



FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



**GREEN PASS E
UFFICI PUBBLICI
LA FLP CHIEDE L'APERTURA
DEL CONFRONTO AL
MINISTRO BRUNETTA**



IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

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

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

E' diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

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

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

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

ASSOCIATO USPI UNIONE STAMPA PERIODICA ITALIANA PUBBLICITÀ



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

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

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

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

disponibili all'indirizzo dell'Agenzia delle Entrate:

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



DALLA PARTE DEI LAVORATORI



DIRETTORE

Marco Carlomagno

DIRETTORE RESPONSABILE

Roberto Sperandini

COMITATO EDITORIALE

Lauro Crispino, Roberto Sperandini,
Vincenzo Patricelli

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Chiara Sernia

REDAZIONE ROMANA

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

REDAZIONE:

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

COLLABORATORI:

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

COMITATO SCIENTIFICO:

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

SOMMARIO

FLP NEWS



6 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

12 L'INTERVISTA

16 FORMAZIONE UNIVERSITARIA

18 GIUSTIZIA

21 ENTRATE

24 DOGANE E MONOPOLI

27 CORTE DEI CONTI

28 CGS

30 MEF

32 RUBRICHE VARIE



» p.15



CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici

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

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

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

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

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

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

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

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



MARCO CARLOMAGNO

SEGRETARIO GENERALE FLP

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

ponente 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».

APPROVATA DAL PARLAMENTO LA LEGGE DI CONVERSIONE DEL DL

Accolte le proposte FLP in materia di passaggi tra le aree e di primo inquadramento per il nuovo ordinamento professionale. Spetta ora alla contrattazione rendere concretamente esigibili le norme per cambiare volto alle nostre amministrazioni.

Con il voto della Camera, dopo il via libera del Senato, è stata approvata la legge di conversione del Decreto reclutamento (Atto Camera 3243) con alcune modifiche rispetto al testo originario del Decreto legge.

Come è noto, nelle scorse settimane come FLP avevamo proposto una serie di emendamenti al Senato, poi presentati e approvati, che hanno permesso il miglioramento di alcune parti del Decreto; testo approvato dal Senato e rimasto poi inalterato alla Camera.

Preliminarmente è bene ricordare che il DL 80 comunque già accoglieva numerose richieste formulate nei mesi scorsi dalla FLP al Governo in materia di individuazione della nuova Area delle elevate professionalità, della riattivazione dei passaggi tra le aree, a regime, con una percentuale di posti riservata fino al 50%, dell'accesso alla dirigenza con percorsi di carriera interni fino al 30% dei posti disponibili negli organici e del superamento dei tetti predeterminati ai FRD che in questi anni avevano ingessato la contrattazione decentrata e impoverito in modo significativo il salario aziendale.

Queste modifiche migliorano il testo e riassegnano alla contrattazione un ruolo importante nei percorsi di carriera e nella valorizzazione del personale.

In particolare, per quanto concerne le progressioni tra le aree, viene confermata a regime l'attivazione di procedure riservate agli interni per la copertura fino al 50% dei posti disponibili.

Inoltre, e questa è la modifica significativa, in occasione del rinnovo dei CCNL 2019/2021, in sede di definizione del nuovo ordinamento professionale, saranno predisposte apposite tabelle di equiparazione tra le vecchie e le nuove aree, che potranno prevedere il reinquadramento del personale con almeno 5 anni di esperienza professionale, in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

Questa norma permetterà di dare finalmente una concre-

ta risposta a chi in questi anni, inquadrato nelle attuali prima e seconda area, ha svolto funzioni ascrivibili alle aree superiori e che, per effetto del blocco dei passaggi tra le aree, e dei vincoli sul possesso del titolo di studio, non ha potuto vedersi riconosciuto il giusto inquadramento professionale, così come l'individuazione delle modalità di superamento dei tetti al FRD dovrà permettere, con l'utilizzo di nuove risorse aggiuntive, la ripresa e il rafforzamento delle progressioni economiche all'interno delle Aree che dovranno essere sempre più inclusive e generalizzate.

Le suddette modifiche normative da noi richieste, permettono da subito di accelerare nella definizione del nuovo ordinamento professionale, che è una delle parti più significative ed importante dei rinnovi contrattuali. Mancano purtroppo ancora all'appello quelle norme da noi auspiccate che servono per rimettere all'ambito contrattuale ulteriori materie decisive come quelle dell'organizzazione del lavoro e del sistema di partecipazione, che superino le discriminazioni in materia di diritto alle cure con l'inaccettabile tassa sulla salute.

Alla ripresa delle trattative in Aran, prevista per i primi di settembre, contiamo di accelerare e definire il nuovo ordinamento professionale, mentre è del tutto evidente che restano aperte altre parti importanti che necessitano di ulteriori concrete risposte da parte del Governo, in particolare sulle risorse economiche aggiuntive disponibili e sull'eliminazione della tassa sulla salute.

Un passo avanti è stato fatto.

Altri ne restano da fare. Ma la forza delle idee, la caparbietà che ci contraddistingue, e la technicalità delle nostre proposte, ci fanno essere fiduciosi sul percorso che resta da compiere.

GREEN PASS E UFFICI PUBBLICI LA FLP CHIEDE L'APERTURA DEL CONFRONTO AL MINISTRO BRUNETTA

Trascriviamo di seguito la lettera inviata, dalla Segreteria Generale FLP al Ministro Brunetta:

Egregio Sig. Ministro,

le recenti disposizioni in materia di Green pass per l'accesso ai servizi di ristorazione e di mensa delle Pubbliche amministrazioni, unitamente alle inopinate e inaccettabili restrizioni adottate in molte Amministrazioni nelle ultime settimane in materia di lavoro agile emergenziale, comportano, a parere della scrivente, la necessità di attivare con la dovuta urgenza un tavolo di confronto con le OO.SS. rappresentative del lavoro pubblico per definire un quadro chiaro, organico e possibilmente condiviso delle azioni da porre in essere nei prossimi giorni quando, con la ripresa delle attività a pieno regime, sarà all'odg la questione di come garantire l'efficacia e la qualità dei servizi resi salvaguardando, nel contempo, la tutela della massima sicurezza sui luoghi di lavoro.

E' di tutta evidenza, infatti, che l'adozione del Green pass per le attività di ristorazione all'interno degli Uffici non è di per se garanzia di sicurezza e di prevenzione dal contagio sui luoghi di lavoro, che vedono, a prescindere dalla mezz'ora di consumazione del pasto, l'articolazione della prestazione lavorativa svolta per tutta la restante parte della giornata in troppi casi in locali angusti, affollati, privi delle necessarie forme di sicurezza e con un continuo afflusso di pubblico.

In tale contesto, pur auspicando una ulteriore accelerazione del trend vaccinale, che è condizione fondamentale per evitare nuove impennate del contagio, in mancanza di specifici obblighi in materia e con le problematiche tuttora irrisolte relative all'uso dei mezzi di trasporto, appare necessario adottare tutte quelle iniziative (implementazione del lavoro agile, flessibilità dell'articolazione dell'orario di lavoro, pieno utilizzo degli strumenti e delle dotazioni informatiche per la gestione dei servizi etc) che nelle more del raggiungimento di tale auspicabile risultato, possano garantire la tutela della salute delle lavoratrici, dei lavoratori e dell'utenza che ogni giorno necessita di recarsi presso gli Uffici.

Si confida in un urgente accoglimento della richiesta e si coglie l'occasione per inviare cordiali saluti.

La Segreteria Generale.



**FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE
SIGLATO L'ACCORDO SULL'ADESIONE PER
SILENZIO-ASSENSO AL FONDO PERSEO – SIRIO
PER GLI ASSUNTI DAL 1° GENNAIO 2019**

**LA FLP NON FIRMA E AUSPICA
CHE GLI SFORZI SINDACALI
VADANO IN ALTRE DIREZIONI**

Il 16 settembre scorso è stato sottoscritto definitivamente all'ARAN "l'Accordo sulla regolamentazione inerente le modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio - assenso, ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore" a completamento del "tentativo" di appropriazione della buonuscita (TFR) dei lavoratori, iniziato lo scorso 8 aprile con l'intesa sulle modalità di adesione al fondo complementare e l'introduzione dell'istituto del silenzio -assenso.

Le ragioni della contrarietà nel merito a questo fondo di previdenza complementare sono già state espresse in diversi notiziari (vedi da ultimo il numero 37/2021): la FLP non ritiene che il ruolo del sindacato sia quello di fare acquiescenza alla perdita di pezzi della previdenza pubblica con forme integrative, gestite direttamente dal sindacato stesso, e che per questo alimentano commistioni tra il ruolo di sindacato e quello di gestione di ingenti masse di salario differito. Siamo convinti, invece, che bisogna continuare a lottare affinché il passaggio da lavoratore attivo a pensionato non sia penalizzante e permetta di mantenere alti livelli di potere d'acquisto che servono sicuramente al singolo lavoratore/pensionato, ma anche al sostegno dei consumi e deve consentire, già dai prossimi anni e, soprattutto, allorquando andranno in pensione i cosiddetti "millennials", di non vedere la domanda complessiva di beni e servizi crollare verticalmente.

A questo si aggiunge il fatto – dal punto di vista strettamente economico-gestionale – che allo stato non vi sono, a nostro parere, garanzie di gestione e nemmeno condizioni completamente trasparenti sulla convenienza o meno dell'adesione. Non è garantita la piena equivalenza della tassazione con i fondi privati e non vi sono condizioni chiare e pienamente leggibili sulla possibilità di uscire dai fondi senza penalizzazioni.

Ma, al di là del fatto che la FLP è orientata a sconsigliare l'adesione a questi fondi per motivi legati alla gestione e alle condizioni di adesione, nonché al fatto che non è detto che un buon sindacalista sia anche un buon gestore di fondi (e in consiglio di amministrazione la categoria più rappresentata è quella dei sindacalisti), ciò che troviamo assolutamente indigeribile e rafforza la nostra ostilità consiste nell'introduzione dell'istituto del silenzio - assenso per l'adesione. Lo ribadiamo: visto lo scarso gradimento che finora i lavoratori hanno dimostrato, i sindacati confederali hanno escogitato questa soluzione nella speranza di avere qualche adesione sperando nelle "dimenticanze" dei dipendenti, finanche dei loro stessi iscritti.

E crediamo che, se anche questa operazione non raggiungerà gli scopi che si sono prefissati, si indurranno per trovare altre soluzioni per mettere le mani sulle buonuscite di tutti (TFR e TFS) e non solo di quanti assunti dopo il 1° gennaio 2019. La sospensione della libera scelta democratica chiesta e ottenuta da un

soggetto, quello sindacale, che dovrebbe fare della democrazia il proprio caposaldo principale, ci sembra più che commendevole e da combattere con ogni mezzo consentito. Non crediamo sia il caso di spiegarvi le norme dell'accordo che alleghiamo al notiziario. L'art. 3 disciplina le modalità di adesione ovvero mediante la esplicita volontà o il silenzio - assenso, istituto regolamentato circa modi e tempi, dal successivo art. 4.

Ci preme evidenziare che entro 60 giorni decorrenti dalla sottoscrizione dell'accordo le amministrazioni sono tenute a fornire ai lavoratori informativa sul fondo con specifico ed espresso riferimento all'adesione mediante silenzio - assenso nonché al termine, decorso il quale, ha luogo l'iscrizione tramite la formula del silenzio - assenso. Entro sei mesi dall'informativa il lavoratore dovrà comunicare se vuole o non vuole iscriversi. Se si dimentica oppure è impossibilitato... pazienza!

Era nostra intenzione allegare anche un modello facsimile di manifestazione di non adesione, ma crediamo che a breve verranno predisposti modelli da parte delle amministrazioni e, al fine di evitare possibili confusioni o fraintendimenti, al momento abbiamo ritenuto opportuno soprassedere. Ovviamente ogni lavoratore può legittimamente farsi una personale opinione e decidere in autonomia e libertà come vuole destinare i propri soldi. Il nostro compito è di darvi tutte le informazioni, che magari altri omettono dal fornirvi oppure sono di difficile reperimento perché ben nascoste nelle pieghe regolamentari. Consigliamo, a quanti condividono le nostre idee, di prestare massima attenzione alle future comunicazioni sull'argomento da parte delle amministrazioni per non trovarvi iscritti a un fondo complementare a vostra insaputa.

“Ma, al di là del fatto che la FLP è orientata a sconsigliare l'adesione a questi fondi per motivi legati alla gestione e alle condizioni di adesione, nonché al fatto che non è detto che un buon sindacalista sia anche un buon gestore di fondi (e in consiglio di amministrazione la categoria più rappresentata è quella dei sindacalisti), ciò che troviamo assolutamente indigeribile e rafforza la nostra ostilità consiste nell'introduzione dell'istituto del silenzio - assenso per l'adesione.”



CCNL FUNZIONI CENTRALI RIPRENDE IL NEGOZIATO IN ARAN



E' ripreso in Aran il negoziato per il rinnovo del CCNL Funzioni Centrali.

Nell'aprire la riunione il Presidente dell'Aran Naddeo, nel prendere atto delle modifiche normative intervenute con la conversione in legge del DL 80, in particolare per il nuovo ordinamento professionale, ha auspicato un'accelerazione del confronto per definire nelle prossime settimane l'ipotesi di accordo, e ha fissato da subito tre riunioni che si terranno il 9, il 15 e il 22 settembre p.v., impegnandosi nel frattempo a predisporre una nuova proposta di articolato da sottoporre alla discussione.

Come FLP abbiamo confermato la nostra disponibilità a proseguire con ritmi serrati il negoziato, convinti come siamo che sia necessario dare al personale del comparto, al più presto, il nuovo CCNL, considerato che siamo ormai giunti quasi al termine della sua vigenza.

Permangono - è di tutta evidenza - numerose criticità, in particolare sulle risorse economiche complessivamente stanziati, sul trattamento dell'istituto della malattia e delle visite mediche, sul sistema di partecipazione e

delle relazioni sindacali.

Così come è inaccettabile la mancata predisposizione del Decreto che deve ripartire tra le Amministrazioni del comparto i 70 milioni di euro stanziati con la legge di bilancio 2020 per la perequazione delle indennità di amministrazione e che è, evidentemente, propedeutico all'utilizzo e alla ripartizione in sede contrattuale dei benefici economici.

Tutti aspetti sui quali continuerà la nostra iniziativa per rimuovere gli ostacoli ancora frapposti e migliorare le proposte iniziali presentate dall'Aran.

Per la FLP le questioni chiave che debbono essere affrontate in sede negoziale nelle prossime riunioni, unitamente a quelle sopra evidenziate, sono legate a come ricondurre nell'ambito contrattuale le modifiche normative intervenute sull'ordinamento professionale, sul superamento dei tetti dei Fondi risorse decentrate delle Amministrazioni e la regolamentazione del lavoro agile a regime.

In particolare sul nuovo ordinamento bisognerà definire un nuovo quadro complessivo, organico e chiaro, che

individui le nuove Aree e le relative declaratorie, le modalità di inquadramento all'interno delle stesse in sede di primo inquadramento, i criteri di accesso a regime, sia dall'interno che dall'esterno, le dinamiche professionali e di carriera all'interno e tra le aree con l'individuazione dei requisiti, delle procedure e delle forme di finanziamento, fornendo un quadro certo ed esigibile alla contrattazione integrativa.

In tale ambito rivendichiamo il pieno ruolo della contrattazione nel recepimento e nell'interpretazione delle nuove norme all'interno del CCNL.

Così come andranno definite con chiarezza le modalità di superamento dei tetti predeterminati dei Fondi di Amministrazione, mediante il pieno utilizzo delle risorse già nella disponibilità delle Amministrazioni e non utilizzate, o rinvenienti da attività svolte conto terzi, da economie di gestione o da cessazioni dal servizio.

Sul lavoro agile intendiamo riaffermare la centralità di questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che non solo è uno strumento importante di conciliazione vita lavoro, ma anche una opportunità per migliorare l'organizzazione del lavoro, la qualità dei processi e dell'interazione con i cittadini e gli utenti, fattore di modernizzazione e di miglioramento dell'azione delle nostre Amministrazioni.

In tale ambito andranno garantiti pienamente i diritti alla disconnessione, alla formazione, alle dotazioni infrastrutturali, alla pari dignità lavorativa, senza alcuna discriminazione professionale o economica rispetto al lavoro in presenza. Questa potrà essere la migliore risposta a chi, come il Ministro Brunetta, pensa di intervenire sulla materia, nel pieno del confronto negoziale, con nuove norme che inopinatamente e in contrasto con lo stesso Atto di indirizzo, vorrebbero riportare indietro di decenni il lavoro pubblico e le innovazioni organizzative e procedurali.

Un lavoro quello che ci aspetta, quindi, non semplice, che svolgeremo con il consueto approccio, senza alcuna demagogia, ma anche senza scorciatoie, dimenticanze, o minimizzazioni.

Abbiamo contribuito in questi mesi, con la nostra iniziativa, a modificare aspetti che impedivano alla radice di affrontare positivamente molte delle questioni aperte (a partire dal nuovo ordinamento professionale e al riconoscimento del diritto alla carriera), permettendo così dopo anni di poterle affrontare in sede negoziale.

Non intendiamo quindi proprio ora mollare la presa e, tantomeno, cambiare registro.



Per la FLP le questioni chiave che debbono essere affrontate in sede negoziale nelle prossime riunioni, unitamente a quelle sopra evidenziate, sono legate a come ricondurre nell'ambito contrattuale le modifiche normative intervenute sull'ordinamento professionale, sul superamento dei tetti dei Fondi risorse decentrate delle Amministrazioni e la regolamentazione del lavoro agile a regime."

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

LA DIGITALIZZAZIONE PASSA TRA LE NUOVE NUOVE COMPETENZE

L' intervista di Vincenzo F. Zeffiri al Segretario generale FLP Marco Carlomagno, su PNRR, pubblicaamministrazione e innovazione digitale pubblicata su Progetti & Finanza Magazine

Il processo di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una delle condizioni fondamentali perché la società e il mercato italiani possano beneficiare della rivoluzione digitale a pieno, svecchiando e snellendo procedure e uffici ormai obsoleti.

È l'Europa stessa che ce lo chiede con veemenza e che ci invita ad investire parte dei fondi previsti dal PNRR su questa sfida. Già da qualche mese si sono visti i primi passi verso un rinnovo profondo degli enti pubblici.

La transizione digitale è un processo complesso e che investe profondamente diverse componenti di qualsiasi ente o azienda che intende percorrerla. Accanto alle tecnologie 4.0, sono determinanti soprattutto le competenze di manager e operatori che guidano la rivoluzione digitale e ne assicurano l'implementazione con efficacia ed efficienza.

Queste ultime due caratteristiche, così inflazionate nei contesti gestionali, portano con sé una grande complessità e una articolata struttura di conoscenze, competenze, abilità ed esperienza sul campo che devono essere opportunamente combinate e fungere da cassetta degli attrezzi per i coraggiosi pionieri della digitalizzazione.

Se si considera il contesto della PA in Italia il livello di difficoltà aumenta notevolmente richiedendo anche – o forse soprattutto – capacità gestionali e politico-negoziali di spicco.

Il quadro appare davvero ricco di elementi e per analizzarlo abbiamo intervistato il dott. Marco Carlomagno, laureato

in giurisprudenza, economia e sociologia, giornalista pubblicista, segretario generale FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, in servizio presso l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli e componente del Comitato Unico di Garanzia dell'ente, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del CNEL e dell'Agenzia delle Entrate.

La situazione del personale nella Pubblica Amministrazione in termini di età e competenze è critica agli occhi di molti e richiede interventi.

Qual è il suo punto di vista?

Decenni di tagli, di mancato turn over hanno fortemente indebolito le nostre Pubbliche Amministrazioni, sia dal punto di vista numerico che professionale. L'età media ormai si aggira sui 55 anni, con punte che arrivano a 60 in alcuni Ministeri, e la mancata formazione, ridotta a puro adempimento burocratico, quando viene fatta, non è in grado di aggiornare le competenze alle nuove sfide che la digitalizzazione ci impone.

Una situazione quindi critica in molti casi, nonostante l'impegno del personale che viene troppo spesso lasciato solo.

A partire dal concorso indetto per i tecnici nelle regioni del Sud, fino ai nuovi concorsi prospettati per il PNRR, si assiste ad una spinta nel potenziamento più che rinnovo delle competenze della PA.

Spesso si parla di contratti triennali eventualmente rinno-

vabili.

Le competenze richieste nelle prove sono solo in parte attinenti ai ruoli e solo nel recente concorso indetto dalla regione Emilia-Romagna per figure manageriali si faceva riferimento alla valutazione delle soft skill (group role play, individual role play e BEI). Emergono dunque secondo lei criticità nelle modalità e nella capacità di attrazione della PA?

Come dicevo per decenni è mancata una politica di reclutamento seria e troppo spesso il precariato è stato un modo per aggirare con contratti a tempo determinato i vincoli assunzionali, provocando un fenomeno di difficile gestione, più volte censurato dall'Unione Europea. Il PNRR e i compiti assegnati alle PA per gestire i Piani dovrebbero portare finalmente ad un cambio di paradigma, tornando ad investire in modo organico e programmatico sulle risorse umane.

Purtroppo le prime azioni del Governo Draghi in tale direzione sono assolutamente insufficienti.

Si continua con la logica dei contratti a termine e, soprattutto, non si risolve il problema dell'ordinamento professionale che ormai è desueto, risalente a più di venti anni fa. In buona sostanza si cercano nuove professionalità, altamente professionalizzate, offrendo loro un contratto a termine e un inquadramento professionale non adeguato, con retribuzioni che non superano i 1.500 euro lordi mensili.

Un mix che renderà un flop lo sbandierato piano di assunzioni del Ministro Brunetta.

Se a questo aggiungiamo pure un certo diletterantismo nella predisposizione delle prove di esame, affidate a società esterne che evidentemente non avevano nelle loro banche dati quesiti specifici per le professionalità richieste e che hanno predisposto prove generaliste, in molti casi con evidenti errori, il quadro si fa certamente più preoccupante.

Di recente ha discusso in altre interviste le ricadute di questa situazione. Chi sarà a farne le spese?

Bisogna reinternalizzare le procedure di reclutamento coniugando la velocità di espletamento con la specificità delle posizioni richieste. Superare la politica del precariato prevedendo forme di reclutamento che prevedano anche momenti di formazione lavoro dopo la selezione, ma che siano mirate poi al mantenimento di queste professionalità selezionate e formate.

Occorre accompagnare tale processo con la riscrittura dell'ordinamento professionale, per dare una giusta

“*Queste ultime due caratteristiche, così inflazionate nei contesti gestionali, portano con sé una grande complessità e una articolata struttura di conoscenze, competenze, abilità ed esperienza sul campo che devono essere opportunamente combinate e fungere da cassetta degli attrezzi per i coraggiosi pionieri della digitalizzazione.*”

collocazione non solo a tali professionalità ma anche a chi in questi anni già era in servizio e ha permesso alle Amministrazioni di funzionare in una situazione di sostanziale abbandono.

Se non si interviene in tale direzione a farne le spese sarà il Paese tutto che rischia di non colmare il gap con le altre economie avanzate.

Se l'Europa e la situazione socioeconomica richiedono all'Italia forti cambiamenti soprattutto nel settore pubblico, quali sono gli interventi già posti in essere e quelli che secondo lei dovrebbero essere adottati quanto prima per una transizione digitale delle competenze della PA?

In questi anni abbiamo visto situazioni che potremmo definire a macchia di leopardo; qualche grande Amministrazione come l'Agenzia delle Entrate o l'Inps si sono dotate di infrastrutture tecnologiche capaci di delineare un modello mirato alla realizzazione di un'interfaccia diretta con l'utenza e con processi lavorativi tecnologicamente avanzati. Gran parte delle altre Amministrazioni pubbliche invece, spesso anche per le ridotte dimensioni, sono rimaste al passo.

Fino ad oggi è mancata una vera cabina di regia, nonostante il proliferare di Enti e Agenzie centralizzate che avrebbero dovuto assicurare la dovuta governance a questo processo, e le best practices, ove realizzate, sono dovute a iniziative da ricondurre direttamente al partner tecnologico. Ritengo che per operare in senso fattuale sulla transizione digitale nelle PA bisogna mettere a fattore comune le linee di azione, investire sulla rete e sulla banda larga, sulle dotazioni, rendendole disponibili in modo diffuso, e soprattutto agire sui processi lavorativi e sui modelli organizzativi. Per molti, transizione digitale significa ancora la mera informatizzazione di atti cartacei, di procedure obsolete e oscure, incomprensibili ai cittadini e foriere di inaccettabili ritardi per le imprese. Inoltre, andranno finalmente realizzate banche dati comuni e interconnesse, che evitino la duplicazione di adempimenti per i fruitori dei servizi. Infine, occorre garantire il decollo del lavoro agile, oggi di nuovo oggetto di un parziale dietro front rispetto alle potenzialità che l'emergenza pandemica aveva comunque evidenziato, in quanto può essere un importante fattore di sviluppo, costringendo le Amministrazioni a modernizzare i processi lavorativi, le capacità di interazione, le dotazioni informatiche e la qualità delle proprie reti, superando gli attuali modelli iper-gerarchici che costituiscono un freno alla transizione digitale.

A cura di Vincenzo F.Zeffiri

FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE



FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE

“ *Bisogna reinternalizzare le procedure di reclutamento coniugando la velocità di espletamento con la specificità delle posizioni richieste. Superare la politica del precariato prevedendo forme di reclutamento che prevedano anche momenti di formazione lavoro dopo la selezione, ma che siano mirate poi al mantenimento di queste professionalità selezionate e formate.* ”



CONCORSO AGENZIA ENTRATE 2320 FUNZIONARI

CORSO DI FORMAZIONE ON LINE PER LA PROVA OGGETTIVA ATTITUDINALE DELLA SEDE CENTRALE DI VIA ARENULA

Il Dipartimento per la Formazione Universitaria della FLP comunica che, in relazione al bando di concorso all'Agazia delle Entrate, "2320 unità per la terza area funzionale, fascia retributiva F1 - profilo professionale funzionario - per attività amministrativo-tributaria per laureati", ha attivato un corso di preparazione alle prove preselettive in collaborazione con un network specializzato nella preparazione ai concorsi.

Il corso sarà erogato esclusivamente in modalità on-line, viste le restrizioni dovute all'emergenza epidemiologica e comprenderà: lezioni di logica e un simulatore quiz con banca dati dei concorsi precedenti effettuati dall'Agazia delle Entrate.

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 € 37,00 mentre per i non iscritti è pari a € 47,00.

Le quote di iscrizione devono essere versate secondo le modalità previste nella scheda d'iscrizione scaricabile dal nostro sito internet www.flp.it.

Per iscriversi o per ricevere altre informazioni, inviare una e-mail all'indirizzo laurea@flp.it.

Ricordiamo che la domanda di partecipazione al concorso deve essere presentata esclusivamente online tramite il sito internet <https://2320trib.it/> entro le 23.59 del giorno 30 settembre 2021.

La procedura di selezione prevede le seguenti prove:

- prova oggettiva attitudinale;
- prova oggettiva tecnico-professionale;
- prova orale integrata da un tirocinio teorico-pratico.

Prima della prova orale, è previsto un tirocinio teorico pratico, della durata di 6 mesi, che sarà retribuito con un importo mensile lordo pari a € 1.450,00.





FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE



SCHEDA DI ISCRIZIONE

CORSO FORMAZIONE CONCORSO AGENZIA DELLE ENTRATE 2320 FUNZIONARI

Corso ON LINE

Cognome _____ Nome _____
Nato/a _____ il _____
CF _____ Residente in _____
via _____ n _____ Tel _____
cellulare _____ Fax _____ e mail _____
e mail PEC _____ in servizio presso _____

NB scrivere in modo leggibile il Codice fiscale

CHIEDE

**Di essere ammesso/a al Corso di Formazione concorso
Agenzia delle Entrate**

Corso on line: iscritti FLP-CSE-FILAI € 37,00
 non iscritti € 47,00

Aggiungere commenti con evidenziazioni

MODALITA' DI PAGAMENTO:

Bonifico Bancario:

Anthilya Banco Posta: Iban IT37U0760103400000069339489

Contanti: in sede presso Via Aniene, 14 - Roma

Causale: corso formazione concorso Agenzia Entrate , Nome e Cognome partecipante

Allega: - copia documento di riconoscimento in corso di validità (no patente Europea);
- copia del bonifico di pagamento
- copia iscrizione FLP – CSE FILAI

La presente scheda di iscrizione e gli allegati devono essere inviati in formato pdf
all'indirizzo email: laurea@flp.it

Luogo _____ il _____

firma

SOLLECITO PUBBLICAZIONE POSTI VACANTI NEGLI UFFICI GIUDIZIARI

SOLLECITI A SVOLGERE PERCORSI DI RIQUALIFICAZIONE



A fronte delle problematiche afferenti alla Direzione Generale dei Sistemi Informativi del Ministero della Giustizia, dibattute nel corso dell'incontro in videoconferenza svoltosi il 14 settembre scorso, il Capo del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, dott.ssa Barbara Fabbrini ha preannunciato l'intenzione dell'Amministrazione di voler aprire –oltre a quello già in programma sul FUA 2019- ulteriori “tavoli” per riunioni riguardanti tutte le questioni pendenti del sistema giustizia, con particolare focus sul PNRR, sulle piante organiche, sulle nuove assunzioni, sulle questioni degli appartenenti agli Uffici NEP e non da ultime alle problematiche inerenti le modalità lavorative di svolgimento del c.d. “smart-working”, ovvero in “lavoro agile”.

Prendiamo atto, con favore, del riscontro che in tal modo

-e finalmente- l'Amministrazione fornisce alle plurime richieste avanzate negli anni e più volte sollecitate dalla scrivente Organizzazione Sindacale.

Nell'attesa di una imminente calendarizzazione in tal senso, ed affinché si possa costituire un concreto e proficuo terreno di discussione sulla base di elementi oggettivi, riteniamo necessario che l'Amministrazione -proprio per le mutate condizioni determinate dall'imponente impatto che gli eventi epidemiologici (tuttora in corso) hanno inflitto al tessuto civile e sociale del Paese- non possa astenersi dal risolvere preliminarmente ed anche in corso d'opera quei “nodi” senza lo scioglimento dei quali ogni ulteriore sviluppo riorganizzativo risulterebbe inquinato e frenato in radice.

In detto contesto, i tavoli monotematici da noi invocati, si

rivelano lo strumento fondamentale ed al contempo, criterio necessario, per la concreta e fattiva risoluzione dei problemi irrisolti. Si fa riferimento, in primo luogo, al rispetto degli accordi per la mobilità del personale giudiziario ed all'urgente pubblicazione da parte del D.O.G. delle piante organiche e dei posti vacanti per ciascuna unità organizzativa (uffici giudiziari ed uffici dipartimentali del Ministero) anche per evitare quella defatigante e farraginosa (per il personale) attività di "ricerca" ufficio per ufficio delle eventuali disponibilità. Ed al contempo, per non incrementare l'attività dei Capi degli Uffici (o di strutture ministeriali) volta a dover rispondere alle innumerevoli istanze in materia dei singoli dipendenti.

Tant'è vero che il dott. Leopizzi, Direttore Generale del Personale, con le sue due note dello scorso aprile del corrente anno, indusse persino ad invocare -con evidente sproporzione emotiva- l'irrigidimento della gerarchia per l'instradamento delle comunicazioni.

Senza voler rinfocolare polemiche, è del tutto evidente che le difficoltà nelle quali era incorso il dott. Leopizzi (per intendere con il suo nome la struttura organizzativa da lui diretta) dipendevano però, oggettivamente, dal fatto che è l'Amministrazione che può e deve essere attrezzata a conoscere la situazione degli organici e degli Uffici; ed è altrettanto evidente e pure intuitivo che se la stessa Amministrazione rendesse pubblici e tenesse aggiornati quei dati, a titolo di buon senso e buona fede (prima ancora di ogni norma su trasparenza, correttezza delle relazioni sindacali e quant'altro si voglia utilizzare quale criterio) azzererebbe in un sol colpo una mole imponente di malintesi, attività inutili e contenziosi.

In secondo luogo -portando avanti una nostra battaglia non ancora definita- argomento centrale è risultato la questione della lentezza dei percorsi di riqualificazione, in generale, ed emblematicamente ed in particolare, la questione del completo scorrimento (celere) delle graduatorie in essere di cui all'art. 21- quater (d.l. n.83/2015, convertito in legge n. 132/2015).

A tale proposito, la Ministra Cartabia, in data 09/08/2021 ha fornito risposta ad un'interrogazione scritta (n.

“ Il tenore di detta risposta, pur dando atto dell'articolazione della stessa in una materia così complessa ed ancor più complicata dalle numerose vicissitudini intercorse negli scorsi decenni, estrinseca un quid di formalismo giustificatorio da parte di un Ministro, di recente insediato, che mostra, altresì, di non cogliere e valutare appieno il tasso di sofferenza prodottasi e perdurante come un grumo di ingiustizie che, riteniamo, se non verrà al più presto sciolto, costituirà un'enorme zavorra ai fini di qualsivoglia azione nello spirito e nel solco del PNRR.”

4-05694, Fascicolo n. 115) avanzata nel Senato della Repubblica.

Il tenore di detta risposta, pur dando atto dell'articolazione della stessa in una materia così complessa ed ancor più complicata dalle numerose vicissitudini intercorse negli scorsi decenni, estrinseca un quid di formalismo giustificatorio da parte di un Ministro, di recente insediatasi, che mostra, altresì, di non cogliere e valutare appieno il tasso di sofferenza prodottasi e perdurante come un grumo di ingiustizie che, riteniamo, se non verrà al più presto sciolto, costituirà un'enorme zavorra ai fini di qualsivoglia azione nello spirito e nel solco del PNRR.

La dimostrazione di ciò la si evince dall'ultimo brano della risposta, fornita dalla Ministra al Senato, che riportiamo testualmente:

“Del resto, nella consapevolezza che l'efficacia e l'efficienza della giustizia (obiettivi evidentemente posti alla base anche degli ultimi interventi normativi) sono strettamente collegate alla sussistenza di un numero di risorse umane sufficiente e adeguato, questa amministrazione ha da tempo avviato un imponente piano assunzionale, che la vede tuttora impegnata quotidianamente nell'attività di reclutamento.

Conseguentemente si rappresenta che sarà possibile procedere alla pubblicazione dei relativi bandi presumibilmente nel medio periodo.

A questo fine occorrerà tenere presente i limiti fissati dalla legge relativi: alle “posizioni disponibili in dotazione organica”; al rapporto tra posti riservati ai dipendenti e posti riservati agli accessi dall'esterno “fissato nella percentuale, rispettivamente, del 50 % e del 50 %, computando nella percentuale gli accessi dall'esterno sulla base di procedure disposte o bandite a partire dalla data di entrata in vigore del citato CCNL”.

Ne deriva che prima dell'effettiva riqualificazione sarà necessario indire una procedura di reclutamento dall'esterno per i medesimi profili di funzionario contabile, di funzionario informatico e di funzionario linguistico, da subordinare in ogni caso alle risorse economiche effettivamente disponibili.

Sembra logico quel che la Ministra sostiene.

Peccato che la consapevolezza ivi enunciata potrebbe risultare coerente in un contesto di normalità.

Occorre evidenziare, e spiace doverlo sottolineare

ogni volta, che la “normalità” è sparita da decenni nell'Amministrazione Giudiziaria e che, pertanto (oltre alle sopravvenute difficoltà ingenerate dagli eventi condizionati dalla pandemia) la consapevolezza deve, a nostro avviso, tenere conto del passato e del presente, se vuole “camminare” nel futuro.

E se lo spirito dovrà essere quello della capacità di resilienza (tanto enfatizzata a parole persino nell'acronimo dei provvedimenti formali) la conclusione logica non potrà limitarsi al solito schema politico proposto (“..Ne deriva che prima dell'effettiva riqualificazione...”).

No! Signora Ministra.

Non “prima”; ma, riteniamo, “durante”, “nel mentre”, “contemporaneamente”. E previa (questa volta sì) la celere ed immediata pubblicazione delle piante organiche e dei posti vacanti, di cui sopra. Tanto più che le risorse, questa volta, non dovrebbero mancare, mentre quelle relative al 21-quater sono da sempre contenute nella legge di conversione 132/2015, e dunque presenti da ben sei anni.

Queste sono le nostre immediate perplessità che esigono un chiarimento.



LA FLP VUOLE FINALMENTE DISTRIBUIRE SOLDI AI LAVORATORI.

E ANCHE FARE ALTRI ACCORDI

LETTERA ALLA DIRETTRICE DEL PERSONALE PER SAPERE A CHE PUNTO È LA CERTIFICAZIONE DI FONDO 2019 E RISTORI PER LO SMART WORKING.

CHIESTE RIUNIONI SU MOBILITÀ NAZIONALE, ACCONTO FONDO 2021, PROGRESSIONI ECONOMICHE E SISTEMA DI VALUTAZIONE.

Il periodo precedente alle ferie estive si era chiuso, oltre che con l'avvio (finalmente) del confronto sul nuovo modello di assistenza al contribuente, con due importanti preintese, anch'esse attese da mesi: quello sul fondo 2019 e l'altro sul fondo ristori per lo smart working (Articolo 1, comma 870 della Legge di Bilancio 2021).

Una volta firmati, gli accordi che prevedono erogazione di fondi, passano prima ai revisori di conti interni e poi agli organi di controllo esterni (Funzione Pubblica e Ragioneria Generale dello Stato). Questi ultimi hanno trenta giorni di tempo per certificarli o porre rilievi di legittimità o di merito.

Ora, le preintese sono state firmate a metà luglio. Quindi è plausibile che siano passate al vaglio dei revisori dei conti entro il mese e poi mandate in certificazione. Ragion per cui al 6 settembre i tempi sono più che maturi per firmare gli accordi definitivi, pagare i ristori e avviare le contrattazioni locali per il fondo 2019, in modo da poter pagare i primi ad ottobre e il secondo prima di fine anno.

Per questo, non avendo ricevuto nessuna informazione al riguardo, abbiamo oggi scritto alla Direzione Centrale del Personale per sollecitare notizie sulla certificazione delle preintese, onde procedere a firmare gli accordi definitivi.

Ma questo, ovviamente, non ci basta perché ci sono questioni che si trascinano da mesi senza che si riescano a concludere accordi. Ci riferiamo in primis alla mobilità nazionale, ora possibile giacché il nuovo bando di concorso esterno è stato pubblicato.

Successivamente, la FLP ha indicato tra le proprie priorità il pagamento di un acconto sul fondo 2021, le progressioni economiche - di cui stiamo già parlando come FLP da mesi e per le quali sono disponibili più fondi di quanti ne avessimo stimati - e infine il sistema di valutazione, per il quale la FLP ha presentato una proposta organica e in linea con le migliori pratiche internazionali. In disparte restano altre situazioni per le quali i tempi sono più che maturi, come ad esempio i passaggi tra le aree, che hanno bisogno solo che l'Agenzia faccia finalmente un piccolissimo atto di coraggio e pubblici i bandi anziché muoversi in modo iper burocratico. O il nuovo modello di assistenza al contribuente, sul quale speriamo che l'Agenzia inizi a ragionare seriamente anziché produrre solo numeri inutili.

In poche parole, noi guardiamo a un'organizzazione moderna, sia all'esterno che nella gestione del personale. Saprà essere, il management dell'Agenzia, all'altezza della situazione? Ce lo auguriamo e lo vedremo nelle prossime settimane. Come sempre vi terremo costantemente aggiornati.

RAGGIUNTI DUE IMPORTANTI RISULTATI FRUTTO DELLE BATTAGLIE DELLA FLP

**SUI RISTORI PER LO SMART WORKING, LA FUNZIONE PUBBLICA TORNA SUI
PROPRI PASSI E DÀ IL VIA LIBERA ALL'ACCORDO DEL 16 LUGLIO**



Due importanti risultati, per i quali la FLP ha condotto forti vertenze, sono stati raggiunti negli ultimi giorni: la Funzione Pubblica ha dato il via libera all'accordo del 16 luglio sui ristori per lo smart working, precedentemente bocciato, ed è stata avviata la procedura per il passaggio dalla seconda alla terza area, che aspettavamo da tempo.

Ristori per lo smart working

Come ricorderete, il 6 settembre scorso la FLP aveva scritto alla Direzione del Personale per capire a che punto erano gli accordi firmati a luglio su salario accessorio 2019 e ristori per lo smart working previsti dall'articolo 1, comma 870 della Legge di Bilancio per il 2021.

La nostra azione ha messo in moto il meccanismo che ha portato prima la Direzione Centrale Risorse Umane a comunicare che l'accordo sui ristori non era stato certifi-

cato dalla Funzione Pubblica, e quindi alla forte presa di posizione della FLP, che ha dichiarato che non avrebbe sottoscritto nessun accordo diverso e invitato l'Agenzia a intervenire presso Funzione Pubblica, che aveva esorbitato dal suo ruolo.

Ora possiamo dirlo: non tutti erano stati così perentori, anche se non eravamo i soli a puntare i piedi ritenendo quell'accordo pienamente valido.

A partire da quel giorno, la FLP ha operato una costante pressione sull'Agenzia e su tutti gli attori istituzionali in campo. Se è vero che oggi bisogna dare atto al direttore dell'Agenzia di essersi evidentemente mosso e mosso bene nei confronti dell'interlocutore politico, lo è altrettanto che senza la costante pressione della FLP questo risultato – che ricordiamo è il minimo sindacale che si doveva ottenere per i risultati e il disagio patito dai lavora-

tori – non sarebbe stato conseguito.

Ora, la prossima sfida sarà quella di apprezzare, in modo ben più congruo, il disagio di quei lavoratori che hanno assicurato con la loro presenza tutti i servizi all'utenza. È una nostra ferma posizione che dovrà prendere corpo con il fondo di salario accessorio 2020.

Procedura di passaggio dalla seconda alla terza area
Se sul punto precedente abbiamo avuto qualche “compagno di strada”, sui passaggi d'area la battaglia la rivendichiamo come nostra, per una serie di motivi.

Prima di tutto perché siamo stati il solo sindacato a credere che vi dovesse essere, anche a legislazione vigente, questa possibilità tanto che nel 2016-2017 nelle audizioni parlamentari sulla cosiddetta “legge Madia” eravamo gli unici – per il tramite della nostra confederazione CSE – a chiedere con forza una deroga alla cancellazione dei passaggi d'area varata da Brunetta nel 2009. Ottenemmo il risultato da soli e non completamente, giacché avremmo voluto anche una deroga sui titoli di studio e sulla percentuale maggiore rispetto alle capacità assunzionali.

La seconda, impervia, strada è stata quella all'interno dell'Agenzia. Per mesi la parte pubblica ha cercato di procrastinare il momento dell'accordo e del varo della selezione.

Ci hanno sempre detto che bisognava aspettare l'approvazione del DPCM sui piani assunzionali e solo quando la FLP ha messo tutte le carte sul tavolo, ricordando all'Agenzia che l'autorizzazione alla selezione era contenuta già nella norma di primo livello, si è sbloccata la situazione. Ma, lo ricordiamo, abbiamo dovuto minacciare uno sciopero se non fossero partiti in tempi brevi sia i passaggi d'area che le assunzioni dall'esterno. E, a stretto giro, abbiamo finalmente sbloccato sia l'una che gli altri.

A riprova che l'azione sindacale è utile e necessaria se condotta nell'esclusivo interesse dei lavoratori, senza servire altri “padroni”, e che esiste in agenzia un sindacato vivo, non ideologico, ma che non si arrende di fronte agli ostacoli.

“ A partire da quel giorno, la FLP ha operato una costante pressione sull'Agenzia e su tutti gli attori istituzionali in campo. Se è vero che oggi bisogna dare atto al direttore dell'Agenzia di essersi evidentemente mosso e mosso bene nei confronti dell'interlocutore politico, lo è altrettanto che senza la costante pressione della FLP questo risultato – che ricordiamo è il minimo sindacale che si doveva ottenere per i risultati e il disagio patito dai lavoratori – non sarebbe stato conseguito.”

RESOCONTO RIUNIONE DEGLI ORGANISMI PARITETICI PER L'INNOVAZIONE (OPI) DELL'AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI



Si è tenuta una nuova riunione degli Organismi Paritetici per l'Innovazione (OPI) dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli. All'ordine del giorno vi era l'informativa sullo stato di avanzamento del progetto di riorganizzazione dell'agenzia, ma è stata l'occasione anche per parlare di altre questioni.

Nel suo intervento il direttore dell'Agenzia, e poi a seguire il dott. Bottone, ci hanno fatto capire concretamente come evolverà la parte di riorganizzazione inerente l'assetto territoriale, sulla scorta delle seguenti direttrici:

- modello centro - periferia è la filosofia attraverso la

quale l'Agenzia tenderà ad uniformare le strutture territoriali (delle DT e degli uffici UD e UM) alle corrispondenti strutture centrali; è stata decisa da subito l'istituzione dei nuovi Uffici Affari Generali in tutte le Direzioni Territoriali al fine di accorciare la catena di comando e favorire un rapporto più diretto e sinergico tra centro e periferia. Ricordiamo che tali nuovi uffici accorperanno, oltre alle funzioni di segreteria, anche quelle degli attuali Uffici di Supporto e di Linea (che verranno soppressi) mentre rimarranno gli Uffici Antifrode.

- regionalizzazione delle direzioni territoriali al momento

sono state attivate già le DT Calabria e Campania ed è stata istituita, ma ancora non attivata, la DT Sardegna. E' in corso una analisi dei numeri delle posizioni dirigenziali di vertice, e a breve verranno decise le ulteriori direzioni che potranno essere regionalizzate;

- unificazione degli uffici l'Agenzia ha presentato delle modifiche regolamentari che sono in corso di approvazione che prevedono la possibilità di unificazione in una sola struttura degli uffici locali delle dogane e di quelli dei monopoli; nel frattempo è arrivata anche a buon punto l'analisi morfologica degli uffici e la relativa raccolta di dati. Questi due fattori consentiranno in tempi abbastanza brevi all'Agenzia di poter definire con maggiore compiutezza l'assetto organizzativo complessivo a regime;

- progetto di razionalizzazione degli immobili l'Agenzia sta portando avanti un importante piano di riassetto e valorizzazione logistica al fine di restituire decoro istituzionale alle sedi, ad oggi frammentate, sparse e spesso degradate. Territorio per territorio si stanno identificando stabili più decorosi e idonei a consolidare l'unificazione degli uffici, privilegiando la scelta di sedi insistenti nei capoluoghi di provincia e nelle sedi portuali e aeroportuali.

Nel nostro intervento come FLP e come CIDA FC (in rappresentanza della dirigenza) abbiamo espresso apprezzamento per l'informativa resa, che ci ha permesso di avere un quadro più chiaro, certo non ancora definitivo ma che molto probabilmente lo diventerà entro la fine dell'anno.

Condividiamo il nuovo assetto che prenderà forma nelle DT con la previsione degli Uffici Affari Generali e degli Uffici Antifrode. Un'operazione che, nell'intento dell'Agenzia, da una parte dovrebbe permettere una maggiore efficacia dell'azione amministrativa nello svolgimento delle diverse attività, in particolare con il riordino della logistica e degli acquisti, e dall'altra con la possibilità di spostare risorse del personale (ci riferiamo alla dirigenza in particolare) sui tanti uffici operativi che oggi continuano ad andare avanti con gli "interim". Parallelamente all'interno dei nuovi Uffici Affari Generali va valutata bene tutta la catena di comando, eventualmente con l'aggiunta di POER o istituzione di PO che supportino i dirigenti.

Abbiamo condiviso anche la regionalizzazione, ricordando quanto già detto nella riunione precedente in merito alla necessità / opportunità circa la divisione della DT Piemonte, Liguria e Val d'Aosta, della DT Veneto, Friuli

e Venezia-Giulia e della DT Emilia Romagna e Marche, nonché l'accorpamento della Basilicata alla Campania anziché alla Puglia.

Anche per quanto riguarda l'unificazione degli uffici Dogane e Monopoli abbiamo espresso un giudizio generale positivo che però subordiniamo a quando avremo conoscenza dell'assetto che l'Agenzia deciderà di dare agli UDAM. Abbiamo evidenziato infatti che secondo noi i nuovi uffici integrati dovrebbero essere organizzati non tutto per funzione, bensì lasciando le aree operative suddivise per materie. A questo proposito riteniamo, in particolare, importanti le modifiche regolamentari, che eviterebbero inconvenienti, a livello locale, presenti da tempo e mai affrontati né risolti.

Esprimiamo infine apprezzamento per il progetto di riassetto degli immobili destinati agli uffici.

PROFILI PROFESSIONALI

Sappiamo che in questi giorni c'è fermento per la procedura in atto con la quale ogni collega dovrà "scegliere" il proprio profilo professionale tra quelli elencati nella determina del direttore dell'Agenzia del 3 maggio scorso. Come FLP non ci siamo uniti al "coro" degli altri sindacati che hanno chiesto al Direttore ADM di prorogare di uno/due mesi il tempo a disposizione dei colleghi per effettuare la scelta. Non lo abbiamo fatto semplicemente perché una proroga del genere non avrebbe risolto nessun presunto problema denunciato dagli altri sindacati. Proviamo a spiegarci meglio: a giorni verrà convertito il DL 80 (decreto reclutamento) che demanderebbe al rinnovo del CCNL la possibilità - qualora si riesca a definire un nuovo ordinamento professionale - di effettuare inquadramenti nell'area superiore senza partecipare a procedure selettive e senza il possesso del titolo di studio previsto per l'area.

Si potrebbe quindi verificare il caso che la scelta di un profilo professionale specifico, tipo perito industriale in seconda area, impedisca un eventuale reinquadramento in terza area per mancanza di un possibile sbocco specifico in terza area.

Capite bene che la strada per arrivare a questo possibile traguardo è costellata ancora di molti "se" (... se la norma verrà confermata nell'attuale stesura, se in ARAN si riuscirà a fare un nuovo ordinamento professionale, se come sindacati avremo spazi tali da permettere un reinquadramento generalizzato del personale nell'area superiore di appartenenza ..) e che il nuovo CCNL, se tutto va bene, non entrerà in vigore prima della fine dell'anno.

Per questo come FLP riteniamo inutile una proroga dei tempi e preferiamo dare credito al direttore dell'Agenzia che si è impegnato a rivedere il contenuto della sua determina contenente i nuovi profili e la procedura di inquadramento, nel momento in cui si dovessero concretizzarsi delle possibili ripercussioni derivanti dalla nuova legge e dal futuro nuovo CCNL. Ricordiamo comunque ai colleghi che nella procedura vi è la possibilità di farsi inquadrare nei profilo generalista previsto nell'area di appartenenza, qualora non si voglia "correre il rischio" di farsi inquadrare in quelli specifici (sempre se si è in possesso dei relativi titoli).

CONCORSO INTERNO DALLA SECONDA ALLA TERZA AREA

Infine, come FLP, e sottolineiamo unicamente noi come FLP abbiamo chiesto rassicurazioni all'Agenzia in ordine alla possibilità - da noi verificata - che il numero dei pensionamenti che avremo da qui al 31 dicembre prossimo, consentirà all'Agenzia di poter inquadrare in terza area oltre ai 180 attuali vincitori, anche i rimanenti colleghi risultati idonei, senza intaccare minimamente i posti dei futuri vincitori del concorso pubblico a 766, attualmente in fase di svolgimento.

Il direttore del personale non si è voluto sbilanciare nella risposta rifugiandosi nella momentanea indisponibilità dei dati sui pensionamenti, ma facendo capire che qualora i numeri saranno in linea con quanto da noi asserito, l'Agenzia valuterà concretamente la possibilità dell'inquadramento.

Noi continuiamo a rimanere fiduciosi sul buon esito dell'operazione. Certo ci saremmo aspettati che anche dagli altri sindacati si fosse levata una voce di sostegno su tale sacrosanta rivendicazione, ma tant'è ... da tempo non ci scandalizziamo più per come interpretano il loro ruolo le altre compagini sindacali.

Teniamo accesa sempre la speranza che tra voi lavoratori prima o poi ve ne accorgiate e agiate di conseguenza.

Con l'occasione auguriamo buone vacanze a chi non le ha fatte ancora e buon rientro a chi invece le ha fatte già e facciamo presente che nelle prossime due settimane la nostra sede rimarrà chiusa.



Condividiamo il nuovo assetto che prenderà forma nelle DT con la previsione degli Uffici Affari Generali e degli Uffici Antifrode. Un'operazione che, nell'intento dell'Agenzia, da una parte dovrebbe permettere una maggiore efficacia dell'azione amministrativa nello svolgimento delle diverse attività, in particolare con il riordino della logistica e degli acquisti, e dall'altra con la possibilità di spostare risorse del personale ."

IL SEGRETARIO VETRONE, « LA POLITICA CI RIPROVA, “ IO NOMINO TE E TU TI RICORDERAI DI ME ” »

Ciascun consiglio provinciale (Trento e Bolzano), potrà nominare due magistrati non togati all'interno delle sezioni di controllo del proprio territorio. Quindi spesso accade che in sede di sezioni riunite, composte da 4 magistrati, due della Corte e due di nomina politica (approvazione dei rendiconti provinciali e regionali) la presenza di quest'ultimi può far sentire il proprio peso!

Rammentiamo che la Corte dei Conti è l'organo che esprime giudizi di parificazione dei rendiconti generali della Regione Trentino Alto Adige e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano. Quindi organo di controllo dei bilanci e delle scelte gestionali di entrata e di spesa per la realizzazione dei diritti e dell'eguaglianza sociale. La Corte dei Conti ha rilevanza costituzionale, terzo ed indipendente!

A dire il vero, il “blitz” per far entrare a pieno titolo la politica nell'organo di controllo fu messo in atto circa un anno fa, esattamente il 6 luglio 2020 e, grazie alla FLP che denunciò il fatto all'opinione pubblica ed interessò il Capo dello Stato, fallì perché ci fu una levata di scudi “trasversale”, comprensiva di una parte dei giudici della stessa Corte, costituzionalisti, giornalisti ecc...

Il disegno prevedeva anche la cosiddetta “provincializzazione” del personale amministrativo che da statale sarebbe diventato provinciale (circa 28 unità a Trento ed altrettante a Bolzano). A fine luglio 2020, la Commissione dei Dodici riunitasi a Roma, all'unanimità” decise di “congelare” la norma sulla provincializzazione per affidarsi ad un tavolo tecnico tra Corte dei Conti e Commissione dei Dodici per sbrogliare l'intricata matassa della nomina di alcuni dei componenti del tribunale di controllo amministrativo della Sezione di controllo da parte delle due province autonome.

Sapevamo che il predetto “congelamento” non avrebbe avuto vita lunga. La politica, di tutti i colori (non abbiamo sentito una sola lamentela da parte di nessun partito e/o movimenti), tenta di occupare ogni spazio possibile. Anche quello altrui. Nel caso in specie addirittura promuovendo

che il controllato (responsabile di bilanci, spese, investimenti ecc...), possa decidere di nominarsi il controllore. È come se l'amministratore di un condominio si nominasse i revisori dei conti.

Incredibile! Ma ancora più scandaloso è il fatto che gli atti della Commissione dei Dodici manchino di trasparenza amministrativa e i provvedimenti/norme di attuazione, vengono resi pubblici a cose fatte. Con il cittadino che è costretto a prenderne semplicemente atto.

Ad esempio, a noi e non solo, piacerebbe sapere chi sono i componenti della Commissione (di nomina governativa e di nomina provinciale) che hanno votato a favore, chi i contrari, chi gli astenuti o se c'è stata unanimità per queste nomine “politiche” da inserire nei collegi delle sezioni di controllo.

Come pure, “i nominati” verranno sostituiti periodicamente oppure avranno l'incoronazione a vita? Questi magistrati “nominati”, vengono pagati dallo Stato oppure dalle rispettive Province e quindi con colossali incompatibilità e conflitti di interessi? Infine, quale è il testo approvato che andrà al vaglio del Consiglio dei Ministri?

Insomma, la FLP non vorrebbe che si arrivasse al solo pensiero: **IO NOMINO TE E TU TI RICORDERAI DI ME!!!**

Per questi motivi, continueremo a batterci per sensibilizzare l'opinione pubblica contro l'ennesima invasione di campo che non aiuta al rispetto delle competenze e dei ruoli tra lo Stato e gli Enti Locali. Il nostro sindacato conduce da anni una battaglia, in solitaria, per tentare di arginare lo strapotere di quella parte politica che vede la gestione della cosa pubblica come una cosa personale e/o del proprio elettorato.



INTERVISTA AD ANDREA BOTTEGA

SEGRETARIO NAZIONALE DEL NURSIND IL SINDACATO DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

A cura di Mara Passafiume.

Nell'agosto scorso l'Aran ha avviato la trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Sanità, relativamente al triennio 2019-2021. Andrea Bottega, segretario nazionale del Nursind, ci racconta come procede il negoziato e quali novità potrebbero essere in arrivo per gli infermieri.

Segretario, proseguono le riunioni all'Aran per il rinnovo contrattuale del CCNL del comparto Sanità. Come sta andando il negoziato?

Il negoziato ha quattro punti cardine: la revisione della parte normativa, la normazione dello smart working, la definizione della parte economica e la revisione dell'inquadramento professionale. Ad oggi abbiamo iniziato a trattare il primo punto e il 21 settembre inizieremo a discutere di smart working. La prima bozza di revisione della parte normativa del vecchio contratto proposta dall'Aran è molto sbilanciata a favore del datore di lavoro, per cui abbiamo proposto delle modifiche a maggior tutela dei lavoratori. Siamo partiti in salita ma siamo solo all'inizio.

Quali sono gli obiettivi irrinunciabili del Nursind da realizzare all'interno di questo contratto?

Anzitutto va detto che puntiamo a scongiurare la possibilità di un contratto fatto in fretta, poco chiaro e pasticciato come è stato quello del 2018. Nursind è stato l'unico sindacato che non l'ha firmato perché non solo non riconosceva nulla del valore della professione infermieristica ma, a detta di molti, è il peggior contratto finora scritto nel comparto Sanità. La tempistica dei lavori per trattare temi così rilevanti è il principale problema e bisognerà vedere quali interessi prevarranno in tal senso. Il nostro obiettivo è anzitutto dare una valorizzazione economica agli "eroi" già dimenticati della sanità. Non solo per un giusto riconoscimento del lavoro svolto ma anche per far sì che quella dell'infermiere diventi una professione per cui valga la pena intraprendere il percorso di studio e che, una volta instaurato il rapporto di lavoro, non venga abbandonata. Oggi in Italia, più che in altri Paesi, è palese la forte carenza di questa figura nel mercato del lavoro e la sua poca attrattività, derivante dai forti disagi, dalle gravi responsabilità e dalla scarsa retribuzione, e ciò rischia di far saltare gli obiettivi del PNRR e il Servizio sanitario pubblico. La realizzazione di un vero percorso di carriera è quindi un ulteriore obiettivo che chiediamo al contratto di realizzare, al fine di rendere giustizia ai tanti infermieri che in questi anni hanno sviluppato percorsi di formazione complementare a proprie spese.

Il tema della revisione del sistema di classificazione professionale è sicuramente un punto centrale della trattativa: è stato già affrontato dal tavolo?

Non è ancora iniziato il confronto su questo aspetto, che è sicuramente la chiave di volta per realizzare quegli obiettivi che riteniamo irrinunciabili. La preoccupazione della tempistica è legata proprio alla necessità di fare le cose fatte bene, affinché anzitutto nessun lavoratore ci rimetta economicamente e poi ci guadagni qualcosa. Qui si aprirebbe il tema delle risorse, che sono sicuramente insufficienti e che andrebbero incrementate con un finanziamento in legge di Bilancio. Già questo significherebbe attendere il 2022. C'è però un altro problema che riguarda lo sviluppo professionale. Penso sia doveroso, con la partenza dei progetti legati al PNRR il prossimo anno, che si rimetta mano anche alle competenze professionali dal punto di vista normativo. Se si chiudesse troppo presto il contratto si rischierebbe di rendere vana l'eventuale attuazione delle nuove competenze, perché il personale non sarebbe correttamente inquadrato e giustamente remunerato. Tutti questi aspetti vanno presi in considerazione in senso globale e particolare, come nel caso dell'inquadramento della nuova figura dell'infermiere di famiglia e comunità.

A proposito di vaccino anti-Covid, sappiamo che alcune Aziende sanitarie stanno sospendendo gli infermieri che non hanno voluto vaccinarsi. Questa situazione potrebbe rappresentare un problema per il Servizio sanitario nazionale?

Certamente, e si sta aggravando con il passare del tempo e l'aumento del personale sospeso. Molte attività sono ancora in riduzione, come durante il periodo delle ondate Covid, per il semplice motivo che non c'è personale sufficiente per riaprire i servizi. Le graduatorie per infermieri sono in diverse Aziende pubbliche esaurite, le Rsa rischiano di chiudere per mancanza di infermieri, la sanità privata non è messa meglio: chi rimpiazzerà i pensionamenti e i licenziamenti sempre più frequenti? Come si soddisferà il maggiore fabbisogno per i centri vaccinali e il tracciamento? Se da una parte è giusta la sospensione di chi non è vaccinato, dall'altra parte il legislatore non ha previsto soluzioni per colmare le carenze che si stanno creando. Le Asl non a caso vanno a rilento nell'effettuare le sospensioni, perché sanno che la conseguenza di tutto ciò è la chiusura/riduzione dei servizi proprio nel momento in cui si dovrebbe aprire

di più per recuperare l'enorme mole di arretrato. Anche la mancata risposta agli altri bisogni di salute costituisce la negazione di un diritto costituzionale del singolo e della comunità.

Nella prossima primavera ci saranno le elezioni delle RSU. Che appuntamento sarà per il Nursind?

Sarà un appuntamento importantissimo, da preparare con estrema attenzione. In questi giorni stanno proseguendo i lavori di revisione del regolamento elettorale, che vedono impegnata anche la nostra Confederazione per migliorarne il testo. La speranza è che si migliorino le norme per agevolare la partecipazione dei lavoratori, perché riteniamo di essere un'alternativa seria, credibile e valida al sindacalismo che vorrebbe tutte le professioni uguali. Gli infermieri, come poche altre professioni nel comparto pubblico, hanno creato un loro sindacato di categoria e riteniamo che questa scelta sia uno strumento utile per tutti loro, pertanto confidiamo che sempre più colleghi diano forza alla loro voce.



FIRMATO L'ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE 2020

RIPRENDONO FINALMENTE CON DECORRENZA 2021

ANCHE LE PROGRESSIONI ECONOMICHE



Riteniamo necessario che questo nuovo spirito di rinnovato confronto debba permettere finalmente anche l'avvio dei

passaggi tra le aree, da troppo tempo procrastinati, e la regolamentazione di molti istituti normativi, come ad esempio quello della banca delle ore. Infine vi segnaliamo di aver sollecitato l'avvio della predisposizione del Decreto sulla cartolarizzazione, l'attività di ricognizione con il CPGT per il pagamento del Contributo unificato e i tempi di pagamento del budget di sede 2019. Per tale ultima voce si è in attesa delle ultime contrattazioni di sede e si ritiene che lo stesso possa avvenire entro fine anno"

Sottoscritto nell'accordo per la ripartizione del Fondo risorse decentrate 2020 che ora passa all'esame agli organi di controllo. Dopo l'iter di certificazione, con la sottoscrizione definitiva, contiamo di riuscire ad erogare buona parte delle risorse contrattate ieri, al netto del budget di sede, che è correlato alle trattative di posto di lavoro, entro la fine dell'anno.

Abbiamo sottoscritto anche l'accordo che permette di riprendere al MEF le procedure relative alle progressioni economiche, la definizione della conclusione del percorso con l'inquadramento nella nuova fascia retributiva per chi era rimasto fuori dalle precedenti tornate, e l'inizio di un nuovo ciclo di progressioni per ulteriori circa 1.800 nuove posizioni economiche superiori attribuibili.

Per tali procedure, immediatamente attivabili, vi è l'impegno dell'Amministrazione a definire le graduatorie entro l'anno al fine di permettere il nuovo inquadramento con decorrenza gennaio 2021 e la corresponsione anche dei relativi arretrati.

A questo proposito, considerato che il FRD per l'anno 2021 sarà implementato di circa 30 milioni di euro, abbiamo chiesto e convenuto di definire a breve un ulteriore accordo che possa permettere il passaggio di fascia al restante personale il prima possibile, considerato che il nuovo ordinamento professionale che potrebbe scaturire dal rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali su questo specifico aspetto non ci con-



vince affatto. E quindi è necessario mettere le cose a posto prima di possibili modifiche all'istituto delle progressioni economiche.

Valutiamo positivamente l'esito del confronto in quanto, al di là delle criticità che ancora permeano la ripartizione del FRD, e che derivano da un impianto consolidatosi negli anni, ma ormai superato, la condivisione e la firma di tutte le OO.SS. rappresentative e l'impegno dell'Amministrazione, con le clausole programmatiche all'accordo, ad attivare in tempi brevi un confronto serrato e preventivo sulle future scelte negoziali che dovranno accompagnare il processo di riorganizzazione e di rilancio del MEF, ci incoraggiano a proseguire sulla strada da noi scelta.

Quella di evitare ogni tentazione demagogica, ogni corsa al facile distinguo per accaparrarsi qualche consenso in più, così come anche ogni eccessiva "morbidezza" nei confronti dell'Amministrazione quando questa nei mesi scorsi ha assunto incomprensibili posizioni di chiusura.

Riteniamo necessario che questo nuovo spirito di rinnovato confronto debba permettere finalmente anche l'avvio dei passaggi tra le aree, da troppo tempo procrastinati, e la regolamentazione di molti istituti normativi, come ad esempio quello della banca delle ore. Infine vi segnaliamo di aver sollecitato l'avvio della predisposizione del Decreto sulla cartolarizzazione, l'attività di ricognizione con il CPGT per il pagamento del Contributo unificato e i tempi di pagamento del budget di sede 2019. Per tale ultima voce si è in attesa delle ultime contrattazioni di sede e si ritiene che lo stesso possa avvenire entro fine anno.

DUNE

Dune è film diretto da Denis Villeneuve, è ambientato in un lontano futuro, controllato da un impero interstellare, nel quale vige una sorta di feudalesimo e ogni feudo è governato da una casa nobiliare. Racconta la storia del giovane Paul (Thimothée Chalamet), rampollo della casata degli Atreides, che si trasferisce sull'inospitale pianeta Arrakis, noto come Dune, insieme al padre, il Duca Leto (Oscar Isaac), alla madre Lady Jessica (Rebecca Ferguson) e alcuni consiglieri. Leto ha preso in gestione il pianeta nella speranza di scovare un posto sicuro, adatto alla sua famiglia e alla sua comunità. Dune, però, è sotto il mirino di tutte le forze dell'universo, decise a ottenerne il suo dominio per una rarità che cresce solo sul suo suolo. Si tratta di una preziosa risorsa, esistente solo qui, che permette a chi la possiede di sbloccare il più grande potenziale umano; infatti, chi assume questa spezia può viaggiare nello spazio, ottenere capacità sovrumane e può vivere più a lungo. L'estrazione di questa materia prima, però, non è ostacolata soltanto dai vari nemici di Leto, che cercheranno di tendergli più di una trappola, ma anche da enormi vermi della sabbia e dai Fremen, popolo nativo di Dune, che abita i deserti più profondi del pianeta.

Inoltre, il controllo esclusivo di questa materia prima scatenerà una vera e propria guerra, ma solo chi riuscirà a superare le proprie paure e a sopravvivere su Dune potrà ottenere la sostanza più ambita dell'universo. Il giovane Paul, ignaro del suo destino, si ritroverà al centro di questo scontro, nel corso del quale compirà grandi gesta.

TIMOTHÉE REBECCA OSCAR JOSH STELLAN DAVE STEPHEN CHANG SHARON
CHALAMET FERGUSON ISAAC BROLIN SKARSGÅRD BAUTISTA MCKINLEY HENDERSON ZENDAYA CHEN DUNCAN-BREWSTER
CHARLOTTE RAMPLING JASON MOMOA JAVIER BARDEM

L'INIZIO DI UN VIAGGIO STRAORDINARIO

D U N E

DAL 16 SETTEMBRE
AL CINEMA

LAGO DI BRAIES

In ogni stagione il lago di Braies è uno spettacolo da non perdere. La magica perla tra le Dolomiti è un'area relax e punto di partenza per escursioni avventurose.

Il lago di Braies è uno splendido lago naturale in Alto Adige. Sito a 97 km da Bolzano, rientra nella sua vasta provincia, attirando migliaia di turisti in ogni stagione. D'estate infatti il suo colore smeraldo non può che portare a sé locali e curiosi da altre regioni.

La stagione autunnale, con la magia dei suoi colori, lo rende veramente romantico. D'inverno invece lo si può ammirare ricoperto da una coltre di neve e ghiaccio. Si tratta del lago più grande delle Dolomiti e, vantando una posizione privilegiata, viene costantemente sfruttato come punto di partenza per escursioni mozzafiato. Spazio anche per gli appassionati di Nordic Walking, che nelle vicinanze potranno trovare svariati percorsi.

Posto a 1496 metri sopra il livello del mare, il lago di Braies vanta una superficie di 31 ettari e una profondità massima di 36 metri. Come molti elementi del panorama italiano, le sue origini affondano le radici nella leggenda. Si narra di selvaggi giunti sulle montagne della Valle di Braies alla ricerca di pietre preziose e oro. Quando questi riuscirono a trovare qualcosa di gran valore, scatenarono le invidie dei pastori della valle, che provarono a derubarli. I selvaggi però, per proteggere il bottino, aprirono delle fontane sotterranee, per poi celare il tesoro nel lago di Braies.

Un angolo di paradiso scelto anche per la fiction italiana "Un passo dal cielo", che ha visto come protagonisti prima Terence Hill e in seguito Daniele Liotti. Dalla pesca alle gite in barca a remi, con i più temerari che decidono di tuffarsi nelle fredde acque, per poi lasciarsi scaldare dal sole estivo.

È al quanto facile raggiungere il lago di



Braies, selezionando i mezzi che più si preferisce. Con il trasporto pubblico sarà necessario raggiungere il vicino paese di Villabasse, a circa 12 km di distanza, da dove prendere autobus o treno verso la propria destinazione. Qualora si decidesse di prendere la propria auto, si dovrà percorrere la SS 49, in direzione Brunico, prendendo lo svincolo per Braies (prima di Villabassa). Dall'autostrada del Brennero Qualora si giungesse nell'area con l'aereo, gli aeroporti più serviti e non molto distanti sono quelli di Bolzano, Venezia e Verona. Da qui sarà possibile noleggiare un'auto e raggiungere il lago in circa due ore.

Una volta giunti al lago di Braies si potrà parcheggiare la propria auto nell'area sosta 3, presso lo storico hotel dove poter risiedere. Se invece si è amanti dei viaggi in camper, si potrà approfittare di tre camping, nell'area di 3 chilometri, dotati di ogni comfort.

È però presente anche un'area sosta camper, a circa 500 metri dal lago di Braies. Per individuare la zona occorrerà individuare i cartelli P1 e P2, riservati agli amici dei caravan.





L'ACQUA DEL LAGO NON È MAI DOLCE

“

Odore di alghe limacciose e sabbia densa, odore di piume bagnate. È un antico cratere, ora pieno d'acqua: è il lago di Bracciano, dove approda, in fuga dall'indifferenza di Roma, la famiglia di Antoni...”

L'acqua del lago non è mai dolce di Giulia Caminito (Bompiani) è un libro abbastanza duro. Protagonista un'adolescenza difficile fatta di rinunce, sofferenze e tanta ingiustizia.

Gaia ha due fratelli gemelli (che però praticamente non hanno un ruolo nella storia) e uno più grande, Mariano, figlio di un altro padre. Il papà di Gaia, che lavorava in nero in un cantiere, ha perso l'uso delle gambe e si ritrova sulla sedia a rotelle. La famiglia viene guidata dalla tenacia di Antonia che con la sua educazione dura (ancora questa parola) pensa al mantenimento di figli e marito.

Gaia è una ragazzina diversa da tutti gli altri, la mamma le taglia i capelli a casa, indossa vestiti consumati, non ha la televisione... insomma, la loro condizione è il biglietto da visita sotto gli occhi di tutti.

La prima “violenza” Gaia la subisce quando la mamma le taglia i capelli. Quel taglio così corto mostra delle orecchie che i compagni giudicano sgraziate, gigantesche e cominciano così le prime prese in giro. Questo è solo l'inizio. La nostra protagonista però non è una ragazza che subisce. Alla violenza risponde con la violenza..

L'acqua del lago non è mai dolce è un libro molto amaro. Gaia vorrebbe ribellarsi all'ingiustizia sociale, ai tradimenti di chi ama, alle brutture del mondo. Come tutti gli adolescenti vorrebbe cambiare l'ordine delle cose ma il modo che sceglierà non sarà mai quello corretto.

Tradita, emarginata, incompresa. Praticamente nulla si salva nella vita di Gaia. Anche l'amore per lo studio ha qualcosa di malsano. Sceglie Filosofia per vendetta, quelle che vengono da una famiglia come la sua dovrebbero andare a lavorare appena possibile, non scegliere la strada accademica più lunga.

La sua ribellione si consuma così con “mezzi giusti” ma non raggiunge mai un valore catartico.



GIULIA CAMINITO

L'ACQUA DEL LAGO NON È
mai DOLCE

CANDIDATO

LXXV
PREMIO
STREGA
20
21



BOMPIANI

