in via di emanazione, confermano la bontà e la giustezza delle richieste fatte dalla FLP nel corso dell'ultima riunione di contrattazione nazionale tenutasi il 14 marzo.

In particolare nella citata disposizione, come richiesto dalla FLP, viene mantenuto il termine del 30 giugno 2022 per l'attuale regolamentazione del lavoro agile, garantendo sia l'attuale numero di giornate attribuibili, che la piena flessibilità del calcolo su base plurimensile.

Per i lavoratori fragili, in mancanza della specifica norma di proroga all'interno del DL 24/2022, l'Amministrazione, accogliendo la nostra richiesta, e avvalendosi di quanto previsto in materia di disposizioni sulla sorveglianza sanitaria eccezionale, ha previsto il mantenimento della collocazione di detto personale in lavoro agile fino al 31 maggio 2022, con uno step intermedio fissato al 20 aprile per la presentazione della nuova istanza.

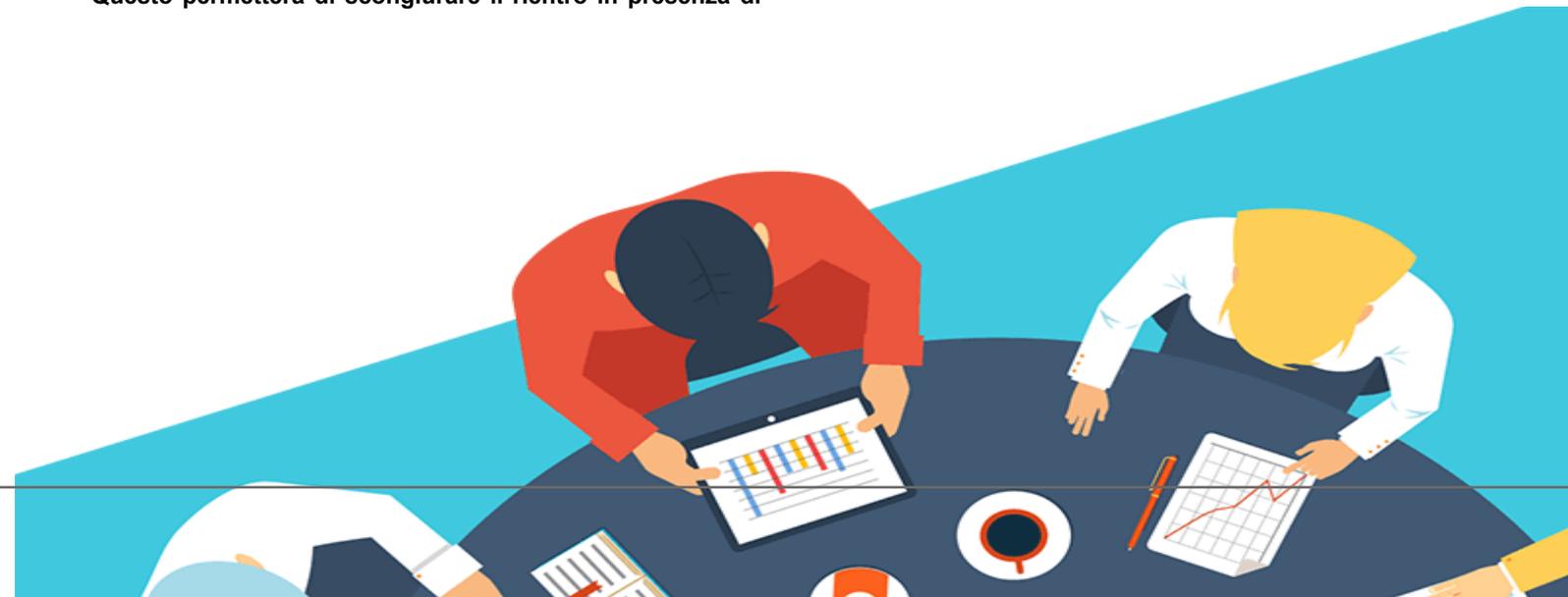
Questo permetterà di scongiurare il rientro in presenza di

detto personale dal 1 aprile 2022, situazione questa che avrebbe messo fortemente a rischio la salute di chi è affetto da patologie a rischio, in un momento in cui l'emergenza sanitaria non è affatto superata, come dimostrano i dati di questi giorni.

Questo lasso di tempo ci permetterà, inoltre, di poter lavorare, come richiesto con forza dalla nostra Federazione nelle forti prese di posizione di questi giorni, riprese da tutta la stampa e i media nazionali, per l'approvazione di uno specifico provvedimento normativo che ripristini, per tutto il tempo che sarà necessario, le piene tutele per questo personale.

Un importante risultato che testimonia il ruolo decisivo, di proposta e progettualità, della nostra Organizzazione sindacale nell'ambito del Ministero dell'Economia e delle Finanze, che auspichiamo venga fortemente rafforzato in occasione delle elezioni RSU.

Più forza alla FLP, significa dare più forza alle lavoratrici ed ai lavoratori. Più diritti, maggiore dignità professionale, più trasparenza e meno clientele e tutele solo ad personam.



ASSUNZIONI COL DPCM 29.03.2022. IN DIFESA 2.430 NUOVE UNITÀ

Finalmente una buona notizia, che darà ossigeno, se attuata tempestivamente, alle gravi problematiche determinate in ambito Difesa dalle conclamate carenze di professionalità civili, in particolare tecniche, da tempo ripetutamente denunciate da FLP DIFESA. Nella G.U. n° 93 del 21 aprile u.s., è stato pubblicato il DPCM 29.03.2022 (che pubblichiamo in allegato su questa pagina), che reca le autorizzazioni per diverse AA. CC. a indire procedure di reclutamento ed assunzione di personale a tempo indeterminato.

Dunque anche il Ministero della Difesa è autorizzato, ai sensi dell'art. 1 del predetto DPCM, "ad indire procedure di reclutamento e ad assumere a tempo indeterminato le unità di personale aggiuntive rispetto alle procedure concorsuali straordinarie già finanziate dalla Legge di bilancio per il 2019, n. 145/2018, per l'assunzione di 294 unità tecniche (n.30 di area 3[^] e n.264 di area 2[^]), e di quelle autorizzate con il DPCM 20.06.2019, non ancora effettuate (fra cui le progressioni verticali verso la 2[^]area e le 50 verso la 3[^]).

Il predetto DPCM autorizza assunzioni nella Difesa mediante concorso pubblico, per l'anno 2021, per complessive 2430 unità, di cui 476 verso la posizione iniziale della 3[^] area e 1946 verso la posizione iniziale della 2[^]area; inoltre autorizza:-la transizione da part-time al 50% a full-time per 2 unità di A3F1, – l'assunzione di 8 professori con concorso in deroga, -le ulteriori 200 progressioni verticali (di cui 50 verso la 2[^] e 150 verso la 3[^]). Le risorse necessarie, € 73.925.997,42, sono state reperite dai risparmi derivanti dalle cessazioni del personale degli anni 2018 e 2019, e dal budget 2019 e 2020.

Lo stesso DPCM autorizza anche Agenzia Industrie Difesa (AID) "ad indire procedure di reclutamento e ad assumere a tempo indeterminato le unità di personale indicate nelle Tabelle 37 e 38 allegate": per l'anno 2020 sono autorizzate assunzioni per 48 unità (2 dirigenti di II fascia, 6 funzionari A3F1 e 40 assistenti A2F2), delle quali una parte sono state già effettuate nel 2021 e la restante parte sono da effettuare mediante concorsi pubblici per 6 funzionari A3F1 e



n°21 assistenti A2F2, e mediante assunzione di 1 assistente A2F2 idoneo di concorso, per una spesa complessiva a regime pari ad € 1.497.539,16 e una disponibilità residua pari ad € 115.192,49; per l'anno 2021 sono autorizzate assunzioni per 101 unità (n°1 dirigente di II fascia, n°6 funzionari A3F1 e n°94 assistenti A2F2), delle quali una parte sono state già effettuate nel 2021, e la restante parte è da effettuare mediante concorsi pubblici per 6 funzionari A3F1 e 42 assistenti A2F2 e mediante assunzione di n°52 assistenti A2F2 idonei di concorso, per una spesa complessiva a regime pari ad € 3.013.277,16 e un accantonamento di € 45.426,95.

Val la pena ricordare come le autorizzazioni di cui sopra trovino fondamento nel "Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2021-2023" (PTFP), al netto dei transiti nei ruoli civili del personale ex militare inidoneo ex DI 18.04.2002 di cui al DM 25.05.2021 (vds Notdif n°40 dell'8 giugno 2021). Nel predetto Piano sono state rilevate le carenze al 1° gennaio 2021 rispetto alle previsioni organiche di cui al DM 29.06.2016 (15 professori/ricercatori; 33 dirigenti di cui 31 dirigenti di 2^ fascia; 8.931 personale delle aree funzionali di cui 780 di 3^ area, 7.695 di 2^ area e 456 di 1^ area); dopodichè sono state valutate le cessazioni (presunte) per limiti di età nel triennio 2021-2023 per un totale di 1.763 unità (14 dirigenti, 89 di area 3^, 1.566 di area 2^ e 94 di area 1^) che si vanno ad aggiungere alle attuali carenze in organico; e su questa base si è pervenuti a quantificare il fabbisogno complessivo di personale per il triennio 2021-2023 pari a n°3.481 unità, così ripartito: 36 Dirigenti (di cui il 50% dei posti sono riservati al personale di 3^ area); 11 professori/ricercatori; 3140 delle aree funzionali; le procedure concorsuali sono state autorizzate in diverse tranches: col DPCM 20.06.2019, con apposite disposizioni di legge, col DPCM 29.03.2022.

Val la pena precisare che questi numeri sono al netto delle assunzioni di n°294 unità tecniche da destinare a Arsenali e Stabilimenti militari, già finanziati dalla legge di bilancio per il 2019, n. 145/2018, per le quali si auspica l'emanazione quanto prima del relativo Decreto autorizzativo F.P.- MEF.

Pur valutando in modo molto positivo le scelte del DPCM, che per la prima volta dopo decenni autorizza assunzioni civili in numero significativo per la Difesa, dobbiamo dire che, a nostro parere, tuttavia, i numeri finora autorizzati, pur rispondenti a quelli indicati dal PTFP 2021-2023, sono ancora insufficienti e inadeguati a superare le criticità attuali e future, ormai conclamate in tutte le articolazioni del Ministero della Difesa, e dunque continuiamo a sostenere la necessità di lavorare ad un piano straordinario di assunzioni, da destinare in primis all'area tecnico-industriale e dunque anche a sostegno del Piano Industriale Integrato 2020-2025 per gli Arsenali della MM e per i Centri tecnici, come da tempo proposto dal Comando Logistico MM, che prevedeva l'avvio del processo di "ri-alimentazione" degli organici di personale civile al fine di dare continuità alle funzioni in essere, recuperare le professionalità pregiate, e re-internalizzare funzioni manutentive/tecniche "strategiche" per la F.A..

C'è la necessità di approfondire questo tema, e anche di avviare il confronto su scelte e sviluppi operativi del programmi assunzionali.



ISPETTORE SÌ, ISPETTORE NO “TUTTI SONO UTILI E TUTTI INDISPENSABILI”



Osservazioni in ordine alla nota della Direzione Centrale Identità Professionale Pianificazione e Organizzazione - protocollo n°3256 del 29 Marzo 2022 in ordine ai profili professionali dell'ispettorato Nazionale Del Lavoro e immissione in ruolo dei primi funzionari amministrativi.

La Direzione Centrale Identità Professionale Pianificazione e Organizzazione, con la nota in oggetto comunicava agli Ispettorati Interregionali e Territoriali Del Lavoro l'imminente immissione in ruolo dei primi funzionari amministrativi a partire dal primo di Aprile p.v.

Con la nota citata, nel fare seguito alla precedente nota protocollo n°17436 del 18 ottobre 2021, si precisa che il personale che aveva già manifestato l'interesse a continuare a svolgere le attività amministrative, verrà inquadrato nel profilo professionale di funzionario giuridico amministrativo, anche se collocato inizialmente come personale ispettivo, nel mentre, al contrario, il

personale che aveva optato per il ritorno alle funzioni ispettive andrà impiegato progressivamente nella vigilanza, tenendo conto della necessità di contemperare un periodo di affiancamento con i nuovi funzionari per la gestione efficiente delle attività amministrative, il tutto entro il termine massimo di un anno per tornare a svolgere l'attività di ispettiva.

Al contempo la nota indica che l'opzione per l'uno o l'altro profilo non comporterà alcuna limitazione nella partecipazione alle future selezioni per l'incarico di responsabile di posizione organizzativa o alla prosecuzione degli incarichi in essere.

Eventuali indicazioni di scelta del profilo, contrari rispetto a quelle di ottobre u.s., dovranno essere segnalate entro il termine ultimo del 6 Aprile 2022.

Nella sostanza in occasione dell'immissione in ruolo dei nuovi colleghi, l'amministrazione prevede una vera e propria opzione di carattere definitivo per il personale "ibrido", svolgente mansioni amministrative ma inqua-

drato come ispettore, vincolandolo al passaggio alla qualifica di funzionario giuridico amministrativo o alla permanenza nel ruolo ispettivo.

Se si trattasse solamente di mettere ordine alla situazione finora in essere, l'intento non potrebbe che essere considerato positivo, tenuto conto che molti colleghi svolgono da molti anni la funzione amministrativa, nonostante il possesso della tessera ispettiva e che quindi debba essere chiaro il quadro del personale in forza rispetto alla pianta organica attualmente in essere, anche secondo le legittime aspirazioni dei lavoratori.

Ci si rammarica, tuttavia, che una considerazione così importante, che investe l'intero asset del personale del INL, non sia stata preventivamente condivisa con le rappresentanze sindacali, ma sia stata emanata direttamente, senza alcuna preventiva possibilità di confronto con le rappresentanze dei lavoratori.

La nota difatti si limita a indicare un termine entro il quale bisogna manifestare l'opzione di tornare a fare gli ispettori o far cristallizzare il profilo di funzionario giuridico amministrativo, ma non fornisce alcuna delucidazione ulteriore, rispetto alle possibili conseguenze o sviluppi, in ordine ad una tale decisione, sul proseguo della carriera degli interessati, anche in ordine ad una eventuale procedura di mobilità che potrebbe comunque far propendere i colleghi per la scelta di un profilo anziché di un altro.

Come già stanno osservando molti dipendenti, rivolgendosi a questa sigla sindacale, l'immissione in un ruolo anziché in un altro comporta delle conseguenze varie, in ordine, ad esempio, alle future progressioni economiche che già nel passato sono state differenziate a seconda delle categorie di appartenenza, ma anche in ordine alle varie incentivazioni che l'uno o l'altro profilo comportano, ad esempio fondino per gli ispettori e la rappresentanza in giudizio per chi sta al legale. Inoltre quali possono essere le conseguenze in caso di un'eventuale riassetto degli ispettorati territoriali?

L'anzianità rimarrà la stessa? Sorgono e sorgeranno tanti interrogativi.

Per non parlare poi dei responsabili di posizione organizzativa per i quali l'attuale regolamentazione prevede, ad oggi, dei requisiti specifici, anche di

carattere temporale, per poter accedere a tale responsabilità, titolari di posizione che, ribadiamo, perché non ce ne siamo dimenticati, ad oggi non sono stati ancora retribuiti secondo quanto disposto dall'accordo di gennaio 2021, comunque sottoscritto da alcune sigle sindacali e quindi astrattamente in vigore, non sostituito allo stato con una nuova regolamentazione in materia (mora imputabile all'amministrazione e non certo ai lavoratori che portano avanti le varie incombenze, sopperendo a carenze di ogni tipo).

Che confronto si aprirà in tal senso, ed anche sulla c.d. "Quarta area"?

Quest'organizzazione è convinta che le scelte che comportino delle conseguenze importanti per lavoratori, a prescindere dal dato formale, debbano essere condivise con i loro rappresentanti ed è per questo che si chiede di differire ogni determinazione finale rispetto al termine indicato, soprattutto non ci pare corretto che tali richieste vengano fatte durante questo periodo di "agitazione del personale" con la conseguente sospensione delle trattative sindacali che invece sono indispensabili in argomenti così importanti.

Solo dopo un fattivo dialogo si potrà avere il quadro chiaro e preciso, anche sulle possibili conseguenze future, senza dover fare i soliti "salti nel buio".

Una volta, valeva il detto: "tutti sono utili e nessuno è indispensabile", ma anche alla luce delle nuove assunzioni, visto la forte carenza di personale che grava su tutte le amministrazioni ed in particolare sulle Ispettorato nazionale del lavoro, anche in ordine alla mission che viene richiesta allo stesso, vale il detto contrario, cioè tutti i lavoratori sono estremamente indispensabili e volte, anche insostituibili, in tutti i ruoli ed è per questo che, per loro, si esige il massimo rispetto.

LAVORO AGILE, WELFARE E CONCORSI ESTERNI

SCONGIURATA LA FORTE CONTRAZIONE DELL'ATTUALE - GIÀ SCARSO - CONTINGENTE DI GIORNATE DI LAVORO AGILE, CHE VIENE MANTENUTO INALTERATO E PROROGA FINO AL 30 GIUGNO PER LA TUTELA DEI LAVORATORI FRAGILI

Si è conclusa nel pomeriggio la riunione con l'Agenzia in merito alla prosecuzione del lavoro agile a partire da domani, 1 aprile.

LAVORO AGILE

Siamo partiti totalmente in salita in quanto l'Agenzia si è presentata con una bozza di direttiva (LIUA) con cui annichiliva quasi del tutto l'importanza dello strumento "lavoro agile", proponendo una riduzione dell'attuale numero di giornate consentite nel mese (pari a 6 ed elevabili a 8 per motivate esigenze personali) a 3 giornate al mese elevabili a 5...

Evidenziando così, ancora una volta, la tendenza dell'Agenzia di non volersi avvalere, come invece dovrebbe, di questo strumento e della sua connaturata potenzialità, sia per quanto riguarda l'aumento dell'efficacia e della produttività dei lavoratori, che la loro soddisfazione, permettendogli di conciliare in misura maggiore i tempi di vita - lavoro.

L'Agenzia proponeva inoltre una proroga fino al 30 giugno per il mantenimento del lavoro agile continuativo per tutti i lavoratori "fragili" e per quelli che assistono persone "fragili" ma con una certificazione di legge 104/92 con connotazione di gravità.

Prevedeva infine la cessazione del riconoscimento del buono pasto per i giorni di lavoro agile.

Come FLP ci siamo opposti da subito a tale impostazione, anche perché nei prossimi giorni entrerà in vigore il nuovo CCNL e avremo la possibilità di fare un vero accordo sindacale sul lavoro agile utilizzando la regolamentazione in esso contenuta.

Abbiamo smontato man mano tutte le tesi dell'Agenzia a

sostegno della loro decisione di diminuzione dei giorni e al termine della riunione abbiamo ottenuto la rimodulazione della bozza di LIUA e che prevede il mantenimento dell'attuale massimale di giornate di lavoro agile.

Ogni lavoratore sarà tenuto comunque a stipulare un nuovo accordo individuale entro l'11 aprile prossimo.

Da domani quindi non cambia nulla e quindi invitiamo i nostri responsabili territoriali a bloccare le disposizioni irresponsabili fatte uscire già da qualche dirigente in data odierna per un rientro totale negli uffici.

Apprezziamo invece il comportamento dell'Agenzia in merito alla tutela dei lavoratori fragili, che nei fatti verrà mantenuta fino a tutto il mese di giugno prossimo, ancorché non vi sia al momento una norma a supporto in tal senso.

Questo lasso di tempo ci permetterà di insistere con il governo e la politica affinché vengano ripristinate norme a difesa dei lavoratori "fragili" in quanto la pandemia da Covid è tutt'altro che terminata.

Nulla da fare invece per il mantenimento dei buoni pasto, sui quali l'Agenzia è stata irremovibile, ma per quanto ci riguarda, non appena sarà firmato definitivamente il nuovo CCNL, ci impegneremo affinché nell'accordo che faremo per la regolamentazione del lavoro agile a regime, trovino spazio forme nuove di ristoro alternative al buono pasto per chi lavora in modalità agile.

WELFARE INTEGRATIVO

E' giunto finalmente a termine il tortuoso percorso di autorizzazione che ha dovuto subire l'accordo sull'utilizzo di risorse disponibili a titolo di welfare integrativo firmato il 26 luglio dell'anno scorso, da parte degli organi di controllo.

“ *Da domani quindi non cambia nulla e quindi invitiamo i nostri responsabili territoriali a bloccare le disposizioni irresponsabili fatte uscire già da qualche dirigente in data odierna per un rientro totale negli uffici.*



Molte sono state le osservazioni e richieste di modifica che però non hanno minato i contenuti fondamentali dell'accordo stesso. Vogliamo evidenziarne la portata innovativa in quanto è forse il primo accordo nel comparto Funzioni Centrali che destina dei soldi ai familiari dei lavoratori dell'Agenzia deceduti a causa della pandemia di Covid-19 e che nel contempo si occupa di prevenzione, perché ci sono somme destinate ai check-up medici completi per tutti i lavoratori dell'Agenzia che volontariamente vorranno usufruirne.

Rimandiamo alla lettura dell'accordo i dettagli delle prestazioni.

ASSUNZIONE DAI CONCORSI ESTERNI E LORO FORMAZIONE

A margine della riunione, come da nostra richiesta di integrazione all'ordine del giorno, l'Agenzia ha fornito

informazioni sullo stato dell'arte relativo all'assunzione dei vincitori dei concorsi esterni e del progetto di formazione studiato per loro.

La maggior parte dei vincitori verrà convocata presso la sede centrale dell'Agenzia tra il 4 e il 12 aprile prossimi per scegliere, in base all'ordine di graduatoria, la sede di assegnazione.

I "nuovi" colleghi prenderanno poi servizio il 19 aprile prossimo, ma non direttamente presso le sedi di lavoro scelte bensì presso le relative direzioni territoriali di appartenenza, dove rimarranno per circa una settimana per una prima e breve formazione di carattere generale.

Invece i vincitori della classe di concorso per il profilo amministrativo, che sta tardando a concludersi, prenderanno servizio a partire dal 2 maggio prossimo.

Riguardo al progetto di formazione vero e proprio, l'Agen-

zia ha confermato che i vincitori, dopo la prima settimana trascorsa presso le direzioni territoriali, partiranno per un corso di formazione vero e proprio con la formula del “training on the job” presso sedi di lavoro distanti da quella di assegnazione definitiva (si parla di almeno 100 km di distanza).

Terminato il periodo di due mesi (nei quali saranno considerati in missione per formazione e durante il quale dovranno anticipare solamente le spese di vitto, in quanto l’Agenzia penserà direttamente agli alberghi e ai viaggi, quest’ultima valuterà se prorogare per altri due mesi lo svolgimento del periodo di formazione, e in caso affermativo, i neo-colleghi verrebbero destinati in altre ulteriori località.

Al termine dei 2/4 mesi di formazione i suddetti colleghi prenderanno effettivo servizio nelle sedi di assegnazione prescelte.

Anche su tale materia (che ricordiamo è di esclusiva competenza dell’agenzia) rileviamo luci ed ombre.

Come FLP apprezziamo infatti la modalità con la quale l’agenzia ha scelto di effettuare le assegnazioni di sede, e anche l’apertura manifestata per venire incontro a tutte le esigenze che man mano i vincitori stanno rappresentando (tutela di situazioni personali/familiari contemplate da leggi, esigenze di dare preavvisi agli attuali datori di lavoro, visto che molti di loro sono attualmente occupati), al fine di evitare il più possibile rinunce.

Per quanto riguarda invece il progetto di formazione, come FLP manifestiamo tutti i nostri dubbi e anche contrarietà.

Non tanto per il fine che si prefigge, perché una lunga formazione con possibilità di visionare differenti sedi e modalità di lavoro è sicuramente un grande investimento, ma perché farlo in questo preciso momento storico in cui in tutti gli uffici ci sono fortissimi problemi di carenze e i colleghi già non ce la fanno normalmente ad assicurare il livello ordinario delle attività, sobbarcarsi da domani anche una formazione sul campo delle nuove leve per periodi così lunghi e sapendo poi che quei colleghi non rimarranno nei loro uffici, potrebbe comportare un aumento delle criticità, invece che contribuire ad alleviarle e risolverle.

Abbiamo manifestato queste nostre preoccupazioni al Direttore del Personale che si farà portavoce al competente Ufficio che sta gestendo tale progetto.

“ Riguardo al progetto di formazione vero e proprio, l’Agenzia ha confermato che i vincitori, dopo la prima settimana trascorsa presso le direzioni territoriali, partiranno per un corso di formazione vero e proprio con la formula del “training on the job” presso sedi di lavoro distanti da quella di assegnazione definitiva (si parla di almeno 100 km di distanza).



INCONTRO CON IL DIRETTORE DELL' AGENZIA DEL DEMANIO. LA FLP CHIARISCE LA PROPRIA NATURA DI SINDACATO

A circa un anno dall'insediamento della Dott.ssa Alessandra dal Verme si è svolto l'incontro con il suo Vertice!

La Dott.ssa Alessandra dal Verme nell'incontro del 12 u.s., dopo aver raccontato la sua pregressa esperienza lavorativa presso il MEF, ha illustrato i suoi obiettivi primari che la impegnano a voler garantire uno sviluppo esponenziale dell'Agenzia mediante anche l'avvio delle attività della Struttura di progettazione e della Direzione per la Trasformazione Digitale.

L'Agenzia si sta impegnando in un percorso di rilancio e sviluppo secondo un disegno ben preciso di crescita e, allo stesso tempo, di cura del patrimonio pubblico.

La FLP ha apprezzato la schiettezza del neo direttore dell'Agenzia del Demanio ma ha anche esposto le proprie idee e illustrato le linee che a noi piacerebbe percorrere.

La FLP – questo il fulcro della nostra relazione – è un sindacato innovativo a trecentosessanta gradi e quindi pensiamo di poter dare il nostro apporto sia sui modelli tecnologici che organizzativi per far sì che l'Agenzia del Demanio sia sempre più centrale per il Paese. D'altronde, se i documenti del Governo assegnano un ruolo particolare alla spending review nel reperire risorse per i prossimi contratti pubblici e gli investimenti, è chiaro che questo passa per la valorizzazione degli immobili pubblici.

Siamo convinti che quella di ieri non fosse la sede adatta per fare "la lista della spesa" ma piuttosto un confronto strategico sul futuro dell'Agenzia, sui piani di sviluppo e, all'interno di questi, sul ruolo che necessariamente devono avere le persone, che sono la maggiore risorsa di qualunque organizzazione.

Crediamo che un'organizzazione pubblica, al di là della forma giuridica dell'ente, debba coniugare il concetto di accountability sia all'interno che all'esterno del proprio ambiente di riferimento. Quindi, è assolutamente necessa-

rio un maggior coinvolgimento del personale nelle scelte dell'Agenzia.

Nell'ultimo anno, al di là della volontà del vertice dell'Agenzia, la comunicazione e la partecipazione delle persone sono risultati, a nostro parere, deficitari.

Bisogna implementare la comunicazione interna e valorizzare gli apporti e le professionalità se si vuole accrescere il senso di appartenenza e di ingaggio del proprio personale. Sulle forme – organizzative, partecipative, economiche - attraverso le quali migliorare questi aspetti si dovrà trovare un accordo in sede contrattuale. È però assolutamente necessario che il vertice dia il giusto impulso alle strutture che si occupano di Human resource management.

Ci pare di aver capito che la dottoressa dal Verme abbia apprezzato il nostro intervento e assicurato il suo impegno in tal senso, oltre alla promessa di coltivare ulteriormente le relazioni sindacali che rappresentano comunque per lei una nuova sfida.



NO AL RITORNO AL PASSATO SULLO SMART WORKING! EVENTUALI INCAPACITÀ ORGANIZZATIVE DI QUALCHE DIRIGENTE NON RICADANO SUI LAVORATORI CHE HANNO SVOLTO DURANTE LA PANDEMIA UN LAVORO PREZIOSO PER TUTTO IL PAESE

Si è tenuto un confronto sullo smart working con l’Agenzia delle Entrate, per noi fortemente deludente. Prima però l’Agenzia non ha mancato ancora una volta di infilare un dito nell’occhio ai lavoratori, all’oscuro delle novità che si vedono recapitare non dopo regolare contrattazione, come prevedono i contratti ma attraverso comunicati stampa del direttore dell’Agenzia.

Eh già, perché in questi giorni abbiamo appreso dai giornali che l’Agenzia ha istituzionalizzato tutta una serie di servizi telematici anche nel campo dei controlli – oltre a quelli sui servizi per i quali abbiamo “strappato” un accordo sindacale. Ovviamente nessuna notizia ai lavoratori né soprattutto ai sindacati è stata data, nonostante sia materia di contrattazione nazionale e locale.

A questo punto le cose sono due: o le strutture deputate alla gestione del personale (DC RU e Capo Divisione Risorse) sapevano tutto e ci hanno tenuto all’oscuro, e sarebbe grave; oppure non ne sapevano niente e allora sarebbe doppiamente grave perché vuol dire che le Divisioni dell’Agenzia non si parlano tra loro, e i lavoratori ne pagano le conseguenze.

La FLP ha chiesto subito conto di questa cosa in apertura della riunione, ma è stata rinviata alla fine per parlare della materia più importante dello smart working.

Problemi tecnici alla fine della riunione hanno fatto rinviare confronto e contrattazione al giorno successivo, ma il perdurare di questi problemi tecnici ha impedito ancora di incontrarsi – secondo l’Agenzia – ed è stato disposto il rinvio alla prossima settimana.

Peccato che in moltissimi uffici periferici e regionali dell’Agenzia ieri e oggi si siano svolte innumerevoli riunioni sin-

dacali senza alcun problema.

E poi si lamentano quando diciamo che scappano dai problemi...

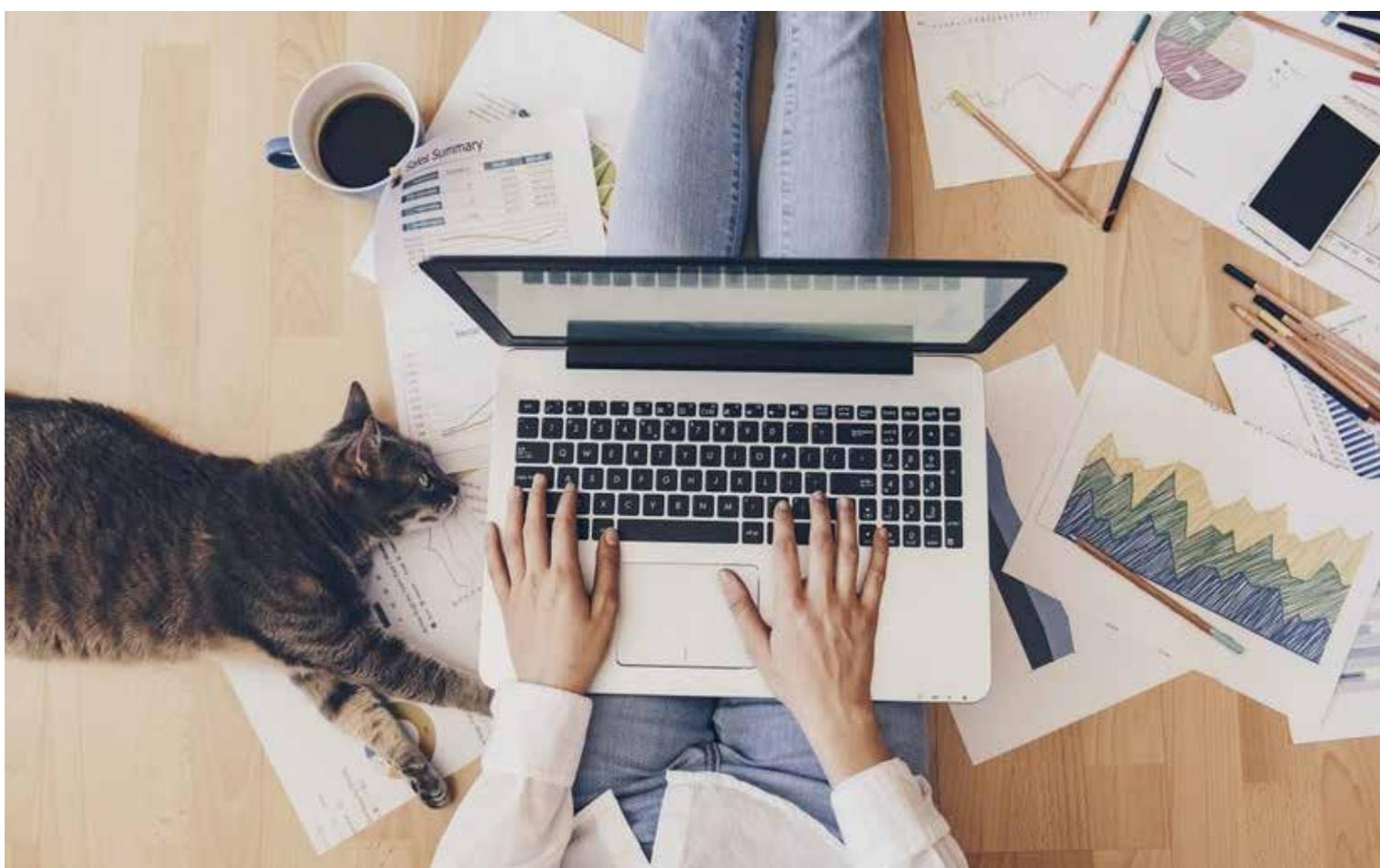
E veniamo allo smart working, facendo prima una premessa: all’incirca due settimane fa siamo stati informati (tutti i sindacati) dall’Ufficio relazioni sindacali, telefonicamente, che ci avrebbero presentato un documento per disciplinare lo smart working fino alla firma del nuovo CCNL. E ci sono stati anche illustrati, per sommi capi, i contenuti. La nostra risposta fu (passato remoto, visti i tempi con i quali siamo poi stati convocati), che si trattava di una base di partenza ma che ci riservavamo di leggere i testi e discutere di sicurezza sul lavoro, data la pandemia che continua ad imperversare. La prima domanda che ci e vi facciamo è: se era già pronto il documento perché aspettare due settimane e arrivare a due giorni dal 1° aprile per convocarci?

Sia come sia, in apertura della riunione abbiamo subito posto, come peraltro anticipato nel nostro notiziario n. 35, che per la FLP il problema più grande erano le condizioni di sicurezza nelle quali ci avrebbero chiesto di rientrare e che non avremmo accettato di riempire gli uffici di gente per farla ammalare meglio.

Addirittura veniva messa in discussione la tutela dei fragili. Ma ciò che più ci ha deluso, non sono tanto i documenti scritti, che pure hanno delle criticità, ma l’atteggiamento dell’Agenzia, tutto orientato a riportare le persone negli uffici, servano o meno in presenza.

Pensavamo che la pandemia avesse insegnato all’Agenzia che le innovazioni devono coniugarsi a 360 gradi e non solo all’esterno, ma anche nei modelli organizzativi.

Invece, abbiamo percepito chiaramente che si ritiene un



fastidio la gestione delle persone nelle varie modalità di lavoro e prevale il principio del controllo fisico, il più arretrato tra i metodi di coordinamento del lavoro.

La FLP in questi due anni è stata all'avanguardia nell'innovazione organizzativa a tutti i livelli, tanto che per qualcuno siamo "il sindacato dello smart working", e la definizione non ci dispiace, anche se siamo molto altro. Ma non vogliamo un'innovazione strabica, che si coniuga nei servizi che diamo alla cittadinanza, ma non all'interno dell'organizzazione.

Né vogliamo in alcun modo che le pressioni di qualche dirigente di vertice, con tanto di minacce di non raggiungere gli obiettivi prefissati se la gente non torna in ufficio, sortisca come effetto che il livello centrale si pieghi a questi diktat. Le eventuali incapacità organizzative della dirigenza non ricadano sui lavoratori.

Diciamo ciò perché non comprendiamo i motivi per i quali si debbano definire a priori i giorni massimi di smart working per ogni settimana, il divieto di prestazione mista nella stessa giornata, i tentativi di inserire surrettiziamente forme di controllo a distanza.

A voce, ci è stato comunicato che vi sarà la possibilità di aumentare fino a 5 ore al giorno le fasce di contattabilità. Ma cinque ore su sette ore e 12 minuti di lavoro non è più smart working, è telelavoro.

Insomma, l'Agenzia smart non ci vuole proprio diventare e continua a privilegiare forme arcaiche di organizzazione. Lo smart working prevede autonomia e responsabilità. Se una parte minoritaria della dirigenza e delle figure di coordinamento non è pronta a coniugare queste forme, anziché correre dietro alle peggiori pratiche di lavoro, l'Agenzia organizzi dei

bei corsi di formazione e li convinca che siamo nel 2022 e non nel 1950.

Alla fine del confronto, grazie alla pervicacia della FLP l'Agenzia si è convinta a prorogare l'accordo sulla sicurezza del 23 novembre 2021 fino a fine aprile e ad accettare che i nuovi accordi individuali entrino in vigore solo dal 16 maggio.

Semberebbe una buona notizia, ma lo è solo in parte perché nel frattempo la stessa Agenzia ha rifiutato di modificare le nuove linee guida per la stipula degli accordi individuali e questo ci preoccupa molto perché è chiaro che la contrattazione sullo smart working che dovrà aprirsi dopo la firma definitiva del CCNL sarà pesantemente ipotecata da queste posizioni di partenza su divieto di prestazione mista, prevalenza addirittura sulla settimana del lavoro in presenza, forme di controllo a distanza, fasce di contattabilità esagerate.

Per questo facciamo molta fatica a comprendere la soddisfazione espressa da quasi tutti i sindacati sul risultato raggiunto che per la FLP, invece, è fortemente insoddisfacente, salvo la parte sugli accordi di sicurezza.

La differenza su quale modello di sindacato si affermerà sullo smart working dipende tutto da come voterete alle prossime elezioni RSU e da quanti voti prenderà la FLP in tutta Italia.

Se saremo più forti potremo riaffermare le nostre posizioni; se saremo invece più deboli allora la controparte non mancherà di rimarcarcelo cercando di ridimensionare le nostre idee e le nostre posizioni.

A voi la decisione!

LA CSE SANITÀ E LA CSE FLPL RICHIEDONO ALLE PREFETTURE L'APERTURA DI UN TAVOLO DI CRISI

I tavolo di crisi sarebbe necessario per discutere della disastrosa situazione delle Strutture Socio-Assistenziali e residenziali Pubbliche del territorio di Alessandria ed Asti. I Sindacati Cse sanità (Sindacato maggiormente rappresentativo nel comparto sanità Privata e terzo settore) e Cse Flpl (Sindacato maggiormente rappresentativo nel comparto Funzioni Locali) hanno richiesto in data odierna l'apertura di un tavolo di crisi per discutere della disastrosa situazione delle Strutture SocioAssistenziali e residenziali Pubbliche del territorio di Alessandria ed Asti.

Secondo Mensi Claudia e Gallo Stefania: "la situazione, nella maggior parte delle Ipab del territorio, è diventata insostenibile, carenze organizzative e situazioni debitorie esponenziali

che provocano enormi problemi ed incertezze ai lavoratori tutti, alle Aziende in Appalto fornitrici di servizi e a volte della gestione del personale senza poi dimenticarsi di tutti gli Ospiti soggiornanti nelle strutture.

Basti pensare che solo qualche mese fa per tali motivazioni si è arrivati alla chiusura dell'Ipab di Castellazzo Bormida in meno di un mese e che tante altre nelle medesime condizioni".

A tale incontro i Sindacati hanno richiesti alle Prefetture che partecipino gli Enti provincia (in rappresentanza dei Comuni), la Regione Piemonte in quanto unico ente responsabile del controllo degli Ipab e gli Ipab stessi.



AD ALESSANDRIA LA CONFERENZA ORGANIZZATIVA DELLA FLP DI ALESSANDRIA-ASTI IN OCCASIONE DEI 5 ANNI DALLA COSTRUZIONE

AL TERMINE DELLA CONFERENZA SI È SVOLTO IL DEBATE FORMATIVO PER DIRIGENTI SINDACALI E RSU "IL RUOLO DEL SINDACATO NEL PUBBLICO IMPIEGO DEL 2022

Si è tenuta presso la Sala Seminari dell'Università del Piemonte Orientale di Alessandria la conferenza organizzativa della FLP di Alessandria-Asti in occasione dei 5 anni dalla costruzione del Coordinamento Territoriale.

La FLP è un sindacato autonomo, indipendente, apolitico nato a livello nazionale nel 1999 che opera nel comparto del pubblico impiego direttamente nel comparto Funzioni centrali, Istruzione e ricerca e per il tramite delle sue Federazioni Cse sanità per il Comparto Sanità Pubblico e privato e CSE FLPL nel comparto enti locali.

Durante la conferenza organizzativa, a cui hanno partecipato oltre che i dirigenti sindacali e Rsu del territorio anche il Segretario Generale FLP Marco Carlomagno e i componenti della Segreteria Generale FLP INL Angelo Piccoli e Mimma Anna Paldinola, si è discusso di quanto fatto dal Coordinamento fin d'ora, la Segreteria composta da Stefania Gallo ha portato ad aumento del numero degli iscritti al sindacato del 645% dal proprio insediamento, ed una presenza quasi capillare in tutto le Amministrazioni Pubbliche e della Sanità privatizzata/convenzionata, con Coordinamenti Aziendali e/o RSU.

Inoltre, si è trattato delle situazioni aperte nel territorio, come ad esempio, la carenza di personale per la PA, il rinnovo dei contratti pubblici e del terzo settore in stand-by da anni e la situazione critica a livello finanziario ed organizzativo delle Strutture Residenziali pubbliche e private (come ad esempio l'Ipab Borsalino e la Casa di Riposo Città di Asti).

Al termine della conferenza Organizzativa si è svolto il debate formativo per dirigenti sindacali e RSU "il Ruolo

del Sindacato nel Pubblico Impiego del 2022" a cui hanno partecipato il Segretario Generale FLP Marco Carlomagno, il Direttore dell'Ispettorato del Lavoro Asti-Alessandria Dott. Sergio Fossati, l'Onorevole Jessica Costanzo, il Dirigente Asl Al Dott. Roberto Stura, l'Avvocato Marco Del Nevo e i Componenti del Coordinamento Nazionale FLP INL Angelo Piccoli e Mimma Anna Paldinola, durante il debate si è discusso del ruolo del sindacato in questi anni.



PENSIONE ANTICIPATA PER LAVORI USURANTI E NOTTURNI A TURNI

IN FASE DI STALLO IL CONFRONTO SULLA RIFORMA DELLA FORNERO

Dopo aver fornito le istruzioni per le domande di pensionamento in base a “quota 102” (si veda il nostro precedente Notiziario n. 5 dell’11 u.s.), la Direzione Centrale Pensioni dell’ INPS ha pubblicato sul proprio sito il messaggio n. 1201 del 16 marzo u.s., che alleghiamo al presente Notiziario per i lavoratori eventualmente interessati, avente per oggetto le istruzioni dell’Istituto previdenziale ai fini della presentazione, entro il 1° maggio p.v., delle domande di riconoscimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti di cui al Decreto legislativo 21.04.2011 n 67 come modificato dalla legge 11.12.2016 n. 232 (legge finanziaria 2017), che interessano le lavoratrici e i lavoratori che maturano i requisiti agevolati per il collocamento in pensione nel corso del 2023.

Il messaggio INPS fornisce tutte le informazioni utili per l’accesso al beneficio, i requisiti richiesti, la documentazione da produrre e la decorrenza che è fissata in base alla presentazione della domanda.

I destinatari del beneficio sono i lavoratori così individuati:

- i lavoratori impegnati in mansioni particolarmente usuranti e di cui all’articolo 2 del Decreto Ministro Lavoro 19 Maggio 1999 (lavori in galleria, cava o miniera ecc.); i lavoratori addetti alla c.d. “linea catena” (lavorazioni in catena di montaggio); i conducenti di veicoli adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo di capienza non inferiore a nove posti, per i quali i requisiti richiesti sono una anzianità contributiva di 35 anni e di età minima di 61 anni e 7 mesi (c.d quota 97,6);

- i lavoratori notturni a turni: con almeno 78 notti lavorate l’anno, con anzianità contributiva di 35 anni ed età minima di 61 anni e 7 mesi (c.d quota 97,6); quelli con notti lavorate all’anno da 77 a 72, con anzianità contr. di 35 anni ed età

minima di 62 anni e 7 mesi (c.d quota 98,6); quelli con notti lavorate da 71 a 64, con anzianità di 35 anni ed età minima di 63 anni e 7 mesi (quota 99,6);

- lavoratori notturni che prestano attività per periodi di durata pari all’intero anno lavorativo, per i quali i requisiti richiesti sono quelli di c.d. quota 97,6 (35 anni di anz. e 61 anni e 7 mesi di età).

Le domande di riconoscimento del beneficio vanno presentate entro il 1° maggio p.v. per via telematica, utilizzando il modulo “AP45” (qui allegato) corredate dalla documentazione richiesta.

L’INPS comunicherà direttamente al lavoratore l’esito della domanda (accoglimento con riserva, in quanto l’efficacia del provvedimento è subordinata all’accertamento della sussistenza dei requisiti al 31.12.23, o rigetto), e in caso di accoglimento l’INPS indicherà anche la decorrenza del



trattamento pensionistico.

La presentazione della domanda in ritardo e dunque dopo il 1° maggio 2022 comporta il differimento del trattamento pensionistico nei termini indicati al punto 3 del messaggio INPS.

L'accesso anticipato al trattamento pensionistico sarà comunque riconosciuto dall'INPS solo a seguito della presentazione della domanda di pensionamento.

A tal proposito ribadiamo come la Confederazione CSE in questi mesi ha richiesto con forza l'aggiornamento e l'estensione delle attività gravose e usuranti, che nell'attuale formulazione non fotografano tutte le situazioni meritevoli di tutela, a partire da quelle individuate dalla Commissione tecnica istituita presso il Ministero del Lavoro.

A nostro parere tale proposta deve essere rapidamente portata all'attenzione del Governo e delle parti sociali per l'approvazione, e necessariamente implementata con l'inserimento di altre figure, a partire dagli operatori della sanità (personale infermieristico, OSS e socio sanitario) e socio assistenziale.

Con l'occasione, si forniscono informazioni in merito agli sviluppi del confronto tra Governo e Parti Sociali in merito alle modifiche da introdurre nella riforma pensionistica proposta dall'allora Ministra Fornero, di cui abbiamo già informato i lavoratori nei nostri precedenti Notiziari nn. 2 e 3.

Diciamo subito che il confronto è entrato attualmente in fase di stallo, dopo gli incontri di gennaio e febbraio u.u.ss., nei quali la Parte pubblica aveva finalmente reso noto i propri intendimenti in materia di flessibilità in uscita, che non sono apparsi alle Parti Sociali particolarmente convincenti: disponibilità di massima a prevedere una uscita anticipata dal lavoro rispetto alle due opzioni previste dalla riforma Fornero del 2011 (pensione di vecchiaia a 67 anni d'età e

pensione anticipata con 42 anni - 41 per le donne - e 10 mesi di anzianità contributiva), ma a condizione di prevedere o un ricalcolo contributo sull'intero montante sul tipo di "opzione donna" (30% circa di penalizzazione) o, in subordine, una penalizzazione dell'assegno pensionistico (si è ipotizzato una uscita a 64 anni, con un taglio del 3% per ogni anno d'anticipo rispetto ai 67).

Proposte queste che ovviamente non ci convin-

cono affatto, perché produrrebbero una significativa riduzione della pensione.

Da qui lo stallo nel confronto tra Governo e Parti Sociali, che ci preoccupa parecchio perché non si vedono ad oggi ipotesi di riforma condivise, e nel frattempo il tempo continua a scorrere (vale la pena di ricordare che le novità in materia previdenziale dovranno essere indicate in seno al DEF 2022, che il Governo dovrà presentare a settembre p.v. a premessa del DDL Bilancio 2023).

L'unica novità, se così si può dire, riguarda una proposta venuta l'8 marzo u.s. dal Ministro del Lavoro Orlando circa la possibilità di "rendere strutturale o quantomeno pluriennale la c.d. "opzione donna", associandola anche ad altri strumenti che tengano conto delle condizioni in cui le persone lavorano e delle differenze indotte dai diversi lavori" (ricordiamo che "opzione donna", in vigore già da qualche anno e dall'ultima legge di bilancio prorogata a tutto il 2022, prevede il collocamento anticipato in pensione per le lavoratrici dipendenti che hanno maturato 58 anni d'età e 35 di contributi, che comporta però il ricalcolo interamente contributivo della pensione, il che rappresenta il suo nervo scoperto e la rende conseguente poco appetibile per moltissime lavoratrici).

Il Ministro Orlando propone la strutturalità o quantomeno la pluriennalità di "opzione donna" e va anche bene a nostro giudizio, ma non dice però nulla sul ricalcolo contributivo, che nel caso dovesse essere confermato renderebbe la sua proposta comunque irricevibile.

Va detto che il negoziato Governo Parti sociali è sostanzialmente fermo al palo perché le Parti mantengono posizioni divaricate rispetto al nodo centrale, che è quello della flessibilità in uscita, anche se su altre questioni i punti di convergenza sono emersi, per esempio sulla pensione di garanzia per i giovani con impieghi lavorativi precari e discontinui e con basse remunerazioni.

In materia di flessibilità in uscita, l'idea di CSE-FLP Pensionati è ben nota da tempo: 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; pensiamo che vada resa strutturale "opzione donna" ma senza ricalcolo contributivo; chiediamo infine la riduzione a 30 anni del requisito contributivo per APE Social dei lavori gravosi, ampliandone comunque la platea.

Seguiremo comunque da vicino gli sviluppi del negoziato e ne daremo conto ai lavoratori interessati.



LA MALATTIA DA 10 CENTESIMI: STORIA DELLA POLIO E DI COME HA CAMBIATO LA NOSTRA SOCIETÀ

Era il 30 dicembre 1911 quando il “Corriere della Sera” riportò per la prima volta un trafiletto su un «morbo misterioso»: la poliomielite.

Una malattia dai molti paradossi, che era sempre esistita ma non aveva mai provocato epidemie prima di allora, sembrava stranamente preferire chi viveva in condizioni igieniche migliori e, pur non essendo l’infezione più frequente o mortale dei suoi tempi, rappresentò la più grande paura degli americani dopo la bomba atomica.

La polio divenne il grande nemico da sconfiggere, grazie alla combinazione (fino a quel momento inedita) di un’importante spinta politica, di un’enorme attenzione mediatica e del forte impatto emotivo dei danni, talvolta gravissimi, di questa malattia.

Agnese Collino ripercorre le tappe di questa storia - dalla rivoluzione nella beneficenza agli scienziati superstar, dalla corsa al vaccino alla nascita dei reparti di terapia intensiva - per mostrare come la lotta alla polio abbia generato innovazioni che ancora oggi fanno parte della nostra vita.

A cavallo tra passato e presente, «la polio è stata una delle patologie nella storia della medicina che più ha cambiato la nostra società, anche se oggi non ce lo ricordiamo più».



Agnese Collino è laureata in biologia molecolare e ha conseguito un dottorato in oncologia molecolare presso la Scuola Europea in Medicina Molecolare (SEMM) di Milano.

Ha iniziato a dedicarsi alla divulgazione scientifica nel 2013, e ha seguito il master in “Giornalismo e comunicazione istituzionale della scienza” dell’Università di Ferrara.

Oggi è membro della supervisione scientifica di Fondazione Umberto Veronesi, e svolge attività di divulgazione diretta ai cittadini e alle scuole.

Agnese Collino

LA MALATTIA DA 10 CENTESIMI

Storia della polio
e di come ha cambiato
la nostra società



GITE NEI DINTORNI DI ROMA: 12 LUOGHI DA VISITARE



Vignanello

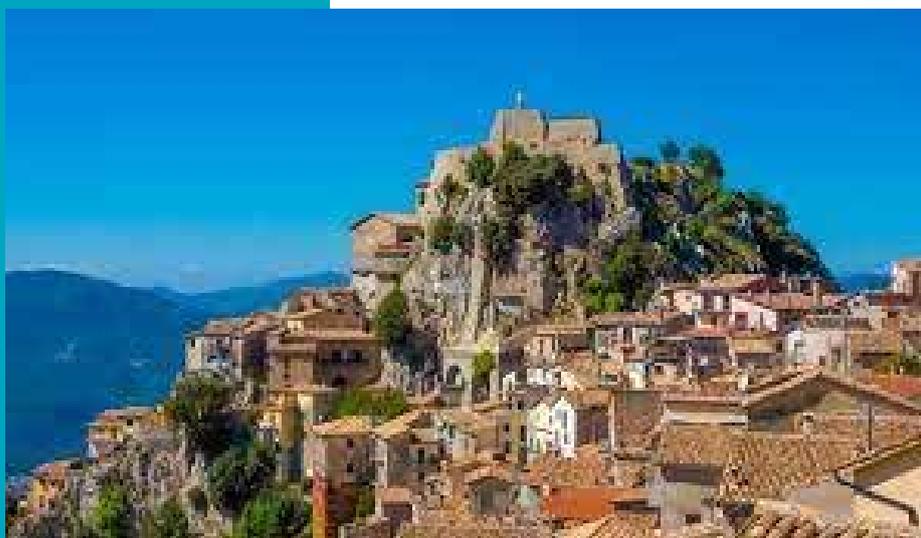
Per una tranquilla giornata in famiglia o in compagnia di amici, il paese di Vignanello è di certo da prendere in considerazione. Centro agricolo e turistico di antichissima origine, questa cittadina presenta ancora scorci in grado di riportarti alle epoche lontane. Qui, oltre a visitare i luoghi di maggiore interesse come il Castello Ruspoli, risalente al XVI secolo, potrai degustare le specialità locali rinomate da tempo.

Oltre il vino DOC di Vignanello, conosciuto in tutta Italia, il paese è anche famoso per le proprie nocciole e l'olio extravergine di oliva di bassissima acidità. Per gli amanti delle feste di paese il consiglio è di fare un salto a Vignanello dal 10 al 15 agosto, nel periodo in cui si celebra la Festa del Vino, per immergersi nel tripudio di colori e profumi, tra degustazioni di vini e assaggi dei prodotti tipici.

Orvieto

Per chi volesse trascorrere un weekend fuori Roma oppure semplicemente passare un giorno fuori porta può prendere in considerazione di fare una gita ad Orvieto, nell'Umbria. Un piccolo gioiello che sorge su una rupe di tufo da visitare assolutamente, soprattutto per gli appassionati di storia e della buona cucina! Bastano meno di due ore di macchina per ritrovarsi in una delle città più belle dell'Umbria, piena di storia, artigianato, cultura e folklore.

La cittadina ha vissuto diverse epoche storiche, essendo protagonista di alcune di queste: rappresentò infatti un centro di notevole importanza storico-





culturale italiano in epoca etrusca e in quella medievale. Un passato tangibile, che è possibile ammirare passeggiando per le vie della città, ammirando i numerosi monumenti e visitando i vari musei. Per chi è in visita ad Orvieto alcune meraviglie della città sono tappe d'obbligo: il Duomo, che è una delle cattedrali gotiche più belle d'Italia e il Pozzo di San Patrizio, in cui è possibile scendere nel punto più profondo percorrendo i 248 gradini di una scala elicoidale. Dopo aver esplorato i dintorni è impossibile privarsi dell'assaggio delle migliori specialità umbre come il cinghiale e il tartufo, accompagnate dal buonissimo vino DOC.

Castelli Romani

Per Castelli Romani si intende un insieme di borghi dei Colli Albani, che si trovano ad una brevissima distanza da Roma. Scelta ideale per chi non vuole passare troppo tempo in macchina, ma allo stesso tempo sente il bisogno di uscire fuori Roma e godersi una bella giornata con nuovi posti da visitare e buon cibo da degustare.

Per godersi un panorama spettacolare sul Lago di Albano il luogo da scegliere è Castel Gandolfo, la residenza estiva del Papa, che si trova esattamente sui Colli Albani. Qui vi consigliamo di visitare il Palazzo

Papale e i meravigliosi Giardini Barberini, prenotando un tour che include le due visite con audioguida e un pranzo al sacco con prodotti locali. Potete trovare qui tutte le informazioni sul tour e verificare disponibilità e costi.

Per le buone forchette invece è da non perdere la visita ad Ariccia e Frascati. La prima cittadina è considerata la patria della porchetta e qui puoi anche ammirare le opere del Bernini visitando la Collegiata di Santa Maria Assunta e il Palazzo Chigi. A Frascati invece, dopo aver visitato la meravigliosa villa Aldobrandini, non si può non fare un salto in una delle tipiche fraschette per assaggiare un po' del vino della casa e mangiare i prodotti tipici del Lazio come salumi, formaggi e antipasti vari, serviti in quantità molto abbondanti.

Cervara di Roma

Considerato uno dei borghi autentici d'Italia, meta preferita dagli artisti di ogni genere fin dal 1800, protagonista di alcune musiche inedite composte da Ennio Morricone e dei quadri di rinomati pittori esposti ora nei più famosi musei europei. Il borgo di Cervara di Roma, con i suoi 436 abitanti, è posto in una spettacolare posizione panoramica ed è completamente circondato dalla natura. Il centro abitato comunale di Cervara



si trova a 1053 metri sopra il livello del mare ed è considerato il comune più alto della provincia di Roma e si contende con Filettino il primo posto per essere il borgo più alto del Lazio.

Dopo aver visitato questo bellissimo e suggestivo borgo medievale dalle tipiche atmosfere della montagna appenninica è possibile accedere al parco naturale regionale dei Monti Simbruini, di cui Cervara è la porta d'ingresso. Con i suoi 29990 ettari questo parco rappresenta la più grande area protetta della regione Lazio. Qui la flora e la fauna sono veramente varie: funghi commestibili come i porcini e i prataioli, frutti del sottobosco come il ribes alpino, i mirtilli rossi, i lamponi e le fragole, molto importanti per la vita degli animali che popolano il parco; non è raro infatti incontrare cervi, caprioli, volpi, tassi, donnole e altre specie animali.



Civita di Bagnoregio

Inserito con merito tra i Borghi più belli d'Italia, Civita di Bagnoregio è uno dei posti vicino Roma che vale assolutamente la pena di essere esplorato. Situata al confine con l'Umbria, a due ore dal centro della Capitale, Civita di Bagnoregio è una tipica cittadina medievale rimasta immutata nel tempo. Un luogo caratteristico e suggestivo dove perdersi, tra vicoletti e abitazioni in tufo.

Questo antico borgo è stato soprannominato "La città che muore" in quanto poggia su uno sperone di tufo che, a causa di una costante erosione, rischiava in passato di far scomparire lentamente la città. Per fortuna però, grazie alle importanti opere di sostegno alla rupe dove sorge il borgo, Civita di Bagnoregio sta lentamente lasciando alle spalle i suoi trascorsi da "borgo fantasma", tornando pian piano a vivere.

Non perdetevi una visita guidata in questo borgo meraviglioso, dove potete ammirare gli edifici medievali ben conservati, scoprire le rovine etrusche risalenti a più di 2.500 anni fa e ascoltare i racconti affascinanti della "città che muore". Puoi trovare qui tutte le informazioni sul tour e verificare disponibilità e costi.



Calcata

Se stai pianificando una gita fuori porta nel Lazio, Calcata è un borgo che non puoi assolutamente lasciarti sfuggire! Considerato uno dei più meravigliosi paesaggi laziali, circondato da una folta

e impenetrabile vegetazione, questo piccolo borgo medievale si erge su uno sperone tufaceo proteso nel vuoto.

A partire dagli anni '30 il paesino iniziò lentamente a spopolarsi a causa della crisi economica e, soprattutto, dei frequenti crolli della fragile rupe di tufo. I calcatesi infatti si trasferirono a qualche kilometro di distanza, costruendo un piccolo centro moderno che porta il nome di Calcata Nuova. Questo massiccio abbandono portò Calcata a essere considerato il "paese che muore", un destino in effetti simile alla più famosa Civita di Bagnoregio nominata in precedenza.

Visitare Calcata è un'esperienza che può essere a tutti gli effetti considerata "fuori dal mondo"; un borgo medievale tra i più suggestivi del Lazio, a cui si accede da un'unica porta che si apre tra le fortificazioni. Oltrepassata la pittoresca piazzetta appena dopo l'ingresso è possibile perdersi in un dedalo di strette viuzze che spesso portano sul ciglio del profondo precipizio che cinge quasi per intero la piccola cittadina.

Antuni

Tra le città abbandonate del Lazio, Antuni è quella che probabilmente ha la storia più sventurata. Bombardata per sbaglio durante la Seconda Guerra Mondiale, la città ha riportato molti danni alle abitazioni e al Castello del Drago, mentre la chiesa fu completamente distrutta. Del tutto abbandonata e inaccessibile fino agli anni '90, l'antico borgo sta attirando sempre più interesse grazie ai lavori di restauro degli edifici più importanti e di una buona parte delle abitazioni.

Nonostante i lavori di ristrutturazione però è vietato avventurarsi nella città da soli, in quanto può essere molto pericoloso. È possibile però prenotare una guida tramite l'associazione "Camminando con...", che gestisce le visite guidate per conto del comune di Castel di Tora.

Terme di Saturnia

Sei stanco della chiassosa Roma, del traffico e dell'inquinamento tipico delle grandi città? Se vuoi andare fuori Roma alla ricerca di un po' di benessere e relax puoi optare per una fantastica giornata





alle terme di Saturnia. Anche se ci vorrà un po' di tempo per arrivarci, le Terme di Saturnia valgono certamente la pena di essere visitate, non solo per gli effetti benefici delle acque sulfuree, ma anche per la bellezza che offrono le Cascate del Mulino, un vero spettacolo della natura!

Le terme sono costituite da un'unica sorgente termale che sgorga ad una temperatura costante di 37.5°C. Le acque di queste terme sono rinomate per le loro svariate proprietà terapeutiche e l'immediata sensazione di benessere e relax che avvolge chi vi si immerge rende questa meta molto popolare. Nonostante l'affluenza che c'è, soprattutto nelle ore diurne, le terme sono abbastanza grandi per ospitare tutti e può essere una buona occasione per fare due chiacchiere e stringere nuove amicizie!

Terme libere Piscine Carletti

Leggermente più vicine delle Terme di Saturnia, quelle delle Piscine Carletti si trovano a soli due chilometri da Viterbo e sono accessibili gratuitamente sia di giorno che di notte. L'acqua ipertermale ha una temperatura in uscita di 58°C e alimenta diverse vasche. L'aria circostante è circondata da zone a prato dove potersi sdraiare per un po' di relax o un bagno di sole.

Lago di Bolsena

Quando fuori splende il sole non c'è niente di meglio di un giorno fuori porta passato al Lago di Bolsena. Anche se ci vorranno un paio d'ore di macchina per arrivarci ti consigliamo di impostare la rotta sul lago di Bolsena, appartenente all'omonimo

borghetto, nell'alto Lazio.

Quinto per dimensioni in Italia, quello di Bolsena è uno dei laghi balneabili italiani più puliti; le sue acque limpidissime gli hanno fruttato il soprannome di "il lago che si beve". Oltre a poter fare delle piacevoli passeggiate e praticare trekking intorno alla zona del lago, ci sono svariate attività per gli amanti degli sport acquatici come la canoa e il windsurf.

Lago di Canterno

Per chi ama le scampagnate ma vuole rimanere vicino Roma il consiglio è impostare il navigatore su Lago di Canterno, in provincia di Frosinone. Circondato dal verde, questo bellissimo ed affascinante lago sorge in un luogo appartato e silenzioso, a pochi chilometri da Fiuggi Fonte e dal suo chiasso turistico.

La particolarità di questo lago, chiamato anche "Lago Fantasma", è che sparisce durante alcuni periodi dell'anno; un fenomeno dovuto al disgregarsi o accumularsi del materiale detritico al suo imboccatura. La fase di prosciugamento non si presenta quasi mai con lo stesso effetto e può durare svariati mesi, qualche giorno o, addirittura, molti anni.

Lago di Bracciano

Per una gita fuori porta molti abitanti di Roma scelgono il lago di Bracciano, il sesto lago per profondità in Italia. Situato nel nord della Capitale, a meno di un'ora dalla città, e circondato dai Monti Sabatini, questo bellissimo lago offre tantissime attività sia per gli amanti degli sport acquatici che non. Un posto perfetto per chi ama stare all'aria aperta.

Oltre a poter praticare immersioni subacquee, andare in canoa o cimentarsi nella vela è infatti possibile fare un bellissimo giro in bici sulla Ciclovía dei laghi, che collega il lago di Bracciano al lago Martignano; in alternativa si può optare per la Ciclovía dei boschi, partendo dalla stazione di Oriolo Romano fino a raggiungere Trevignano Romano. Ovviamente non mancano le occasioni per fare delle piacevoli passeggiate ed escursioni, ma anche godersi un picnic in riva al lago è un'esperienza rigenerante.



CALIFORNIE

Girato nell'arco di cinque anni, *Californie* è la poetica ed avvincente rappresentazione di quante decisioni, apparentemente irrilevanti, determinino il futuro di un individuo, in bilico tra farcela e il soccombere di fronte alle difficoltà.

Jamila, una ragazza di origine marocchina, vive con la sua famiglia a Torre Annunziata, in provincia di Napoli.

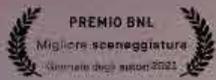
A 9 anni ha grandi ambizioni ma poi si isola sempre più in sé stessa, non frequenta i coetanei ed evita di andare in classe.

A 12 anni, mette i soldi da parte perché vuole tornare in Marocco, anche da sola.

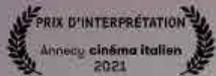
A 13 lavora a tempo pieno come parrucchiera presso il salone *Californie*. Riesce a comprarsi tutto quello di cui ha bisogno, vestiti e telefono compresi. Poi una mattina, sul posto di lavoro, arriva un assistente sociale e le chiede come mai non va a scuola. Jamila viene seguita dai 9 ai 14 anni, in un percorso di crescita e di messa a fuoco della sua identità che richiama istintivamente il lavoro fatto da Richard Linklater con *Boyhood*.

Ma soprattutto c'è il volto di Khadija Jaafari che cambia nel corso degli anni, che mantiene negli occhi la sua irrequietezza, che prevale all'interno dell'inquadratura.

L'identità tra Italia e Marocco segue i naturali passaggi soggettivi, dal desiderio del ritorno a casa al suo rifiuto, con la figura del padre vista come marginale, se non assente. Un film che colpisce dritto, che ha l'impeto e la poesia del cinema di Antonio Capuano combinate con la vitalità e la grazia di quello di Sébastien Lifshitz.



PREMIO BNL
Migliore sceneggiatura
Giornate degli Autori 2021



PRIX D'INTERPRÉTATION
Année cinéma italien
2021

ANG FILM + RAI CINEMA
PRESENTANO

VINCITORE



GIORNATE DEGLI AUTORI 2021



GIORNATE
degli AUTORI



CALIFORNIE

REGIA DI
ALESSANDRO CASSIGOLI + CASEY KAUFFMAN



CON
KHADIJA JAAFARI

IKRAM JAAFARI MARILENA AMATO FATIMA RAMDOUH SIMONA PETROSINO EMANUELE PALUMBO LUCIO ZURLO SALVATORE MIGNOGNA
UNA PRODUZIONE ANG FILM CON RAI CINEMA CON IL SOSTEGNO DI MIC - DIREZIONE GENERALE CINEMA CON IL SOSTEGNO DI REGIONE LAZIO - FONDO REGIONALE PER IL CINEMA E L'AUDIOVISIVO
IN COLLABORAZIONE CON REGIONE CAMPANIA E CAMPANIA FILM COMMISSION UNA DISTRIBUZIONE FANDANGO DISTRIBUZIONE DIRETTORE DELLA FOTOGRAFIA EMANUELE PASQUET MONTAGGIO ALESSANDRO CASSIGOLI
MUSICHE GIORGIO GIAMPA FONICO DI PRESA DIRETTA ANTONIO CASPARRIELLO MONTAGGIO DEL SUONO GIUSEPPE D'AMATO SCRITTO DA ALESSANDRO CASSIGOLI CASEY KAUFFMAN E VANESSA PICCIARELLI
PRODOTTO DA DAMIANO TICCONI REGIA DI ALESSANDRO CASSIGOLI E CASEY KAUFFMAN

DAL 21 APRILE AL CINEMA

ANGFILM



