

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE





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



» p.8

06 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

12 EVENTI

14 INTERVISTA

22 DEMANIO

23 ENTRATE

20 ECOFIN

23 DEMANIO

24 FORMAZIONE UNIVERSITARIA

26 DIFESA

27 MEF

28 PENSIONATI

30 RUBRICHE VARIE



» p.8



» p.28



» p.14

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

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'Agencia delle Dogane e dei Monopoli e ha ricoperto numerosi incarichi sia all'interno dell'Agencia 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'Agencia 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

Come sanno gli iscritti e i simpatizzanti che seguono i nostri canali di informazione, i nostri profili social, o sfogliano la nostra rivista, la FLP è in prima linea quando si parla di nuovi modelli lavorativi, che pongano l'attenzione sulla produttività, certo, ma anche, se non soprattutto, sul benessere del lavoratore, certi del fatto che più un lavoratore si trova in una situazione lavorativa "confortevole", più quel lavoratore sarà utile alla sua azienda.

E' quindi con grande piacere che proponiamo sulle pagine di questo numero l'intervista che abbiamo realizzato con due esperti della materia, impegnati non solo nell'analisi teorica ma anche nell'applicazione pratica di queste teorie: si tratta di Simone Terreni, fondatore di VoipVoice, azienda leader nel settore dei servizi IT alle aziende, ma anche formatore e divulgatore di cultura digitale, e Martina Giacomelli, Digital PR Manager di VoipVoice e Executive Director di Inside Factory, azienda che si occupa di formazione e consulenza per aiutare le aziende a navigare nel mondo digitale di oggi, e autrice di un bel libro, "Smart Working e Benessere" che può essere intesa come una sorta di guida a un ambiente lavorativo più piacevole e a una organizzazione del lavoro più attenta alle esigenze degli individui.

Con loro si è parlato delle loro esperienze, di come è possibile coniugare questi nuovi modelli lavorativi con le esigenze dei datori di lavoro e dei dipendenti, ma anche del fenomeno delle "Grandi Dimissioni", questa ondata di dimissioni di milioni di lavoratori stanchi di dover accettare condizioni lavorative che non li soddisfano, che è partita dopo il primo lockdown negli USA e che ora è registrata anche nel resto dell'Occidente.

E a questo argomento si collega un grido di allarme che abbiamo lanciato in questi giorni grazie anche alla giornalista Rosaria Amato di La Repubblica: l'attuale sistema di reclutamento della Pubblica Amministrazione non riesce ad attrarre i giovani più bravi, per via di una offerta che non corrisponde alle loro esigenze. Poco smart working, stipendi poco competitivi, sedi di servizio vacanti concentrate soprattutto nel Nord Italia mentre la maggior parte dei potenziali interessati risiede nel Meridione, sono tutti ostacoli che non favoriscono il necessario ricambio generazionale nella nostra PA e soprattutto impediscono di poter pescare fra i profili migliori, riducendo l'Impiego Pubblico al Piano B, da percorrere solo le opzioni più appetibili sono sfumate.

FIRMATO IL NUOVO CONTRATTO DELLE FUNZIONI CENTRALI CARLOMAGNO (FLP): “AUMENTO SALARIALE INSUFFICIENTE, MA POTENZIALITÀ INNOVATIVE PER I LAVORATORI E PER IL PAESE”

E' stato firmato definitivamente il nuovo CCNL del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, che si applica ai lavoratori dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali e degli Enti Pubblici non Economici (INPS, INAIL, ENAC, ACI e altri enti minori) e che riguarda quindi oltre duecentomila lavoratori del pubblico impiego.

Il nuovo contratto nasce già scaduto e giunge alla fine di un lungo iter di approvazione durato oltre quattro mesi dalla firma della preintesa, avvenuta all'inizio di gennaio.

Sui contenuti è intervenuto il Segretario Generale della Federazione Lavoratori Pubblici e funzioni pubbliche (FLP) Marco Carlomagno: “Non possiamo certo essere soddisfatti degli aumenti stipendiali in senso stretto, vista anche l'inflazione che ha ricominciato a correre negli ultimi mesi, né delle manovre dilatorie del governo, che ha ritardato in ogni modo possibile la firma definitiva per rinviare il pagamento degli arretrati.

Nonostante ciò, Carlomagno rimarca i tratti positivi che hanno portato la FLP a firmare questo contratto: “Malgrado le criticità siamo soddisfatti per le potenzialità innovative di questo contratto. La contrattazione integrativa dei nuovi istituti contrattuali può portare a un ammodernamento della struttura organizzativa dello Stato i cui buoni frutti sarebbero colti sia dai lavoratori che da utenti e imprese.

“Si aprono nei prossimi mesi opportunità formidabili.

La contrattazione di nuove famiglie professionali più rispondenti al lavoro da svolgere rispetto a quelle precedenti vecchie di venti anni, il finanziamento extra contrattuale delle carriere, il recupero e l'utilizzo di maggiori fondi per la produttività, l'istituzione dell'area delle alte professionalità assente sinora nei contratti, la possibilità di contrattare nuove forme di conciliazione vita-lavoro, a partire dallo smart working, sono tutti temi sui quali ci misureremo entro il 2022 e che faranno emergere la reale volontà delle amministrazioni dello Stato di cambiare pelle e passare dal mero adempimento formale dei propri compiti alla soddisfazione reale dei bisogni di cittadini e operatori economici.

“È proprio nei momenti di crisi come l'attuale – conclude il Segretario Generale della FLP – che si affermano i cambiamenti epocali. La FLP è pronta a scommettere sul senso di appartenenza dei lavoratori pubblici e sulla loro capacità di innovare.

Dall'altra parte ci aspettiamo analoga dimostrazione a non difendere l'esistente e a puntare sulla valorizzazione delle persone e sulla loro professionalità all'interno di modelli organizzativi meno burocratizzati e caratterizzati da più autonomia e responsabilità, a ogni livello”.



PROROGATO A GIUGNO, COME RICHIESTO DA CSE, IL PROTOCOLLO ANTI-COVID NEGLI AMBIENTI DI LAVORO A META' DELLO STESSO MESE, UNA NUOVA VERIFICA.

Abbiamo partecipato come CSE alla riunione convocata dal Ministero del Lavoro per una verifica del protocollo che reca le misure generali per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 sui luoghi di lavoro.

Come si ricorderà, l'esplosione dell'epidemia a febbraio 2020 obbligò il Governo a tutta una serie di misure restrittive di carattere sia individuale che collettivo, tutte comunque finalizzate al contenimento della diffusione del contagio, e tra queste quelle introdotte con il DPCM 11.03.2020, che portarono al lockdown e alle ben note limitazioni anche nelle attività di lavoro.

In questo contesto, qualche giorno più tardi, era il 14 marzo 2020, Governo, Parti Sindacali e Partidatoriali sottoscrissero un primo e specifico "protocollo", articolato in 13 punti, che recava linee guida e indicazioni di carattere operativo, condivise da tutte le Parti firmatarie, per agevolare le imprese nell'adozione di misure per la prosecuzione delle attività produttive in condizioni di massima sicurezza all'interno degli ambienti di lavoro e di massima protezione in ordine alle modalità lavorative.

Il protocollo del 14 marzo registrò poi degli aggiornamenti successivi legati alle evoluzioni del quadro epidemiologico e all'andamento della pandemia, che resero necessarie alcune integrazioni e modifiche al testo originario: il primo aggiornamento avvenne a

soli 40 giorni di distanza con la firma del protocollo 24 aprile 2020; il secondo aggiornamento, invece, l'ultimo in ordine di tempo, vide successivamente la luce ad un anno di distanza, con la sottoscrizione del protocollo del 6 aprile 2021.

Tutte e tre le circostanze videro la presenza al tavolo e l'attiva partecipazione della nostra Confederazione CSE, che appose la sua firma su tutti e tre i protocolli. Oggi, infine, una nuova convocazione delle parti firmatarie dei precedenti protocolli da parte del Ministero del Lavoro, al fine di decidere il da farsi sulle misure anti-Covid alla luce del mutato quadro emergenziale che è intervenuto in questi mesi.

Alla predetta riunione, hanno partecipato per la Parte Pubblica, oltre al Ministero del Lavoro, anche il Ministero della Salute e il Ministero dello Sviluppo Economico; per le Parti Sociali, erano presenti i rappresentanti di Organizzazioni sindacali tra le quali CSE, e quelli di Organizzazioni datoriali tra le quali Confindustria, Confartigianato, Confcommercio, CNA ed altre; infine, presente al tavolo anche INAIL.

La riunione è stata aperta dall'intervento del Rappresentante del Ministro del Lavoro che ha posto al tavolo la questione relativa al mantenimento o meno del "protocollo" alla luce dell'evoluzione della pandemia, prospettando da parte sua la possibilità di una conferma pro tempore, e ha chiesto alle Parti presenti



di esprimersi al riguardo.

Nel suo intervento, la CSE ha espresso la convinzione che, alla luce dell'evoluzione del quadro epidemiologico che evidenzia ancora oggi numeri importanti nei contagi da Covid-19 ancorché insignificativa discesa, che suggeriscono la conservazione allo stato delle misure di prevenzione in atto, e soprattutto alla luce dell'efficacia che hanno dimostrato nel corso di questi due anni i protocolli nazionali e i discendenti protocolli aziendali che hanno assicurato tutele e sicurezza negli ambienti di lavoro, il protocollo, nel testo ultimo sottoscritto il 6 aprile 2021, vada mantenuto almeno fino a tutto giugno, naturalmente attuato con le ordinanze del Ministro della Salute. Per quanto attiene ai Dispositivi di Protezione Individuali (DPI), proprio alla luce dell'evoluzione attuale del quadro epidemiologico, la nostra Confederazione ha espresso il proprio convincimento circa la necessità del loro mantenimento negli ambienti di lavoro, in particolare nelle situazioni di particolare addensamento e dove non sia comunque possibile assicurare il distanziamento sociale necessario.

CSE ha infine proposto la riconvocazione del tavolo per la metà di giugno per decidere il da farsi alla luce dell'andamento della pandemia, ma anche per una riflessione a tutto tondo sull'esperienza di questi mesi, in primis sul positivo lavoro svolto dai Comitati Aziendali, e su quanto possa essere mantenuto in vita anche in prospettiva

post-pandemica (il riferimento va in primo luogo alla positiva esperienza dello smart-working) al fine di introdurre utili modifiche nell'organizzazione del lavoro e di assicurare al contempo più tutele e più sicurezza nei luoghi di lavoro.

A conclusione del giro di interventi delle Parti presenti al tavolo, si è unanimemente convenuto di confermare sino a tutto giugno p.v. l'efficacia del protocollo del 6 aprile 2021, con l'impegno delle Parti a ritrovarsi verso la metà di giugno p.v. per una verifica attenta dell'evoluzione del quadro pandemico e, alla luce di esso, per una rivisitazione dei contenuti del protocollo e una sua attualizzazione in termini operativi.

Degli esiti della riunione odierna, verrà redatto un verbale a firma dei Rappresentanti di parte Pubblica presenti, che darà conto delle scelte e degli impegni di cui sopra.

Nell'esprimere una valutazione positiva in merito alle risultanze della riunione odierna, che evidenziano ancora una volta l'utilità e la necessità del pieno coinvolgimento delle Parti sociali in materia di sicurezza "del" lavoro e "sul" lavoro, si fa riserva di inviare a tutte le nostre strutture sindacali il verbale di riunione non appena ci sarà pervenuto dal Ministero del Lavoro.

STIPENDI BASSI, POCO SMART WORKING, POSTI SOPRATTUTTO AL NORD: ECCO PERCHÉ SEMPRE PIÙ GIOVANI NON VOGLIONO LAVORARE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

“ *I vincitori hanno dovuto accettare la sede assegnata, e quindi, se meridionali, si sono dovuti trasferire al Nord, oppure a Roma, come prevedeva il concorso da 500 posti del Mef, e anche in questo caso si tratta di un trasferimento oneroso in una città che ha un costo della vita elevato.* “

Lo scorso 29 maggio è apparso su Repubblica un interessante articolo di Rosaria Amato sull'incapacità delle PA di attrarre i giovani.

Al suo interno venivano anche riportate le posizioni della FLP tramite le parole del segretario generale Marco Carlomagno.

Nell'articolo si evidenzia la difficoltà per i dipendenti pubblici neo assunti, di affrontare la vita quotidiana al nord a causa delle spese troppo elevate e degli stipendi troppo bassi.

Il caro vita delle città del Nord Italia è un forte elemento di scoraggiamento per i giovani vincitori di concorso, ma non l'unico.

Un altro elemento importante è la speranza di avere un'altra opportunità perché come ricorda il presidente dell'Aran (l'agenzia che stipula i contratti della Pubblica Amministrazione) Antonio Naddeo, “è da vent'anni che non si facevano più concorsi, e in questo momento le possibilità di vincerne uno sono moltissime, così magari si spera di poter scegliere il posto più vicino a casa.”

Sono molti i concorsi banditi negli ultimi mesi in cui le amministrazioni hanno fatto fatica a trovare le persone da assumere: per arrivare a coprire i posti dal Mef al Mims all'Agenzia delle Dogane al ministero del Lavoro hanno dovuto “scorrere le graduatorie”, chiamando uno per uno gli idonei non vincitori, con un



risultato paradossale, in questa situazione fa notare Marco Carlomagno, segretario generale della FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, sindacato autonomo della Pubblica Amministrazione: “I vincitori hanno dovuto accettare la sede assegnata, e quindi, se meridionali, si sono dovuti trasferire al Nord, oppure a Roma, come prevedeva il concorso da 500 posti del Mef, e anche in questo caso si tratta di un trasferimento oneroso in una città che ha un costo della vita elevato. Mentre gli idonei in molti casi hanno potuto scegliere!”.

Per evitare queste situazioni molte amministrazioni, a cominciare dall’Agenzia delle Dogane, hanno annunciato che i prossimi concorsi saranno su base regionale, ma questo, osserva Carlomagno, “non risolve la questione, perché le

sedi del Nord dove i laureati locali hanno altre possibilità di lavoro nel privato, ben più remunerative, rimarranno comunque vuote. Per esempio nel concorso per l’ufficio del processo le difficoltà maggiori si sono avute nelle sedi come Bergamo, e anche l’Agenzia delle Dogane riferisce di una percentuale di mancata copertura del 10%, ma è una media, a fronte di punte del 20% nelle città del Nord Italia. I giovani non sono attratti da stipendi che crescono poco e carriere che spesso rimangono ferme per 30 anni”.

I social media sono pieni di testimonianze di giovani che hanno opposto “il gran rifiuto” dopo aver vinto un concorso nella Pubblica Amministrazione.

“IN ITALIA SI DISCUTE ANCORA SE AVERE PIÙ O MENO SMARTWORKING, MA IL PROBLEMA È AVERE PIÙ SMARTLEADER”.



Lo ha dichiarato Marco Carlomagno, segretario generale di FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, a Nobilita, il festival della cultura del lavoro che si è tenuto a Imola per il secondo anno. “Il vero problema dell’Italia sono i manager incapaci - ha detto Carlomagno durante il suo discorso - L’incapacità di comprendere la necessità di superare paradigmi obsoleti è comune purtroppo a troppi ‘manager’ del pubblico e del privato”.

Il riferimento è in particolare alla questione dello smart working, dopo che il ministro Brunetta ha ripristinato l’obbligo per i lavoratori del settore pubblico di rientrare al lavoro in presenza, ma anche alle scelte in materia di lavoro agile di alcune aziende del settore privato.

“Stiamo vivendo una pandemia globale, migliaia di posti di lavoro verranno spazzati via, - ha continuato il segretario generale FLP - interi settori sono in crisi e qual è la ricetta magica di alcuni sagaci manager italiani?

Far tornare i dipendenti in ufficio per controllarli, perché molti manager italiani non sanno gestire le risorse.

È in atto una rivoluzione digitale e molti non se ne rendono conto. Abbiamo bisogno di manager visionari, abbiamo bisogno di meno controlli e più gestione. Il problema non è avere più o meno smartworking ma di sicuro avere più smartleader”.

NOBILITA

IL FESTIVAL DELLA CULTURA DEL LAVORO

AUTODROMO ENZO E DINO FERRARI, IMOLA

24 maggio 2022

QUINTA EDIZIONE



“ Stiamo vivendo una pandemia globale, migliaia di posti di lavoro verranno spazzati via, - ha continuato il segretario generale Flp - interi settori sono in crisi e qual è la ricetta magica di alcuni sagaci manager italiani? Far tornare i dipendenti in ufficio per controllarli, perché molti manager italiani non sanno gestire le risorse. È in atto una rivoluzione digitale e molti non se ne rendono conto. Abbiamo bisogno di manager visionari, abbiamo bisogno di meno controlli e più gestione.”



INTERVISTA A SIMONE TERRENI, IMPRENDITORE-FONDATORE DI VOIPVOICE E A MARTINA GIACOMELLI, EXECUTIVE DIRECTOR DI INSIDE FACTORY E COMMUNICATION & DIGITAL PR MANAGER DI VOIPVOICE

Sono stati nostri graditi ospiti presso la sede nazionale FLP - Federazione Lavoratori Pubblici Simone Terreni, imprenditore-fondatore di VoipVoice, formatore e divulgatore di cultura digitale e Martina Giacomelli, Executive Director di Inside Factory e Communication & Digital PR Manager di VoipVoice.

A fare gli onori di casa, il segretario generale, Marco Carlomagno.

Un'occasione per parlare di come un nuovo modo di vedere il mondo del lavoro sia possibile: dall'innovazione digitale per il rilancio del Paese allo smart working come modello organizzativo aziendale, dal life balance alle pari opportunità, dalla scelta dei collaboratori al ruolo della comunicazione e dei social nella vita di tutti i giorni, per concludere col ruolo che possono avere i grandi del passato nel farci compiere un percorso di crescita personale e professionale...

Intervista a Simone Terreni

Simone Terreni è imprenditore, formatore e divulgatore di cultura digitale.

Promuove la digitalizzazione delle telecomunicazioni e lo smart working in tutta Italia - lo scorso anno è stato inserito tra i 100 Top Manager Italiani da Forbes.

Hai scritto una guida pratica - "Lo Smart Working non si improvvisa", concepita durante il lockdown. Cosa è cambiato alla luce dell'attualità?

Ci sono state delle evoluzioni a livello normativo. La più recente è quella del 30 Giugno, quando è stato siglato il nuovo Protocollo sullo smart working e lavoro agile che sancisce che dal 01 settembre non sarà più possibile praticare lo smart working "semplificato" ma ci dovrà essere un accordo scritto tra il dipendente e l'azienda. Quanto il processo di istituzionalizzazione sia accompagnato anche da un'evoluzione culturale e mentale è più difficile da stabilire.

Sicuramente, la pandemia è stata un acceleratore per innovare spingendole ad introdurre tecnologie e stru-

menti informatici che consentano di remotizzare il lavoro, rendendolo più produttivo e performante. Tuttavia la cultura del lavoro agile trova ancora ostacoli importanti e troppo spesso ci sono imprenditori e manager che ancora si oppongono alla diffusione dello Smart Working, non comprendendone appieno le potenzialità.

Da sempre VoipVoice promuove il lavoro agile come modello organizzativo di conciliazione di vita privata e vita professionale, con particolare riferimento al fatto che senza gli strumenti/i servizi digitali come il VoIP e le connettività non sarebbe possibile metterlo in atto. VoipVoice come è organizzata per il lavoro agile?

VoipVoice applicava già prima della pandemia lo Smart Working e, nei mesi del primo lockdown in cui tante aziende si sono trovate impreparate a gestire la fase emergenziale del lavoro da remoto, tutti i collaboratori di VoipVoice sono invece stati subito pronti a lavorare da casa. Ogni collaboratore da sempre è dotato di pc portatili, cuffie e interno del centralino in cloud, oltre che di una connettività a casa che ha fornito l'azienda, in modo da avere una rete aziendale più sicura e stabile.

Non solo: in tale occasione e nei mesi a seguire, data la





© Chiara Sernia

presenza continuativa del collaboratore da casa, l'azienda ha deciso di erogare anche un contributo economico, in modo che ciascun collaboratore potesse crearsi presso la propria abitazione una postazione lavorativa confortevole oppure investirlo come supporto alle spese di consumi personali (come luce, gas etc).

Il bonus Smart Working permane ancora oggi. Attualmente in VoipVoice ciascun collaboratore è libero di organizzarsi i turni smart in accordo con il proprio reparto, in risposta sia alle esigenze personali che a quelle aziendali. Diverso rispetto a prima c'è l'introduzione sistematica a tutti i collaboratori del lavoro agile: se prima infatti erano solo alcuni ad attuarlo, adesso ciascun collaboratore ne ha percepito i reali benefici e ha scelto di adottarlo come metodo organizzativo del lavoro! In tutto questo l'azienda non solo non ne ha risentito ma ha migliorato le proprie performance!

VoipVoice ha fatto un investimento, dotando tutti di un PC, cuffie, connessione, un sistema voip. Quindi lo smart wor-

king ha un costo?

Sicuramente lo Smart Working ha un costo ma tutto dipende se questo costo poi viene ripagato in termini di maggiore produttività e benessere dei collaboratori.

Visto che pratichiamo lo Smart Working da tanto tempo, ormai, non ho dubbi nel sostenere che i collaboratori essendo più felici e riconoscendo il lavoro agile come un grande vantaggio per la loro vita privata e professionale lavorano meglio, mettendo maggiore cura e attenzione nel lavoro. Essere più felici a lavoro si esplica anche nel sentirsi parte del team, nel riconoscere e fare propri i valori aziendali e nel promuoverli! È un valore aggiunto imprescindibile.



Intervista a Martina Giacomelli

Martina Giacomelli Executive Director di Inside Factory e Communication & Digital PR Manager di VoipVoice.

Il libro scritto vuole essere un focus su come si costruisce il benessere dell'individuo e del professionista grazie all'approccio metodologico del lavoro agile, un tema attuale e collegato al fenomeno delle "Grandi Dimissioni", il licenziamento di massa spontaneo che si è verificato a partire da luglio 2021, connesso al Covid, al fenomeno del burn out (l'esaurimento da lavoro) e alla volontà di ricercare un miglioramento della propria qualità di vita.

L'ebook che ha scritto "Smart Working & Benessere" è una guida di approcci reali e concreti per impostare una vita personale e lavorativa quanto più sana, ce ne può parlare?

Analizzare gli elementi intangibili dell'uomo professionista, lo stare bene, le sue passioni ciò che lo smuove a livello di impostazione pratica del lavoro stesso, ci porta a spostare il focus non più soltanto sul ruolo ma anche proprio su ciò che come individui possiamo dare.

Per questo quando parliamo di benessere dobbiamo ine-

vitabilmente fare riferimento al prenderci cura di noi, alla generazione di una cura del nostro essere uomini e donne professionisti ma esseri umani che hanno desideri, ambizioni, sogni e valori a cui fare riferimento.

L'equilibrio work-life dovrebbe più essere inteso come life balance: all'interno di questo equilibrio di vita, il lavoro è una parte – fondamentale – così come tutti gli altri elementi che compongono/fanno parte della nostra vita.

Costruire una vita smart riguarda quindi la costruzione di un equilibrio di vita. All'interno di "Smart Working & Benessere" ho voluto fare un approfondimento su quanto sia fondamentale esser consapevoli di cosa concorre a costruire il nostro benessere e di quanto il lavoro agile possa essere un volano per questo stesso benessere, diventando quindi la modalità organizzativa del lavoro nel presente e nel futuro.

Da cosa nasce l'idea di fare uno studio sullo smart working?

Negli anni di pandemia è stata fatta una narrazione sbagliata a livello mediatico di tutto quello che è ruotato intorno al termine Smart Working, soprattutto nel suo concetto attuativo. Abbiamo infatti chiamato "Smart Working" una



modalità organizzativa del lavoro che corrispondeva a tutti gli effetti ad un Home Working Emergenziale, dove la grande maggioranza delle aziende non era pronta per lavorare da remoto e tantomeno era strutturata per farlo.

In questa confusione, lo smart working è stato identificato come il modello lavorativo necessario ma quello non era smart working.

Lo Smart Working si esplica nella flessibilità di spazi e tempi di lavoro, qualcosa di ben diverso rispetto alla costrizione di lavorare ogni giorno tutto il tempo da casa in un unico ambiente, magari con anche la gestione contemporanea dei figli e delle attività domestiche.

In quel frangente però c'è stato un ripensamento del concetto stesso del lavoro: tutti si sono resi conto che lavorare in un posto diverso dall'ufficio era possibile.

Molti di questi, hanno visto nel lavoro agile la risposta concreta alle proprie necessità e al soddisfacimento delle esigenze personali. In sostanza, lo Smart Working creava benessere! Per questo abbiamo con coscienza voluto approfondire questo aspetto e promuoverne la diffusione attraverso un ebook che ne racconta effettivamente i benefici per il professionista-individuo!

Che cos'è secondo lei il benessere e come possiamo identificarlo?

Quando ho iniziato ad avvicinarmi alla stesura dell'ebook, ho riflettuto a lungo su quelle che fossero le caratteristiche del benessere e cosa andasse a costituirlo.

La prima conclusione a cui sono arrivata è che il benessere è

qualcosa di interiore, non per forza dettato da una condizione materiale. Secondo la Treccani è uno "stato felice di salute, di forze fisiche e morali", "condizione prospera di fortuna, agiatezza" e ancora "sensazione soggettiva di vita materiale piacevole". Alla creazione di uno stato felice di salute, forze fisiche e morali concorrono in gran parte le nostre scelte. Siamo noi come individui che abbiamo nelle mani il potere e la forza di determinare le nostre condizioni di benessere: scegliendo, sviluppiamo pensieri e compiamo azioni che ci portano a vivere il presente.

Proprio qui c'è la chiave di volta, vivere il presente costruendoselo non è subire le scelte altrui.

È determinare la nostra quotidianità con consapevolezza e con fermezza. Senza questi elementi inevitabilmente subiremo le scelte di altri e, lì, non può esserci benessere ma solo convivenza. Siamo noi a dover costruire il nostro presente scegliendo e selezionando quello che ci fa stare bene. In questo, l'ebook vuole essere una guida alla costruzione del benessere che parte dalle scelte consapevoli.

Il lavoro agile diventa quindi un volano per la costruzione del benessere, rispondendo in modo concreto ai bisogni dell'individuo?

La grande promessa dello Smart Working è quella di regalare tempo. Avere tempo a disposizione significa avere la possibilità di scegliere a cosa dedicarlo e come investirlo. Lo Smart Working va incontro alle esigenze dei professionisti, lasciando loro la libertà di scegliere.

Per questo è fondamentale capire come inserirlo all'interno della propria vita per fare in modo che sia una leva di miglioramento e non uno strumento che ci porta a sovrapporre momenti e attività – vita privata su vita professionale o viceversa. Servono le dovute regole e accortezze di comportamento per gestire in modo efficace il tempo.

Quando si lavora smart si riescono a soddisfare più esigenze e a creare al contempo un circolo virtuoso di benessere, dedicando tempo alle attività che influiscono sull'armonia del proprio essere. Persone più felici sono persone anche più produttive che lavorano meglio, sereni e soddisfatti.

Passare da un'ottica di Work Life Balance a quella di Life Balance, cosa vuole dire?

Da work-life balance a life balance appunto!

Dal concetto di costruzione di equilibrio vita-lavoro alla costruzione invece di un proprio equilibrio di vita, dove il lavoro è parte integrante ma non separato dalla vita!

Un equilibrio che dobbiamo trovare, aggiungendo ogni giorno dei tasselli, identificando le attività che vogliamo svolgere, quelle che ci fanno bene e eliminando quelle che ci causano stress o dolore.

Il concetto di Life Balance parte dal presupposto che il

lavoro è parte della vita e considerarlo, al contrario, come una componente dissociata si potrebbe rivelare controproducente e dannoso. Raggiungere uno stato di Life Balance significa avere consapevolezza delle proprie azioni e fare di tutto affinché esse coincidano con i propri valori.

Il principio del Life Balance si basa sul meccanismo che le azioni dovrebbero corrispondere ai nostri pensieri e i nostri pensieri ai nostri valori, e mira a far adottare una serie di comportamenti e abitudini propositive che regalano al nostro corpo e alla nostra mente serenità e che ci verranno restituite sotto forma di energia e forza per le sfide quotidiane.

L'attenzione al benessere è diventata preponderante dopo l'esperienza del lockdown che ha costretto tantissimi a "ripensarsi". Qual'è la sua opinione al riguardo?

Può sembrare banale ma durante il lockdown abbiamo dovuto fare i conti con noi stessi.

Costretti in un unico ambiente, ci siamo trovati a fronteggiare una situazione di emergenza che nessuno si sarebbe mai immaginato. Se fuori quasi tutto si è fermato, la nostra mente è stata l'unica cosa che invece non si è mai fermata.

E questo inevitabilmente ha condotto a profonde riflessioni. A cominciare dal "sono contento della vita che sto facendo?" "Che cosa mi aspetto dalla mia vita?" "Il lavoro che sto facendo è quello giusto per me?" e così via, fino a domande personali, relazionali etc.

In questa ottica, capire cosa contribuisce a determinare il proprio benessere è diventata la leva su cui poggiarsi per decidere quali azioni compiere nel prossimo futuro, se il lavoro che stavano facendo li soddisfaceva, se cambiare o meno lavoro etc. Tantissimi si sono avvicinati alla filosofia YOLO – you only live once – per prendere coraggio e cambiare vita. Molti si sono licenziati, molti hanno iniziato nuove strade professionali.

Questo approccio, quello Yolo, ha dato vita ad un fenomeno che non si è esaurito con l'esperienza pandemica ma anzi continuerà anche nei prossimi anni.

Torniamo al suo ebook, che è scaricabile online gratuitamente e fa parte del progetto di VoipVoice. E' suddiviso in tre parti: "Smart Think" il pensiero intelligente, "Smart Work" lavorare in modo intelligente e "Smart Life", vivere in maniera intelligente. Perché ha deciso di dividere il libro in 3 fasi?

Pensa smart, lavora smart, vivi smart.

Dovrebbe esser tutto così. Pensa intelligente, lavora

intelligente, vivi intelligente. Perché i pensieri costruiscono le nostre azioni e perché anche il lavoro dovrebbe esser strutturato in modo intelligente. Ma soprattutto perché il lavoro è almeno un terzo delle nostre 24 ore a disposizione, di quei 1.440 minuti totali: se lavoriamo intelligente, possiamo anche vivere intelligente. All'interno dell'ebook ho provato a spiegare perché!

La parte di "Smart Think" inizia con l'approfondimento su quanto è importante essere responsabili e agire in risposta ai nostri ruoli. La seconda sezione è invece dedicata al lavoro intelligente, allo "Smart Work", e cioè a come poter strutturare e organizzare il nostro lavoro, con un metodo molto preciso e con la gestione efficace di riunioni, mail e call. Qual è l'obiettivo di questi primi 2 punti?

Pensare in maniera intelligente ha a che fare con una riproposizione dei propri pensieri in relazione all'approccio di vita che dovremmo avere.

Credo che dai nostri pensieri nascano poi le nostre azioni. Pensare in modo intelligente si traduce quindi in avere pensieri sostenibili – intesi in sostenibili a livello di vita – agendo in risposta ai propri ruoli e responsabilità (quelli con cui nasciamo e che poi però anche nel corso della vita scegliamo di avere) e sulla base dei propri valori.

Di base noi dovremmo sempre comportarci – nella vita privata e nel lavoro – corrispondendo ai nostri valori: stiamo percorrendo la strada giusta? Ma soprattutto perché lo stiamo facendo?

Avere ben chiari i perché, le motivazioni di fondo che ci muovono, ci aiuta ad approcciarci con disciplina anche ai nostri pensieri. Da qui deriva poi l'autodisciplina nel lavoro, Smart appunto, che consente di corrispondere alle attività assegnate proprio perché consapevoli di quello che è il nostro ruolo all'interno dell'azienda e della P.A., dei perché stiamo facendo quel lavoro. Se facciamo un lavoro che ci piace, che corrisponde ai nostri valori, potremo anche approcciarci con metodo al suo svolgimento!

Inoltre, uno degli obiettivi del capitolo dedicato allo Smart Work è quello di mostrar alcune tecniche per la gestione del tempo da applicare poi nell'organizzazione più efficace e performante di webmeeting, call, telefonate professionali fino proprio all'agenda e alla suddivisione del tempo di lavoro in slot.

L'ultima sezione, "Smart Life" è infine dedicata alla vita intelligente, Pensa intelligente, lavora intelligente, vivi

intelligente. Perché i pensieri costruiscono le nostre azioni. Quanto è importante questo per migliorare la qualità della vita?

Generare benessere passa attraverso i diversi modi che abbiamo di prenderci cura di noi. Delle nostre abitudini, dei nostri comportamenti, del nostro lavoro. Non per ultima della nostra salute mentale.

A livello intrusivo, il rimuginio è il primo elemento da cancellare.

Dovremmo provare a lasciar andare quello che non ci produce benessere, senza rimuginare, ma essere consapevoli di cosa possiamo controllare e cosa non possiamo controllare. Le energie mentali che abbiamo devono essere investite in temi che possono produrre maggior benessere e salute, ma soprattutto armonia.

Prendersi cura di sé passa dall'accettarsi, dal prendere coscienza dei propri valori (dal conoscerli prima!) e dallo smettere di fare paragoni con gli altri: prima si comincia prima si starà meglio! Non serve chissà quanto tempo al giorno da dedicare, possono bastare anche dieci minuti di focus ma realizzati con coscienza.

A livello generale l'home/smart working è ben visto o no? sono più gli scettici o i favorevoli e le aziende come si sono poste al riguardo?

Diciamo che la situazione vede sia favorevoli che contrari. Questo perché l'esperienza di home working emergenziale del periodo pandemico è stata vissuta da tanti professionisti – in special modo le donne mamme – come un brutto periodo in cui dovevano gestire il loro lavoro, prendersi cura dei figli e anche dell'ambiente domestico.

Inoltre come abbiamo detto in apertura, tante aziende o istituzioni non erano preparate per gestire il lavoro da remoto e tanti collaboratori hanno dovuto utilizzare i propri devices personali, collegarsi alla connettività privata e "improvvisare" il lavoro.

Ecco, se c'è una cosa che vogliamo ribadire è che lo Smart Working non si può improvvisare ma deve essere correttamente implementato all'interno dell'azienda o della P.A, prevedendo una revisione del modello manageriale, gestionale, organizzativo dei processi e dotando tutti i collaboratori non solo dei giusti strumenti ma anche della formazione necessaria per l'utilizzo degli stessi.

Al contempo, tantissimi professionisti hanno sperimentato per la prima volta in tale occasione il lavoro da remoto e gli è piaciuto! Questo ha prodotto quindi anche l'avanzamento di richieste di lavoro smart ai propri datori di lavoro!

La possibilità di poter lavorare in modalità agile sarà sem-

pre più un KPI che le aziende e le P.A. dovranno tenere in considerazione, diventando uno dei parametri di valutazione sia per la ricerca del lavoro sia per il mantenimento/attrazione dei talenti. Insomma, tornare indietro non solo è impossibile ma anche profondamente negativo!

Lo Smart Working richiede un cambiamento culturale di cui tutte le forze professionali dovranno farsi carico!

Quali sono le azioni che possiamo concretamente intraprendere per far cambiare idea a chi non vede lo SW come elemento benefico per migliorare la qualità della vita professionale?

Beh innanzitutto dimostrando che non solo è fattibile ma anche estremamente benefico.

Sia per le aziende che possono aumentare la produttività e il fatturato sia per i collaboratori che sono più contenti, sereni e soddisfatti.

Dimostrare vuol dire anche promuovere esempi positivi di lavoro agile implementato, vuol dire raccontare storie di chi lo fa, spiegare anche come si fa.

Considerando che il nostro tessuto sociale è composto prevalentemente da PMI, avere esempi di chi lo applica con ottimi risultati può essere di ingaggio. Inoltre si deve anche fare formazione su come si lavora smart. In questo noi nel nostro piccolo, sia attraverso la creazione degli ebook che attraverso la promozione del progetto di Radio Smart Working – www.smartworkingradio.it – cerchiamo di diffondere la cultura del lavoro agile dando voce a chi già lo sta facendo o ne ha tratto vantaggi!

Il cuore del libro è lo smartworking, c'è un obiettivo fondamentale, cosa ci promette?

Mi preme ricordare anche che già nel concetto stesso di Smart Working risiede l'essenza ibrida, perché consente di scegliere dove e quando lavorare per raggiungere gli obiettivi concordati! Di conseguenza, la scelta del dove e del quando consente di rispondere alle esigenze e ai bisogni personali e professionali.

La grande promessa dello Smart Working è quella di regalare tempo. Il nostro obiettivo quindi come professionisti e individui è quello di investire questo tempo in quello che più ci piace, corrispondendo alle nostre esigenze. Ma attenzione: il tempo deve essere solo di qualità!

In chiusura, parliamo del fenomeno della grande dimissione. In Italia sono 1,81 Milioni le persone che nel 2021 si sono licenziate in modo volontario per fare nuovi lavori, per cambiare prospettive di vita. Mai come in questo perio-

do ci siamo trovati a riflettere su quel che ci fa stare bene! Lei è d'accordo? Come si spiega questo fenomeno?

Il benessere e la salute a lavoro non dipendono dal “prenderci le pause” o “dal fare una vacanza”. Nell’operazione che concorre alla somma di tutti gli elementi del benessere, gioca un ruolo fondamentale il lavoro che si svolge e l’organizzazione dello stesso.

Durante i momenti di lockdown tanti hanno avuto modo e tempo di riflettere su quello che stavano facendo e se fosse la strada giusta per loro.

Spesso ci troviamo a considerare lo stipendio come l’unico parametro di riferimento di un posto di lavoro, ma invece lo sono anche la passione, le competenze, le prospettive di crescita, la formazione, il confronto, la possibilità di sentirsi parte di un progetto etc.

Così come entrano in gioco anche le proprie ambizioni, i desideri, il rispetto dei valori personali. Per esser efficaci, per performare, per crescere a livello personale e professionale – in sostanza per evolverci – dobbiamo stare bene!

E molto probabilmente, abituati come eravamo a correre di continuo, non perceivamo a fondo che quello che stavamo facendo non andava bene, non faceva più al caso

nostro.

La pandemia ha permesso di ripensarsi e in questa ottica di guardare al futuro con i macroconcetti dell’essenziale. In primis, la salute. Considerata anche sotto il punto di vista di salute psicologica generata dal lavoro che si fa. Abbiamo visto tanti, troppi, casi di burnout – l’esaurimento da lavoro – che ormai anche questo fenomeno deve esser gestito da un punto di vista aziendale – che è fallace nel momento in cui concorre ad attivarlo in un collaboratore.

Curare il benessere dei collaboratori diventa imprescindibile.

A livello personale ovviamente costruire uno stile di vita sano, sostenibile per noi come individui, si traduce in avere e costruire degli input positivi. Una nostra responsabilità.

Ma anche una responsabilità nei confronti di tutte le persone con le quali ci relazioniamo, sia privatamente che professionalmente. È una forma di responsabilità sociale a tutti gli effetti. Quante più persone che stanno bene avremo, tanto più benessere potremo far fluire.



TRATTATIVA PER IL RINNOVO CONTRATTUALE

Terminato da poco l'incontro con la Direzione Generale dell'Agenzia per il proseguimento delle trattative per il rinnovo contrattuale 2019 – 2021.

Primo aspetto negativo registrato in apertura di riunione è stato l'apprendere che ancora a tutt'oggi, a distanza di ben sei mesi dalla presentazione della piattaforma unitaria, e da quasi un mese dall'incontro con il Direttore Dal Verme, che il Ministero dell'Economia non abbia comunicato ancora all'Agenzia lo stanziamento economico a disposizione per il rinnovo contrattuale.

Ma il fatto ancor più grave, denunciato in riunione da tutte le Organizzazioni presenti, è stato l'apprendere nei giorni scorsi direttamente dai colleghi a cose fatte – E NON DALL'AGENZIA – di un massiccio “piano di premialità” con il quale sono stati attribuiti passaggi di livelli e adeguamenti stipendiali di una certa consistenza, a circa il 10% del personale demaniale.

Un'operazione avvenuta nella totale mancanza di informazione preventiva o quantomeno contestuale al suo dispiegarsi e che ha innalzato il livello di malumore già presente da tempo tra i colleghi per le modalità con cui l'Agenzia continua a operare nei confronti del suo personale.

Chiariamo che non mettiamo in discussione l'autonomia e il potere di organizzazione dell'Agenzia, bensì la pressoché totale assenza di trasparenza nella comunicazione delle politiche decise, e soprattutto, dei criteri adottati per realizzarle.

Quindi, abbiamo stoppato da subito la riunione che si voleva incanalare su alcuni aspetti contrattuali secondari rispetto ai temi più rilevanti come quello della possibile e auspicabile revisione del sistema ordinamentale ed economico, e invitato l'Agenzia a fornire immediati chiarimenti in ordine alle premialità attribuite, chiedendo di conoscere nel dettaglio la platea di lavoratori coinvolti, la distribuzione fatta a livello territoriale, i criteri utilizzati e l'entità dei fondi utilizzati e soprattutto la loro provenienza.

Il Direttore del Personale ha fornito un'informazione sommaria riferendo che in attuazione del processo di riorganizzazione in atto, il management dell'Agenzia ha inteso effettuare “un'operazione di consolidamento” dei colleghi che oggi rivestono le posizioni di responsabilità fornendo alcuni numeri e indicando un mix di criteri che sarebbero stati utilizzati per la “scelta” dei colleghi premiati.

Essendo tale questione molto delicata, l'Agenzia si è riservata di consegnarci nel prossimo incontro già concordato per giovedì prossimo, 12 maggio, i dati sopra evidenziati, e in aggiunta a questi, abbiamo anche richiesto di affrontare nella nuova riunione il tema dell'ordinamento professionale e quello dei criteri per la crescita professionale e l'erogazione degli adeguamenti stipendiali.

Non siamo più disponibili infatti a rinviare la discussione su questi temi che riteniamo prioritari per affrontare successivamente e più compiutamente tutte le altre materie contrattuali.



SUI SERVIZI ALL'UTENZA NON FACCIAMO IN TEMPO A CHIARIRCI SU UN ASPETTO CHE L'AGENZIA NE CAMBIA ALTRI LA FLP SCRIVE SULLE MODIFICHE UNILATERALI A CIVIS E SULL'USO DI CRM CHE MODIFICANO LA CAPACITÀ OPERATIVA DI SAM E UFFICI TERRITORIALI

Sono passate poche settimane da quando abbiamo firmato l'accordo nazionale sui servizi agili, partito da una fuga in avanti dell'Agenzia, e immediatamente ci troviamo punto e a capo.

Come è noto, sono ripartite recentemente (e sono ancora in corso) le notifiche di comunicazioni di irregolarità e affini e con esse stanno ripartendo le chiamate alle SAM, le richieste di appuntamento e le istanze presentate sul canale Civis. E proprio su quest'ultimo abbiamo scoperto l'ennesimo atto unilaterale dell'Agenzia, che modifica la capacità operativa degli uffici che si occupano di servizi all'utenza. È, infatti, comparso sul portale internet il seguente messaggio: "I contribuenti che ricevono una comunicazione di irregolarità o gli intermediari, cui è stato inviato un avviso telematico a seguito del controllo automatizzato delle dichiarazioni, possono utilizzare Civis per chiedere chiarimenti sulle

irregolarità rilevate dall'Agenzia delle Entrate e quindi sanare le eventuali anomalie, oppure segnalare all'Agenzia delle Entrate le ragioni per cui ritengono non dovuto il pagamento". Ma Civis non serve per dare assistenza, per quello ci sono i SAM e le richieste di appuntamento agli uffici. Civis è un canale che ha carattere di celerità con il quale il contribuente individua l'errore, suo o dell'amministrazione, e ne chiede la rettifica, ove possibile.

Eppure abbiamo detto in tutte le salse in questi mesi che ogni canale deve presidiare diversi servizi, per non duplicare inutilmente i servizi. È chiaro che se resta la possibilità di chiedere assistenza tramite il canale Civis i contribuenti e

i professionisti chiameranno e contestualmente manderanno istanze sul canale Civis con richiesta di assistenza, e i lavoratori dovranno fare lavoro doppio.

Non sappiamo più come spiegare all'Agenzia che non abbiamo personale da dedicare a duplicazione per le stesse lavorazioni. Appena ci giriamo dall'altra parte arriva una novità non concordata e nemmeno preceduta da informazione.

Non meglio va per quanto riguarda l'uso nei SAM del software CRM, sul quale la FLP aveva già chiesto delucidazioni. Eravamo stati tranquillizzati sul fatto che CRM sarebbe servito solo per semplificare il lavoro di tracciamento ed evitare che il medesimo contribuente si rivolgesse dieci volte a vari canali perché...le risposte avute non gli piacevano.

Ora, però, dopo mesi di sperimentazione è chiaro che con CRM ci sono problemi di rallentamento del lavoro sia perché CRM e gli altri applicativi girano su browser diversi, sia perché la scarsa usabilità del software richiede troppe, inutili informazioni distribuite su più pagine. Tutto ciò porta via tra i 5 e i 10 minuti per ogni chiamata, che non possono essere caricati sui lavoratori.

Per questo motivo su entrambe le questioni la FLP ha scritto all'Agenzia delle Entrate chiedendo il ripristino della corretta informazione sul canale Civis nonché un intervento su CRM che corregga i problemi segnalati oppure un aggiustamento degli obiettivi assegnati alle SAM che tengano conto del tempo che gli operatori sono costretti a perdere a causa dei problemi di usabilità di CRM.

CONCORSO MINISTERO GIUSTIZIA 5.410 POSTI PNRR DIPLOMATI E LAUREATI

In relazione ai bandi di concorso al Ministero della Giustizia 3.750 diplomati, e 1.660 laureati, a tempo determinato per un totale di 36 mesi, il Dipartimento per la Formazione Universitaria della Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche ha attivato un corso di formazione on line di preparazione al concorso, attraverso un network specializzato nella preparazione ai concorsi.

Il concorso prevede due fasi: valutazione dei titoli, prova scritta unica.

Dopo la valutazione dei titoli, per ogni profilo/distretto, accederanno alla prova scritta un numero massimo di candidati pari a 20 volte il numero dei posti messi a concorso per quello specifico profilo/distretto.

La prova d'esame scritta si svolgerà esclusivamente mediante strumentazione informatica e piattaforme digitali, anche presso sedi decentrate e anche con più sessioni consecutive non contestuali, assicurando comunque la trasparenza e l'omogeneità delle prove somministrate in modo da garantire il medesimo grado di selettività tra tutti i partecipanti.

La Prova scritta consiste in un test di n. 40 (quaranta) quesiti a risposta multipla da risolvere nell'arco di sessanta minuti. Il punteggio massimo attribuibile al test è di trenta punti. A ciascuna risposta sarà attribuito il seguente punteggio: risposta esatta: + 0,75 punto; mancata risposta: 0 punti; risposta sbagliata: - 0,375 punti. La prova si intende superata se è raggiunto il punteggio minimo di 21/30.

Profili aperti ai diplomati e rispettive materie:

a) per il profilo di «tecnico IT junior»: gestione e progettazione applicazioni (Project management e metodologie agili; architetture software e principi di progettazione; controllo della qualità del software e metodologie di test); piattaforme dati & AI (Sistemi e metodologie di analisi dati e big data; progettazione e gestione database;

intelligenza artificiale); infrastrutture, cloud e sicurezza (Metodologia DevOps e Site reliability engineering – SRE; virtualizzazione, container e architetture cloud; sistemi operativi; sicurezza informatica; reti e connettività); lingua inglese;

b) per il profilo di «tecnico di contabilità junior»: contabilità di stato; ragioneria; lingua inglese;

c) per il profilo «operatore di data entry»: elementi d'informatica; elementi di diritto pubblico (diritto amministrativo e diritto costituzionale); lingua inglese.

Per il bando diplomati, non possiamo offrire la formazione per il profilo tecnico di edilizia junior.

Profili riservati ai laureati e rispettive materie:

a) tecnico IT senior: gestione e progettazione applicazioni (Project Management e Metodologie Agili; Architetture Software e principi di progettazione; Controllo della qualità del software e metodologie di test); piattaforme Dati & AI (Sistemi e metodologie di Analisi Dati e Big Data; Progettazione e gestione Database; Intelligenza artificiale); infrastrutture, Cloud e Sicurezza (Metodologia DevOps e site reliability engineering – SRE; virtualizzazione, container e architetture cloud; sistemi operativi; sicurezza informatica; reti e connettività); lingua inglese;

b) tecnico di contabilità senior: contabilità di stato; ragioneria; lingua inglese;

c) tecnico di edilizia senior: tecnica delle costruzioni; impiantistica; estimo; lingua inglese;

d) tecnico statistico di cui: basi di dati; metodi statistici per analisi dei dati; lingua inglese;

e) tecnico di amministrazione: diritto amministrativo; servizi di cancelleria; lingua inglese;

f) analista di organizzazione: progettazione di flussi di lavoro e automazione dei processi; sistemi di misurazione e valutazione della performance nella P.A.; piani per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza; lingua inglese.



Per il bando per laureati, non possiamo offrire la formazione per il profilo di analista di organizzazione.

Materie previste per il corso Online per il Concorso Ministero della Giustizia PNRR:

Diritto Amministrativo - Diritto Costituzionale - Contabilità di Stato - Inglese – Informatica di base, per un totale di circa 25 ore di lezione.

Oltre alle video lezioni, sono previste le slides, i quiz in pdf e un simulatore per esercitarsi sui quiz di tutte le materie.

Il corso potrà essere consultato per un anno dalla data

di attivazione.

Il costo previsto per gli iscritti FLP e loro familiari è pari a € 50,00.

Il costo per i non iscritti è pari a € 100,00.

Le quote di iscrizione devono essere versate secondo le modalità previste nella scheda d'iscrizione

Per iscriversi, inviare una e-mail all'indirizzo laurea@flp.it

Per tutte le altre info, consultare il bando allegato al presente comunicato e visitare il sito www.flp.it

CONVENZIONE TRIENNALE 2021-2023 TRA MINISTRO DELLA DIFESA E DIRETTORE GENERALE DI AGENZIA INDUSTRIE DIFESA

La Direzione Generale di Agenzia Industrie Difesa ha inviato alle OO.SS. nazionali una nota informativa – prot n. 4642 del 9.05.2022, a firma del Capo Ufficio Sviluppo Capitale Umano e Organizzazione, che ad ogni buon conto pubblichiamo su questa stessa pagina – avente per oggetto “modifiche al sistema di pagamento degli emolumenti del personale civile”, nella quale si informava che, a seguito di alcuni rilievi mossi dalla Magistratura Contabile alla “Convenzione triennale 2021-2023” siglata da Ministro della Difesa e Direttore Generale AID, si rendeva necessario dare attuazione alla previsione contenuta nel decreto istitutivo dell’Agenzia e relativa alla riduzione, per gli Enti ad essa conferiti, delle dotazioni organiche di A.D. e al contestuale trasferimento all’Agenzia delle risorse finanziarie destinate al pagamento degli stipendi.

Come da tradizione in AID, l’informazione alle OO.SS. è arrivata molto tardivamente e peraltro senza alcun supporto di documenti che consentissero la corretta ed esaustiva comprensione del problema, da parte delle Rappresentanze sindacali ma anche e soprattutto da parte dei lavoratori, atteso che il problema tocca il loro stipendio e conseguente la loro vita familiare. Problema che, ad una nostra prima valutazione, dovrebbe essere alquanto gestibile e ipotizziamo anche in tempi brevi, attraverso la specifica convenzione tra Agenzia e la competente Direzione del MEF di cui parla la stessa Direzione Generale nella nota inviata ai Sindacati. C’è invece un passaggio di quella nota che da una parte ci sorprende e dall’altra ci preoccupa, e siamo sicuri preoccupi molto anche le lavoratrici e i lavoratori dell’Agenzia: il preannuncio di approfondimenti in corso, atteso che “la modifica della procedura in questione abbia un impatto sul sistema di classificazione del personale, considerato che gli Enti Pubblici non Economici, sebbene inseriti nel comparto Funzioni Centrali, presentano un sistema di classificazione diverso da quello dei Ministeri”.

La comprensione di quest’ultimo passaggio appare dav-

vero ardua e faticosa, e nonostante tutta la buona volontà utilizzata, non si riesce a fare nessun passo in avanti per capire la natura vera di questo problema, la portata degli approfondimenti che si stanno operando e soprattutto le prospettive conclusive di questi approfondimenti, che sono poi quelle che oggi interessano più da vicino i lavoratori.

Una cosa comunque appare ancor più incomprensibile: il sollevare il tema degli ordinamenti professionali diversi tra ex comparto Ministeri ed ex comparto EPNE (Enti Pubblici Non Economici) il giorno stesso in cui si firma il nuovo CCNL delle Funzioni Centrali che ha assorbito entrambi gli ex comparti con le disposizioni e i rimandi in materia di sistema di classificazione del personale di cui all’art. 18.

Ovviamente, è necessario e urgente, anche in base ad un elementare criterio di trasparenza, che la Direzione Generale AID mostri tutte le carte in suo possesso, chiarisca la natura e la portata degli approfondimenti che sta operando e indichi le opzioni anche alternative che sono in campo.

E questi approfondimenti non potrà continuare a operarli nel chiuso delle proprie stanze come finora ha fatto, ma deve coinvolgere immediatamente le OO.SS. nazionali ascoltando i loro punti di vista, i loro contributi e ovviamente le loro proposte, atteso che le questioni in campo riguardano le partite stipendiali e la collocazione all’interno del comparto di contrattazione che sono questioni riconducibili a relazione sindacale.



PROGRESSIONI ECONOMICHE, PAGAMENTI SALARIO ACCESSORIO, PASSAGGI DI AREA E PROCESSO DI RIORGANIZZAZIONE INNOVATIVO

PROGRESSIONI ECONOMICHE

La prossima settimana verranno pubblicate finalmente le graduatorie delle progressioni economiche.

Ricordiamo che dovranno trascorrere poi 30 giorni dalla data di pubblicazione al fine di considerarle definitive e poter poi procedere agli adeguamenti stipendiali.

PAGAMENTI SALARIO ACCESSORIO

- pagamento del CUT (Contributo Unificato) per l'annualità 2019 è previsto tra maggio e giugno prossimi;
- anche il pagamento della Performance individuale è previsto nello stesso periodo;
- il pagamento della Cartolarizzazione è previsto invece direttamente per il mese di giugno;
- entro la fine maggio attendiamo la convocazione di una riunione per definire l'accordo per l'erogazione dell'acconto CUT per l'annualità 2020 (purtroppo dobbiamo attendere che si concludano prima i conteggi per la liquidazione

del CUT 2019.

PASSAGGI DI AREA

Per quanto riguarda i passaggi di area, il Capo Dipartimento ci ha riferito che è alla firma del Ministro il decreto contenente la rimodulazione della pianta organica e quindi il nuovo piano triennale di fabbisogno del personale, decreto che quindi a brevissimo dovrebbe essere bollinato.

Pertanto come FLP abbiamo sollecitato l'apertura del confronto non appena si sarà perfezionato il suddetto iter, per giungere quanto prima all'accordo e al successivo avvio di una nuova procedura.

RIORGANIZZAZIONE

E' previsto per la giornata di domani un incontro con le organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale per definire il decreto ministeriale di pesatura degli uffici territoriali, che segue quello del 30 settembre 2021, entrato in vigore nel successivo mese di novembre.

Ricordiamo che l'assetto organizzativo del MEF, regolamentato dal DPCM n. 103/2019, è in corso di modifica tramite nuovo DPCM al fine di adeguarlo alle nuove norme che hanno attribuito al Ministero competenze relative all'attuazione del PNRR, anche attraverso la previsione di nuove Strutture di livello dirigenziale di prima e di seconda fascia, con conseguente incremento della dotazione organica.

Il Regolamento di organizzazione, nella formulazione attuale (ormai superata) individua la dotazione organica dei dirigenti di prima fascia in 65 unità e quella dei dirigenti di seconda fascia in 606 unità.

La nuova dotazione organica del MEF risulta oggi di 84 unità riferita ai dirigenti di prima fascia e di 640 unità riferita ai dirigenti di seconda fascia. Quest'ultima, a decorrere dal 1 ottobre 2022 sarà ulteriormente incrementata e portata a 665 unità.



NESSUN ACCENNO NEL DEF ALLA RIFORMA DELLE PENSIONI POSIZIONI ANCORA LONTANE, SERVE UN TAVOLO PERMANENTE

Contrariamente a quanto si era immaginato, il DEF (Documento di Economia e Finanza) per l'anno 2022 non contiene alcun impegno preciso sul versante della riforma pensionistica, in merito alla quale il Governo, dopo l'assenza totale di confronto registratosi nell'anno 2021 e le scelte unilaterali, in primis la c.d. "quota 102", operate in legge di bilancio, aveva aperto il confronto a gennaio scorso con le Parti sociali, confronto poi purtroppo arenatosi nelle settimane successive e oggi praticamente in stallo.

IL DEF, adottato dal Consiglio dei Ministri in data 6 aprile u.s. e il giorno dopo trasmesso alle Camere, nel definire il quadro economico-finanziario e gli obiettivi di finanza pubblica per il triennio 2022-2025, reca la presa d'atto del peggioramento del quadro economico dovuto a un insieme di fattori (guerra in Ucraina; aumento dei prezzi dell'energia, delle materie prime e degli alimentari; crescita dei tassi di interesse; minore crescita nelle esportazioni; eccetera), che disegnano ovviamente uno scenario ben diverso da quello previsto nella NADEF (Nota di aggiornamento del DEF) del settembre 2021, con previsioni generalmente tutte meno positive a partire dal crescita del PIL (solo il 2,9% di crescita prevista per il 2023, a fronte del 4,7% fissato a suo tempo dalla NADEF).

In questo quadro di situazione peggiorato, a fronte del quale le priorità del Governo sono orientate in primo luogo su guerra, caro energia/materie prime e inflazione, la urgente e necessaria riforma della legge Fornero, finalizzata in primis a introdurre una maggiore flessibilità in uscita, non ha purtroppo trovato posto all'interno del DEF se non in termini molto general-generici con, da parte del Governo, "l'impegno a proseguire le politiche strutturali già avviate" in diversi settori tra i quali sanità e welfare, "con particolare riguardo all'assetto del sistema pensionistico". Tutto qui.

Dunque, a questo punto, per saperne concretamente di più in materia di riforma delle pensioni, dovremo attendere il



prossimo settembre, quando il Consiglio dei Ministri varerà la NADEF 2022 che, al suo interno, dovrebbe contenerne gli intendimenti, in particolare sul fronte della flessibilità in uscita. E' allora necessario e non più rinviabile che il Governo riavvi seriamente il confronto con le Parti sociali, anche perché di tempo non è che ce ne sia poi così tanto essendo settembre dietro l'angolo, e tante e complesse sono le questioni da affrontare, tenuto anche conto delle diversità di vedute registrate, tra Governo e Sindacato, negli incontri già avvenuti, e di cui abbiamo riferito in nostri precedenti Notiziari.

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 in materia di flessibilità in uscita:

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, chiediamo di rendere strutturale "opzione donna" ma senza ricalcolo contributivo; chiediamo infine la riduzione a 30 anni del requisito contributivo per l'APE Sociale dei lavori gravosi, l'aggiornamento e l'estensione delle attività gravose e usuranti ampliandone ulteriormente la platea, a partire dagli operatori della sanità (personale infermieristico, OSS e socio sanitario) e socio assistenziale.

Come si vede, le posizioni sono ancora troppo lontane tra loro, e dunque occorre accelerare significativamente il passo per arrivare a settembre con misure auspicabilmente condivise da inserire nella NADEF, e che dovranno poi trovare posto nel DDL Bilancio 2023.

Serve allora, a nostro avviso, un tavolo permanente di confronto sulla riforma delle pensioni tra Ministero del Lavoro e Parti sociali, con incontri periodici e a tema sulle questioni ancora aperte, e con un l'obiettivo di chiudere non oltre agosto p.v..

Un tavolo permanente di confronto, rispetto al quale il Ministro Orlando ha dato una disponibilità di massima, ma che deve partire subito senza ulteriori perdite di tempo.

Seguiremo ovviamente da vicino gli sviluppi del confronto e ne daremo conto ai lavoratori interessati.

Prima di chiudere, una ultima info. L'INPS ha lanciato in forma sperimentale nei giorni scorsi un nuovo servizio telematico, denominato Consulente Digitale delle Pensioni, realizzato nel quadro degli obiettivi di digitalizzazione dei servizi pubblici previsti dal PNNR.

Si tratta di uno strumento di consulenza virtuale per i pensionati in possesso di credenziali digitali (SPID livello 2, CIE, CNS) finalizzato ad aiutare i pensionati ad individuare potenziali diritti non esercitati, in primo luogo quelli relativi a prestazioni aggiuntive collegate con la propria pensione.

Al momento, le prestazioni proposte dal servizio, che saranno comunque integrate nel corso dell'anno, riguardano: bonus quattordicesima; supplemento pensione e integrazione al trattamento minimo.

Si riporta di seguito il link per accedere al nuovo servizio dell'INPS:

<https://serviziweb2.inps.it/AS0207/>

ConsulenteDigitalePensionatoWEB/##/



LA CASA SENZA RICORDI

Un bambino senza memoria viene ritrovato in un bosco della Valle dell'Inferno, quando tutti ormai avevano perso le speranze.

Nico ha dodici anni e sembra stare bene: qualcuno l'ha nutrito, l'ha vestito, si è preso cura di lui.

Ma è impossibile capire chi sia stato, perché Nico non parla.

La sua coscienza è una casa buia e in apparenza inviolabile.

L'unico in grado di risvegliarlo è l'addormentatore di bambini. Pietro Gerber, il miglior ipnotista di Firenze, viene chiamato a esplorare la mente di Nico, per scoprire quale sia la sua storia.

E per quanto sembri impossibile, Gerber ce la fa.

Riesce a individuare un innesco – un gesto, una combinazione di parole – che fa scattare qualcosa dentro Nico.

Ma quando la voce del bambino inizia a raccontare una storia, Pietro Gerber comprende di aver spalancato le porte di una stanza dimenticata.

L'ipnotista capisce di non aver molto tempo per salvare Nico, e presto si trova intrappolato in una selva di illusioni e inganni. Perché la voce sotto ipnosi è quella del bambino.

Ma la storia che racconta non appartiene a lui.

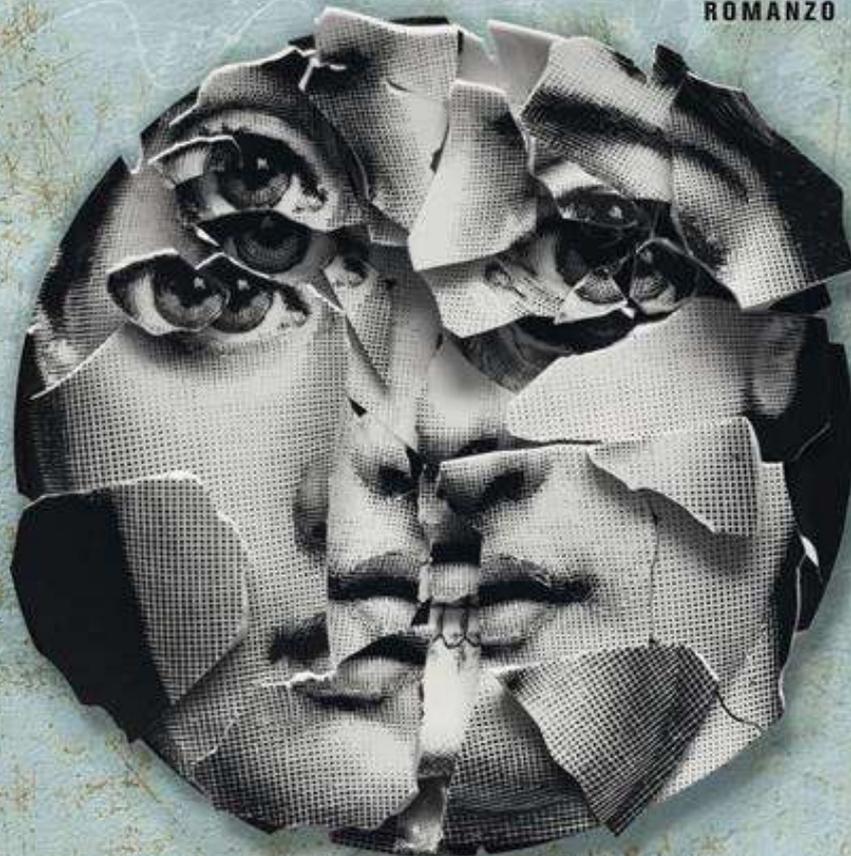


Donato Carrisi è nato nel 1973 a Martina Franca e vive a Roma. Dopo aver studiato giurisprudenza, si è specializzato in criminologia e scienza del comportamento. È regista oltre che sceneggiatore di serie televisive e per il cinema. È una firma del Corriere della Sera ed è l'autore dei romanzi bestseller internazionali (tutti pubblicati da Longanesi) *Il suggeritore*, *Il tribunale delle anime*, *La donna dei fiori di carta*, *L'ipotesi del male*, *Il cacciatore del buio*, *La ragazza nella nebbia* – dal quale ha tratto il film omonimo con cui ha vinto il David di Donatello per il miglior regista esordiente –, *Il maestro delle ombre*, *L'uomo del labirinto* – da cui ha tratto il film omonimo –, *Il gioco del suggeritore*, *La casa delle voci*, *Io sono l'abisso* e *La casa senza ricordi*.

DONATO CARRISI

LA CASA SENZA RICORDI

ROMANZO



 LONGANESI

BOLOGNA, COSA VEDERE IN 2 GIORNI



Cosa vedere a Bologna in due giorni.

In questo articolo ci sono le cose che rendono Bologna una città davvero speciale, da vivere non soltanto poche ore. Ecco cosa non devi assolutamente perdere se decidi di trascorrere due o tre giorni nel capoluogo emiliano.

Piazza Maggiore e la Fontana del Nettuno

Piazza Maggiore è il cuore pulsante di Bologna, un concentrato dell'architettura medievale che caratterizza la città. Sulla piazza si affacciano gli edifici più suggestivi: Palazzo del Podestà, con la Torre dell'Arengo in cima, Palazzo Re Enzo, Palazzo dei Banchi, Palazzo dei Notai e Palazzo d'Accursio, sede del Comune.

Piazza Maggiore è adiacente a Piazza del Nettuno, dove si trova la fontana omonima, uno dei simboli della città. Fu costruita dall'artista fiammingo Giambologna a metà del 1500.

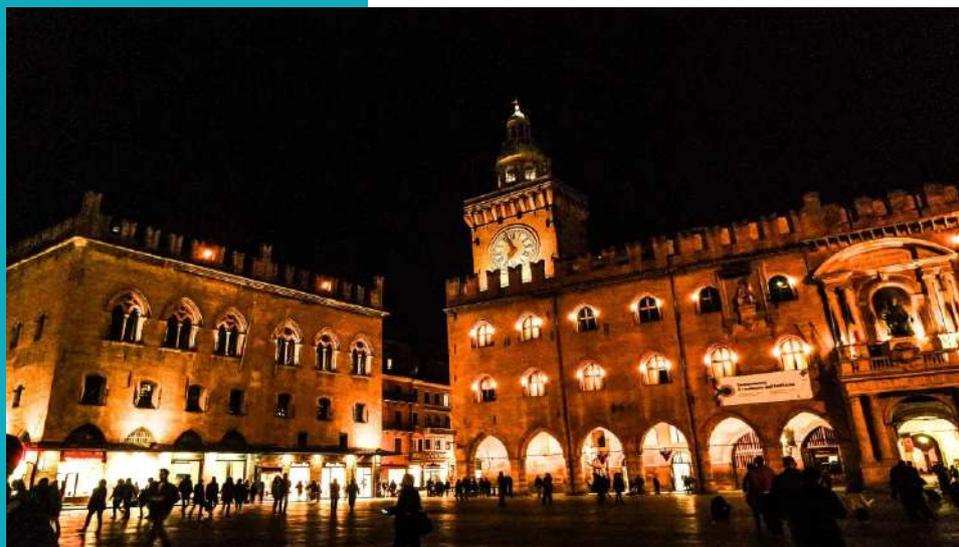
Sapevi che a Bologna ci sono 7 segreti da scoprire?

Uno di questi è sotto il voltone di Palazzo del Podestà.

Mettiti in uno degli angoli sotto la torre dell'Arengo, con la faccia rivolta verso la colonna.

Chiedi a un tuo amico o un passante di fare lo stesso, disponendosi contro la colonna opposta in diagonale.

Se provi a parlare, l'altra persona ti sentirà distintamente pur rimanendo nel suo angolo. Se non sai bene come fare, osserva i passanti: c'è sempre qualche turista impegnato nell'esperimento.





Basilica di San Petronio

La Basilica di San Petronio si trova su Piazza Maggiore ed è la sesta chiesa più grande in Europa. A differenza della vicina cattedrale (Cattedrale di San Pietro, su via Indipendenza), è una chiesa “civica”, cioè costruita dai privati cittadini di Bologna tra il 14esimo e il 15esimo secolo.

La facciata, incompiuta per la parte superiore, è forse una delle più belle in Italia, specialmente dopo il restauro che ha riportato i bianchi e i rosa alla loro purezza. Anche l'interno val bene... una visita: da non perdere la meridiana di Cassini, tracciata sul pavimento, niente meno che la più grande meridiana al mondo.

Biblioteca Salaborsa

La Biblioteca Salaborsa, che si affaccia su Piazza del Nettuno, è un'oasi dove rifugiarsi nelle giornate di brutto tempo. Per me è semplicemente la biblioteca pubblica più bella d'Italia: un luogo in cui passeggiare tra scaffali di romanzi e guide turistiche, sfogliare riviste, aggirarsi incantati nell'enorme ala dedicata ai libri per bambini... All'interno ci sono anche un buon bar, degli scavi archeologici e tantissimi eventi e club del libro settimanali.

Bologna, cosa vedere: le due Torri, Asinelli e Garisenda

Le due torri di Bologna – la Garisenda e la Torre degli Asinelli – sono il simbolo indiscusso della città. Colpiscono per la loro pendenza, che non ha niente da invidiare alla cugina di Pisa.

Torri Bologna

Salire sulla torre degli Asinelli

Non dimenticare di salire in cima alla Torre degli Asinelli, ben 498 gradini. Qui puoi prenotare la tua visita e acquistare i biglietti in anticipo.

La vista sul centro di Bologna è magnifica. Secondo la tradizione, chi sale sulla Asinelli prima della tesi non si laureerà mai, ma tu non crederci.

Torre degli Asinelli (interno)

Quante torri ci sono a Bologna?

Non tutti lo sanno, ma a Bologna ci sono altre 22 torri, mimetizzate nel tessuto cittadino.

Nei secoli d'oro della città ce n'erano addirittura cento! Prova a immaginare... Una delle sopravvissute è la Torre Prendiparte, oggi esclusivo b&b e location per eventi.



Uno dei segreti meglio custoditi di Bologna – ma molto instagrammati – è la finestrella di via Piella, sul canale di Reno. Tra il 12esimo e il 14esimo secolo la città era attraversata da un sistema di canali che la collegavano al Po', rifornendola d'acqua.

Finestrella di via Piella

Ancora oggi, alcuni tratti di questi canali spuntano tra due ali di case. Il canale di Reno si può vedere dagli affacci su via Guglielmo Oberdan e da una finestrella quadrata su via Piella. Da non perdere!

Il Quadrilatero di Bologna: tra shopping e cibo

Il cuore di Bologna è fatto di tortellini e tagliatelle, mortadella e crescentine. Se tuffarti nella gastronomia locale è la cosa che preferisci in un viaggio, devi assolutamente visitare il Quadrilatero di Bologna, l'antico mercato dove avevano sede le corporazioni cittadine.

Salumerie, pastifici, pescherie, fiori, frutta e verdura: il Quadrilatero è una girandola di colori, odori e sapori. Il luogo ideale per il tuo shopping di bontà emiliane!

Archiginnasio e il Teatro Anatomico

L'Archiginnasio fu sede dell'antica Università. A testimonianza della sua lunga storia restano gli oltre 7.000 stemmi araldici di studenti e professori disseminati tra il cortile e i corridoi del palazzo.

Archiginnasio

All'interno si può visitare il suggestivo Teatro Anatomico, progettato nel 1637 per le lezioni universitarie di anatomia. Stupenda anche la sala affrescata dello Stabat Mater.

Le sette chiese di Bologna

Piazza Santo Stefano è il mio luogo preferito a Bologna. Su di essa si affaccia la basilica omonima, anche detta delle sette chiese. Oggi in realtà le chiese sono soltanto quattro, una dentro l'altra come una scatola cinese, intervallate da suggestivi cortili. Un luogo in cui contemplare e meditare.

Piazza S. Stefano

Il secondo sabato e la seconda domenica del mese la piazza ospita il Mercato Antiquario di Bologna: da non perdere.



Giardini Margherita

I Giardini Margherita sono il più importante parco pubblico di Bologna. Un luogo in cui nei weekend di bel tempo tutta la città si ritrova per fare picnic e passeggiare.

D'estate, le Serre dei giardini diventano location speciale per aperitivi ed eventi. Insieme alla velostazione Dynamo, sono uno dei ritrovi preferiti dai giovani bolognesi e dagli studenti universitari.

Street art a Bologna

Sotto i portici, tra i vicoli e nelle periferie Bologna mostra il suo volto più giovane e graffiante. Quello della street art, che in città è più viva e apprezzata che mai.

Nuove opere nascono continuamente, tuttavia a questo indirizzo è disponibile una mappatura abbastanza completa dei graffiti bolognesi. Da non perdere il ponte di via Stalingrado, un punto di riferimento per i murales a Bologna.

Il portico più lungo del mondo: il Santuario di San Luca

A Bologna ci sono ben 53 km di portici: il che significa che quando piove si può stare all'asciutto. Il portico più famoso è quello di San Luca, che con i suoi 3.796 m è anche il portico più lungo del mondo. Il mio consiglio è di dedicare a questa parte di Bologna una mezza giornata: prendi un autobus fino a Porta Saragozza e inizia da lì la tua ascesa al colle della Guardia. Scarpe comode e acqua in abbondanza: la salita tira. In cima alla collina si trova il Santuario della Madonna di S. Luca: da lassù la vista su Bologna è impareggiabile.

La Certosa di Bologna

Dulcis in fundo, il cimitero monumentale di Bologna, la Certosa. Si trova fuori dalle mura cittadine, ai piedi del colle della Guardia. Le sue tombe monumentali e i cortili sono una suggestione unica.



IL CUMINO

Il cumino è una spezia che si ricava dai frutti del *Cuminum cyminum* L., una piccola pianta annuale ed erbacea appartenente alla famiglia delle Apiaceae, la stessa del coriandolo, dell'aneto e del finocchio. È una specie vegetale coltivata in Medio Oriente, in India, in Cina e in diversi paesi del Mediterraneo, tra cui la Tunisia.

I suoi frutti, detti semi di cumino, sono ampiamente utilizzati in cucina come spezie, soprattutto nella cucina orientale, ma sono noti anche per i loro molteplici benefici. Infatti, anticamente erano considerati un vero e proprio rimedio per trattare diverse malattie, tra cui il diabete.

PIANTA E SEMI DEL CUMINO, UNA SPEZIA DEL MEDITERRANEO

Il cumino è una spezia originaria della Siria, nota sin dai tempi dell'Antico Egitto: i suoi frutti, infatti, sono stati ritrovati nelle tombe egizie. Inoltre, sembra che i Romani usassero i semi come rimedio digestivo dopo i loro banchetti e si parla del cumino sia nel Nuovo che nell'Antico Testamento. La pianta del cumino ha un fusto sottile e ramificato non più alto di 20-30 cm. Le foglie assomigliano molto a quelle del finocchio, i fiori sono piccoli, bianchi o rosa e disposti a ombrella, mentre il frutto è rivestito da un guscio duro, legnoso, dalla forma allungata e ovoidale, lungo 4-5 mm, contenente un singolo seme. I semi del cumino sono simili a quelli del finocchio e dell'anice verde, ma sono più piccoli e di colore scuro. I frutti si raccolgono quando le ombrelle sono giunte a maturazione: una volta essiccate, si procede con una leggera battitura per separarli.

È difficile distinguere la pianta del cumino

da quella del carvi, erba nota come "cumino dei prati", ma con un aroma completamente differente. A tal proposito occorre sottolineare che esistono diverse specie erbacee, spesso confuse con il cumino:

il *Carum carvi*, detto anche cumino tedesco o cumino dei prati, proprio perché cresce spontaneamente nei prati di montagna, in particolare nell'Appennino, ed è caratterizzato da un'infiorescenza a ombrello simile a quella del *Cuminum cyminum* L., ma con semi più piccoli, più scuri e meno piccanti. Infatti è maggiormente apprezzato in Europa per il suo sapore più delicato. Il *Bunium persicum*, chiamato anche cumino nero, diffuso solamente in India e in Iran, quasi sconosciuto nei paesi occidentali. I suoi semi sono lunghi, curvi e dal colore scuro.

La *Nigella sativa*, anch'essa conosciuta come cumino nero; i suoi semi sono neri e dalla forma piramidale e la pianta appartiene alla famiglia delle Ranunculaceae, diversa quindi da quella del cumino.

CARATTERISTICHE E PROPRIETÀ DEL CUMINO

Oltre a essere una spezia nota per il suo sapore deciso e penetrante che arricchisce moltissime ricette, il cumino è da secoli apprezzato anche per avere effetti benefici sulla salute. Diversi studi hanno dimostrato le proprietà del cumino, che sono state generalmente attribuite all'azione dei suoi costituenti attivi, come terpeni, fenoli e flavonoidi. Inoltre il cumino è ricco di preziosi oli essenziali, che conferiscono a questa spezia un gusto amaro, piccante e un aroma dolciastro. Ma vediamo ora insieme nel dettaglio quali sono le sue proprietà.



LA SPEZIA DIGESTIVA, AMICA DELL'INTESTINO

Il cumino è noto da sempre per le sue proprietà digestive e carminative, cioè è in grado di ridurre il gonfiore addominale, prevenendo spasmi e coliche causate da fermentazioni, quindi utile in caso di aerofagia e meteorismo. Spesso in questi casi viene utilizzato come infuso o come decotto, mentre masticare i semi aiuta a combattere l'alito cattivo. Inoltre, stimola l'appetito e la peristalsi **intestinale, ossia il movimento dell'intestino che favorisce l'evacuazione, contrastando quindi la stitichezza.**

UN ALLEATO CONTRO IL COLESTEROLO

Il cumino, come era noto già anticamente, ha effetto ipoglicemizzante, cioè è in grado di ridurre la glicemia e, come confermano alcuni studi, regola trigliceridi e colesterolo. In particolare riduce il colesterolo LDL, il cosiddetto colesterolo cattivo, favorendo la perdita di massa grassa, con conseguente riduzione del peso corporeo e della circonferenza vita.

POTENTE ANTIOSSIDANTE E ANTISETTICO E ALTRE PROPRIETÀ

Come molte altre spezie, anche il cumino ha proprietà antisettiche, antimicotiche e antivirali. Grazie ai flavonoidi ha potere antiossidante, e sembra svolgere anche effetti antitumorali. Un tempo, soprattutto in India e in Turchia, il cumino rappresentava anche un rimedio particolarmente indicato per le donne, in quanto a questa spezia erano attribuite proprietà galattogoghe, in grado di incentivare la produzione di latte durante l'allattamento, e proprietà emmenagoghe, quindi capace di favorire l'afflusso di sangue durante il ciclo mestruale. Tuttavia, ad oggi non esistono sufficienti studi clinici in grado di supportare l'efficacia di questo rimedio.

CONTROINDICAZIONI DEL CUMINO

Il cumino è ben tollerato: fatta eccezione per i soggetti allergici a questa spezia, non sono state segnalate reazioni avverse legate al suo consumo. Infatti, il cumino è "generalmente riconosciuto come sicuro" (GRAS) dalla Food and Drug Administration degli Stati Uniti. Riguardo al suo consumo durante l'allattamento, non esistono dati specifici sull'escrezione di alcun componente del cumino nel latte materno.

CUMINO: COME SI USA IN CUCINA?

Il cumino è particolarmente apprezzato per il suo sapore forte e deciso nella cucina nord-africana, indiana e messicana, mentre nel nostro paese non è molto conosciuto e utilizzato. Si possono utilizzare i semi interi, così come si fa con i semi di finocchio, oppure la polvere, ottenuta macinando i semi con un pestello, meglio se direttamente al momento per conservarne meglio l'aroma. Il suo gusto amaro e piccante allo stesso tempo e il suo aroma dolciastro lo rendono adatto a insaporire piatti a base di carne e formaggi freschi, ma si abbina anche a verdure e ortaggi, in particolare cavoli e patate. Utilizzatelo per aromatizzare zuppe, vellutate e minestre. Ma attenzione, soprattutto se non siete abituati al suo gusto pungente, a usarne solo piccole quantità, o rischierete di coprire ogni sapore. Il cumino, è un ingrediente fondamentale del curry e del garam masala, tipici della cucina indiana. In Europa, invece, i semi sono aggiunti al pane casereccio, soprattutto in Francia. Inoltre, viene utilizzato per la preparazione di liquori.

JANE BY CHARLOTTE

Come si può raccontare un'icona senza usare parole già dette e immagini già viste? Attraverso lo sguardo unico al mondo di un figlio, anzi una figlia. Lo dimostra Charlotte Gainsbourg in *Jane par Charlotte*, documentario-tributo alla madre Jane Birkin che parte con delle riprese scomposte da backstage di quest'ultima al suo ennesimo concerto di successo. Poche scene dopo si svela la vera anima del film: non un fan movie ma un confronto serrato tra madre e figlia che è insieme un dialogo artistico, o meglio un monologo a due voci. Le unisce il sangue, il talento, la passione per l'arte, per la fotografia, per la musica, per quel Serge Gainsbourg che nel documentario citano a più riprese e di cui mostrano la casa-museo lasciata intonsa a Parigi.

Al suo debutto alla regia Gainsbourg firma un'opera intima e personalissima, mai priva di stile e di interesse, giocando con la formula di archivio biografico familiare che nel suo caso specifico è anche profondamente artistico.

Nuovo tassello nel filone dei documentari girati da figli d'arte dedicati agli illustri genitori (corrispettivi italiani sono *Negli occhi di Giovanna Mezzogiorno* o *Ritratto di mio padre* di Maria Sole Tognazzi), in *Jane par Charlotte* Gainsbourg mira a raccontare l'altro volto di Birkin, quello privato, più intimo, ritraendola tra i suoi cani come nel giardino con le nipoti (figlie di Charlotte), in pescheria come sul palcoscenico, inserendo nella narrazione scatti fotografici e sfocature di luce come a voler sottolineare la luminosità dell'anima che ha scelto di porre al centro del racconto.

Non è una narratrice estranea, entra sin dalla prima scena nel suo documentario, polverizzando il confine tra biografico e autobiografico e svelando anche molto di se stessa, come figlia, come artista e come madre. Insiste sul fattore umano, sulla vulnerabilità, sulle dipendenze della madre da sonniferi e alcol, ma anche sul dramma della malattia (un "cancro non doloroso", per usare le parole di Birkin) e sulla tragedia di aver perso la prima figlia Kate e sulla conseguente catena infinita di "se avessi" dovuta al senso di colpa.

Portatrici sane della stessa filosofia di vita libera, lontana da pregiudizi e convenzioni, Jane e Charlotte affrontano davanti alla macchina da presa temi esistenziali, ricordi, paure. Paura di invecchiare, per cui Birkin confida di aver tolto gli specchi più realistici di casa e di togliere volentieri gli occhiali prima di guardarsi. Paura della morte, più dei suoi figli che sua - mentre Charlotte teme di perdere la figura titanica della madre, come confessa nella lettera-tributo finale, commossa e commovente.

Ne esce un ritratto umano insieme lieve e potente, senz'altro commovente, che dice molto della donna, più che dell'artista, Jane Birkin.

MOLITA BY DEADLY VALENTINE
PRESENTS



FESTIVAL DE CANNES
CANNES PREMIERE
SELECTION OFFICIELLE 2021

Jane par Charlotte

UN FILM DE
CHARLOTTE GAINSBURG



JANE BIRKIN
CHARLOTTE GAINSBURG JO ATTAL

Produced by Charlotte Gainsbourg and Jo Attal. Screenplay by Charlotte Gainsbourg and Jo Attal. Directed by Charlotte Gainsbourg. Cast: Jane Birkin, Charlotte Gainsbourg, Jo Attal, ...

