

# FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



**CARO BOLLETTE ED EMERGENZA  
ENERGETICA**



## IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

Sito [www.flp.it](http://www.flp.it) e-mail: [flpnews@flp.it](mailto: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](http://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](mailto: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](mailto:flpnews@flp.it) sito internet: [www.flp.it](http://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](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](mailto:flpnews@flp.it)

### REDAZIONE:

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

### COLLABORATORI:

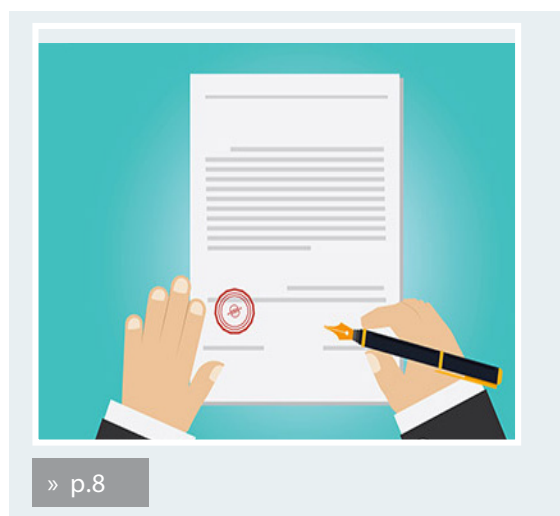
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,  
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,  
Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli,  
Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo Pitotti,  
Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso,  
Chiara Sernia, Francesco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

### COMITATO SCIENTIFICO:

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

# SOMMARIO

FLP NEWS

**06 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE****10 EVENTI****14 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE****16 FORMAZIONE UNIVERSITARIA****18 DIFESA****20 ENTRATE****24 ADM****26 DEMANIO****28 FLP PENSIONATI****30 RUBRICHE VARIE**

# CHI SIAMO

## *Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici*

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

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

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

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

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

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

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

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



## **MARCO CARLOMAGNO**

### **SEGRETARIO GENERALE FLP**

*Giornalista pubblicista e segretario generale della FLP, Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche.*

*Laureato in Giurisprudenza, Economia Aziendale e Sociologia, è in servizio presso l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli e ha ricoperto numerosi incarichi sia all'interno dell'Agenzia che in varie pubbliche amministrazioni.*

*Dal 2002 ha insegnato Diritto tributario, civile e del lavoro in numerosi Master e Corsi di perfezionamento e di alta formazione presso varie Università, tra le quali "Parthenope" e "L'Orientale" di Napoli, "La Sapienza" e "Tor Vergata" di Roma. È docente e Responsabile Scientifico dei Corsi di Formazione per Mediatori presso l'Istituto di Alta Formazione "Anthilya".*

*È componente del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli.*

*È componente del Gruppo di monitoraggio della "Sperimentazione del lavoro agile" della Presidenza del Consiglio dei Ministri.*

*Ha pubblicato libri e scritto numerosi saggi e articoli per varie riviste e giornali.*

*È direttore della rivista «FLP News».*

## CARO BOLLETTE ED EMERGENZA ENERGETICA

**N**ei mesi scorsi, subito dopo lo scoppio della guerra in Ucraina e dei primi riflessi sulla bolletta energetica, la FLP e la Confederazione CSE scrissero al Presidente del Consiglio Draghi e ai Ministri competenti sollecitando il rilancio e l'implementazione del lavoro agile e da remoto (messo in soffitta colpevolmente da Brunetta nel silenzio di tutta la compagine governativa) come strumento per permettere in modo significativo la diminuzione dei consumi, sia quelli legati al funzionamento e al condizionamento degli Uffici, che quelli ai costi sostenuti dalle famiglie per gli spostamenti casa - lavoro.

Non solo risparmi, ma anche meno inquinamento, dovuto alla riduzione delle emissioni causate dalla diminuzione degli spostamenti per raggiungere i posti di lavoro - casa. Secondo uno studio dell'Osservatorio del Politecnico di Milano infatti, un'implementazione del lavoro agile, che ora è ritornato purtroppo nel nostro Paese a livelli sotto la media europea, permetterebbe di abbattere fino a 2,5 milioni di tonnellate di CO2, oltre che a ridurre di circa il 30% i costi energetici complessivi.

Una quota di detti risparmi - è evidente - per noi dovrà essere corrisposta come benefit al personale impegnato nel lavoro agile e da remoto per coprire i maggiori costi derivanti dal maggiore utilizzo dell'energia a livello domestico e dei costi delle connessioni e delle forniture.

Ma in ogni caso il saldo sarebbe largamente positivo sia in termini di risparmi complessivi che di benefici ambientali. Richiesta, quella della FLP, che nonostante avesse incontrato numerosi sostegni in ambito parlamentare, sia da parte dei gruppi dell'allora maggioranza che dell'opposizione, non si tradusse poi in provvedimenti, a causa dell'inaccettabile avversione dell'esecutivo Draghi sul lavoro

agile e da remoto.

Per noi il lavoro agile è chiaramente di più di un pur importante strumento di conciliazione vita - lavoro, o di efficientamento energetico. E' un cambio di paradigma, che investe l'organizzazione del lavoro e dei processi, i modelli organizzativi, le sfere di autonomia e di responsabilità, il lavoro per obiettivi, lo sviluppo professionale.

Ma non per questo non ne apprezziamo fino in fondo la sua valenza anche nella direzione da noi auspicata in questi mesi.

In questi giorni la nostra proposta, allora formulata in solitudine, ha trovato nuovi sostegni e appoggi, in particolare tra le associazioni datoriali dei settori della telecomunicazione e dei servizi e in alcune forze politiche che ne stanno parlando in campagna elettorale, anche in considerazione dell'approssimarsi del periodo autunnale e della nuova impennata del gasolio per autotrazione.

Si tratta quindi di cambiare passo sulla questione, e quello che chiediamo a tutte le forze politiche, è di pronunciarsi con nettezza sulla questione, assumendo impegni precisi in tale direzione.



# RINNOVATO L'ACCORDO QUADRO PER L'ANTICIPO TFS, MA A COSTI MAGGIORATI! UNA VERGOGNA CHE CONTINUA!



*“Una vergogna assoluta!”.*

**Q**uesto è il giudizio, netto e inappellabile, espresso a caldo dal Segretario Generale FLP, Marco Carlomagno, e riguarda l'annosa questione relativa agli inaccettabili tempi ritardati di erogazione ai dipendenti pubblici del Trattamento di Fine Servizio (TFS), c.d. “liquidazione”, ed è stato riportato sul Messaggero del 17 agosto u.s. nell'articolo a firma di Andrea Bassi sul rinnovo della convenzione tra Governo e ABI (Associazione Bancaria Italiana) in ordine all'anticipo a domanda della liquidazione.

In data 1 agosto u.s., infatti, il Ministro per la P.A. per conto del Governo e il Presidente di ABI hanno rinnovato l'accordo-quadro, già recepito con DM 19.08.2020 ma scaduto il 30 giugno u.s., che consente ai dipendenti pubblici di poter continuare ad ottenere l'anticipo di TFS, ma a costi bancari reali oggi molto superiori rispetto allo 0.40% base previsto dall'accordo, e questo a causa dell'aumento attuale dei tassi di interesse e del c.d. “rendistato”. Si stima un costo medio di anticipo del trattamento pari al 2%, che ovviamente andrà a ridurre pesantemente gli importi di liquidazione.

D'altronde, non appare comunque conveniente lasciare all'INPS la liquidazione per così tanti anni, in quanto il rischio è di una sua pesante svalutazione a causa della

forte crescita dell'inflazione. Dunque, il lavoratore pubblico che arriva alla pensione si troverà di fronte a questo incredibile bivio: o attendere anni per ottenere la propria liquidazione e per questo riceverla pesantemente svalutata, o ricorrere all'anticipo pagando tassi d'interesse elevati.

La crescita dei costi per l'anticipo TFS rappresenta dunque un ulteriore sviluppo in negativo di una vicenda alquanto paradossale e assurda che dura oramai da molto, troppo tempo, e cioè da quando, prima la legge n. 140/1997 e poi anche la legge n. 122/2010, hanno disposto il pagamento differito e rateale dei trattamenti di fine servizio spettanti ai dipendenti pubblici.

Da allora, a differenza del TFR (Trattamento di Fine Rapporto) che i lavoratori privati percepiscono in tutto il suo maturato economico al momento del collocamento in pensione, il TFS viene invece erogato in tempi molto più lunghi che differiscono tra loro in ragione della causa di cessazione del rapporto di lavoro: entro 105 giorni, in caso di cessazione dal servizio per inabilità o per decesso; dopo 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, in caso di raggiungimento del limite di età oppure per risoluzione unilaterale del datore di lavoro a seguito del raggiungimento dei requisiti della pensione anticipata; dopo 24 mesi dalla cessazione in tutti gli altri casi



(dimissioni volontarie con o senza diritto a pensione, licenziamento/destituzione, ecc.); infine, per chi accede alla pensione con “quota 100” o “quota 102”, il ritardo è ancora maggiore, in quanto in trattamenti di liquidazione vengono erogati solo al raggiungimento del requisito di vecchiaia (67 anni) o di quello per la pensione anticipata (42 anni e 10 mesi per gli uomini, un anno in meno per le donne).

In aggiunta, c'è da ricordare anche che i tempi di liquidazione del TFS sono frazionati in relazione alla somma da erogare: un'unica soluzione, se l'importo è pari o inferiore a 50.000 euro; due rate annuali, se l'importo è compreso tra i 50.000 e inferiore ai 100.000 euro, la prima pari a 50.000 euro e la seconda pari all'importo residuo; tre rate annuali, se l'importo è pari o superiore a 100.000 euro.

In caso di pagamento rateale, la seconda e la terza tranche saranno pagate rispettivamente dopo 12 e 24 mesi dalla data di decorrenza del diritto al pagamento della prima rata. Lo ha precisato l'INPS con il comunicato stampa del 26 agosto u.s., qui allegato, che ricorda altresì che, ai termini di pagamento di cui sopra, vadano aggiunti ulteriori 90 giorni per gli adempimenti istruttori.

A fronte di questo quadro, vi è la possibilità per i lavoratori pubblici interessati, intervenuta solo dal 2020, di poter accedere, in base all'accordo con ABI, all'anticipo TFS/TFR, nei limiti dell'importo netto di 45.000 euro. A tal proposito, è utile ricordare come alcune Banche consentono l'anticipazione di tutto il TFS maturato certificato da INPS (“cessione ordinaria” ex DPR 180/1950). Il finanziamento dell'anticipazione è garantito dallo Stato tramite un apposito fondo di garanzia gestito da INPS.

Dunque, una palese, ingiusta e incomprensibile disparità di trattamento dei lavoratori pubblici nei confronti di quelli del settore privato, che fa il paio con altre disparità quali ad esempio, la possibilità per i privati di richiedere fino al 70% del TFR maturato per spese sanitarie, acquisto prima casa e spese in congedo, possibilità invece al momento negata ai lavoratori pubblici.

Davvero “una vergogna assoluta”, come detto dal Segretario Generale FLP, atteso che il TFS sono “soldi dei lavoratori”, rappresentano una parte di retribuzione che il lavoratore non riceve nel proprio cedolino mensile ma che viene accumulata nel tempo per essere erogato al termine della vita lavorativa.

Una palese, ingiusta e incomprensibile disparità che recentemente ha dato luogo anche a una interessantissima ordinanza del TAR Lazio, la n. 6223 pubblicata in data 17 maggio u.s., che apre uno scenario significativamente nuovo e alimenta prospettive che appaiono incoraggianti (ne abbiamo già riferito nel nostro precedente Notiziario n. 9 del 31 mag. u.s.).

Con detta ordinanza, il TAR Lazio, su un ricorso proposto da un Dirigente della Polizia di Stato in pensione che ha chiesto di vedersi riconosciuto il diritto a percepire il TFS senza dilazioni e rateizzazioni, ha rimesso alla Corte Costituzionale la questione di legittimità della dilazione nel pagamento del TFS ritenendo che “la previsione di un pagamento rateale comprima in maniera irragionevole e sproporzionata i diritti dei lavoratori pubblici, in violazione dell'art. 36 Cost., non essendo sorretta dal carattere contingente, ma al contrario avendo carattere strutturale”, apparendo peraltro di tutta evidenza “che una retribuzione corrisposta con ampio ritardo ha per il lavoratore una utilità inferiore a quella corrisposta tempestivamente”.

I lavoratori attendono ora il pronunciamento della Corte Costituzionale, la cui chiamata in causa evidenzia il colpevole ritardo del legislatore che sarebbe dovuto intervenire da tempo per risolvere il problema.

Le possibilità c'erano tutte e la nostra Federazione aveva anche prospettato la possibilità di cancellare la disparità di trattamento tra lavoratori pubblici e privati usando i risparmi ottenuti con quota 100, e ponendo comunque anche il problema relativo alla necessità di semplificare le procedure con riferimento ai rapporti tra Amministrazioni che istruiscono le pratiche pensionistiche e l'INPS che provvede al calcolo della pensione, che deve avere subito carattere di certezza e non di provvisorietà,

# 3° FESTA NAZIONALE DI AEPI "UNIRE LE ECCELLENZE PER AVERE L'ECCELLENZA"



## #MadeinItaly

Si è svolta a Labro (Rieti) la terza festa nazionale della Confederazione Aepi - Associazioni europee di professionisti e imprese. Tre giorni sotto lo slogan #MadeinItaly Unire le eccellenze per avere l'eccellenza.

La manifestazione è iniziata giovedì 15 settembre e si è conclusa sabato 17.

Al centro delle tavole rotonde si è parlato di Pnrr, Made in Italy, Europa, Pubblica amministrazione, riforme, welfare, lavoro e fiscalità. Oltre alla FLP erano presenti decine gli ospiti del mondo imprenditoriale e della politica.

L'appuntamento nasce come esigenza di confronto su opportunità, strumenti e pianificazione per imprese e professionisti di cui AEPI è rappresentanza. Tutto questo con uno sguardo sul made in Italy, da proteggere e valorizzare in un percorso di condivisione con i soggetti che, a vari livelli, hanno a cuore il tessuto produttivo del Paese.



In foto : Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP



In foto : Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP - Mino Dinoi - Presidente AEPI



In foto : Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP - Ernesto Menicucci, Capo Redazione Politica del Messaggero - Mino Dinoi, Presidente AEPI



*Unire le eccellenze per avere l'eccellenza". Con questo titolo- che ne è anche la mission- la Confederazione AEPI, Associazioni Europee di Professionisti e Imprese celebra la sua Terza Festa Nazionale. In programma incontri e dibattiti con istituzioni, enti, mondo sindacale e datoriale. Tre giorni in cui si alterneranno importanti relatori sui temi di più stretta attualità: internazionalizzazione, formazione, semplificazione, sviluppo.*





In foto : Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP - Claudio Durigon - Deputato Lega

“ *L'appuntamento nasce come esigenza di confronto su opportunità, strumenti e pianificazione per imprese e professionisti di cui AEPI è rappresentanza. Tutto questo con uno sguardo sul made in Italy, da proteggere e valorizzare in un percorso di condivisione con i soggetti che, a vari livelli, hanno a cuore il tessuto produttivo del Paese.*

Venerdì 16 settembre

**10:00 Tavola Rotonda**  
**FISCALITÀ E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE È TEMPO DI RIFORME**

**Modera** Ernesto MENICUCCI - Capo redazione politica de "Il Messaggero"

**Introduce** Celestino BOTTONI - Responsabile AEPI Professioni

**Intervengono**

- Gilberto FRATIN PICHETTO - Viceministro Sviluppo Economico
- Federico FRENI - Sottosegretario Ministero dell'Economia e delle Finanze
- Fabio MELILLI - Deputato PD, Presidente Commissione Bilancio
- Francesca MARIOTTI - Direttore Generale CONFINDUSTRIA
- Veronica NICOTRA - Segretario Generale ANCI
- Antonio POMPEO - Presidente UPI-Unione Province d'Italia del Lazio
- Cristiano FINI - Presidente CIA-agricoltori italiani
- Marco CARLOMAGNO - Segretario Generale FLP-CSE

**L'intervista di** Ernesto MENICUCCI - Capo redazione politica de "Il Messaggero"

12:00 GOVERNO POLITICO, STABILITÀ E SOSTEGNO ALLE IMPRESE  
**Carlo CALENDÀ** - Presidente di Azione (in collegamento)

12:30 L'EXPORT FATTORE DI SVILUPPO PER LE PMI  
**Carlo Maria FERRO** - Presidente Agenzia ICE-ITA

**13:00 Pausa Pranzo**

**L'intervista di** Stefano ARDUINI - Direttore "VITA"

15:30 GOVERNO POLITICO, STABILITÀ E SOSTEGNO ALLE IMPRESE  
**Antonio TAJANI** - Coordinatore di Forza Italia

**16:00 Tavola Rotonda**  
**PER LAVORO E WELFARE È TEMPO DI RIFORME. L'ITALIA AL PASSO CON L'EUROPA**

**Modera** Stefano ARDUINI - Direttore "VITA"

**Introduce** Patrizia GABELLONE - Vicepresidente AEPI con delega al Welfare

**Intervengono**

- Claudio DURIGON - Deputato Lega
- Daniela RONDINELLI - Europarlamentare Impegno Civico
- Massimiliano SMERIGLIO - Europarlamentare PD
- Franco BETTONI - Presidente INAIL
- Francesco Paolo CAPONE - Segretario Generale UGL
- Angelo CHIOZZO - Fondatore Cooperativa AUXILIUM
- Angelo Raffaele MARGIOTTA - Segretario Generale CONFISAL
- Mauro NORI - Segretario Generale CNEL

# D.L. "AIUTI BIS" CONVERTITO IN LEGGE. LE PROROGHE DEL LAVORO AGILE AL 31.12.2022

Il Decreto Legge 9.08.2022, n. 115, c.d. "aiuti-bis, che reca "misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali ed industriali" tutte finalizzate a contrastare gli effetti della crisi economica in atto per famiglie e imprese con un impegno di spesa di circa 17 mld di euro, è stato convertito con modificazioni dal Parlamento nella Legge 21 settembre 2022, n. 142, che è stata pubblicata nella G.U. n. 221 del 21.09.2022 ed è già in vigore da quella data.

Diverse le misure contenute nel predetto provvedimento, tra le quali si devono segnalare:

- il taglio del cuneo fiscale dell'1,2% per i dipendenti con reddito fino a 35mila euro nelle retribuzioni del secondo semestre 2022 inclusa la tredicesima (art. 20), che porterà qualche euro in più nelle loro busta paga;
- l'incremento dello 0,2% dell'assegno pensionistico in godimento a tutti i pensionati come congruaggio della perequazione 2021 che verrà attribuito con i cedolini di novembre p.v. e la rivalutazione, a partire da ottobre p.v., degli assegni pensionistici in misura pari al 2% (tredicesima compresa) di quella che verrà riconosciuta nel 2023 sulla base del tasso di inflazione 2022 (ultimo dato ISTAT di agosto u.s.: 8,4% su base annua), che riguarderà però una platea limitata a solo coloro che hanno redditi 2021 fino a 35mila euro annui, e dunque con pensioni di imponibile mensile fino a 2.692 euro (art. 21);
- il rafforzamento del bonus sociale energia elettrica e gas (art. 1) e il rifinanziamento del Fondo per "bonus trasporti" (art. 27);
- l'estensione ad ulteriori categorie di lavoratori (in primis, percettori del Reddito di Cittadinanza e NASPI) del "bonus 200 €" previsto dal primo "decreto aiuti", connotato come indennità una tantum, già percepita a luglio dai pensionati e da gran parte dei lavoratori dipendenti (art. 22);
- la sospensione fino al 30 giugno 2023 della possibilità

da parte delle aziende erogatrici delle modifiche unilaterali in aumento dei prezzi di energia elettrica e gas, e il riconoscimento di inefficacia dei preavvisi inviati prima dell'entrata in vigore del D.L. 115 (art. 3);

- le proroghe degli sconti su benzina e bollette e anche tutta una serie di misure a favore delle imprese, in particolare di quelle che stanno subendo contraccolpi negativi a causa della siccità.

La legge di conversione, all'art. 23-bis, ha introdotto inoltre alcune proroghe al 31 dicembre p.v. In materia di lavoro agile.

In primo luogo, viene prorogato a tutto il 2022 il ricorso alla prestazione lavorativa in modalità agile per i lavoratori fragili sia pubblici che privati, scelta questa che nasce dalla forte iniziativa posta in essere da tempo da FLP (Notiziario n. 21 del 13.07.2022) nel silenzio assordante delle altre sigle sindacali, e che abbiamo poi reso ancor più stringente in sede parlamentare dopo il forzato rientro in presenza dei lavoratori fragili dal 1 agosto u.s. (a tal proposito, ricordiamo che sono considerati "fragili" quei lavoratori riconosciuti disabili con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 o in possesso di certificazione rilasciata dall'ASL competente attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita).

In secondo luogo, viene prorogato al 31.12.2022 il ricorso al lavoro agile sia per i lavoratori pubblici che per quelli privati che, in base al giudizio dei medici competenti, siano maggiormente esposti a rischio di contagio da Covid-19 in ragione dell'età o della situazione di maggiore rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o dalla coesistenza di più patologie diverse in uno stesso individuo ("comorbilità").



# SMART WORKING



# IL LAVORO AGILE

In terzo luogo, la legge di conversione reca anche la proroga a tutto il 2022 del ricorso alla prestazione lavorativa in modalità agile, nel caso sia compatibile con le mansioni esercitate, per i genitori lavoratori del solo settore privato che abbiano un figlio minore di anni 14, a condizione però che nel nucleo familiare non ci sia un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione/cessazione dell'attività lavorativa o un non lavoratore.

A tal proposito, non si comprendono le ragioni della mancata estensione del beneficio ai genitori lavoratori pubblici: è vero che si tratta della proroga di una norma già in vigore, ma il Parlamento sarebbe dovuto intervenire, come FLP peraltro aveva fortemente richiesto, per sanare questa incomprensibile e ingiusta disparità di trattamento dei lavoratori pubblici rispetto a quelli privati.

Infine, dobbiamo purtroppo registrare in termini negativi la mancata proroga fino a fine anno dell'equiparazione al ricovero ospedaliero delle assenze dal lavoro per malattia dei lavoratori fragili che, per mansione assegnata, non possono ricorrere al lavoro agile.

Archiviato dunque il faticoso e complesso iter legislativo della legge di conversione del decreto "aiuti-bis", si pone ora concretamente il problema della urgente emanazione all'interno delle diverse Amministrazioni delle disposizioni che consentano l'applicazione immediata delle nuove norme legislative, e tra queste, di quella che consente l'impegno in modalità agile dei lavoratori fragili. A tal proposito,

invitiamo tutte le nostre strutture sindacali ad intervenire nelle sedi opportune per sollecitare in tal senso le proprie Amministrazioni.

E invitiamo altresì le nostre strutture sindacali a farsi parte attiva sulle questioni ancora aperte e che vanno affrontate in sede decentrata al fine di dare diritto di cittadinanza pieno allo smartworking in ambito pubblico, che il Ministro Brunetta ha cercato in tutti i modi in questi mesi di ostacolare, per esempio con l'inaccettabile previsione, inserita prima nel D.M. 8.10.2021 e poi anche nel DPR 24.06.2022 n. 81 sui PIAO, della prevalenza del lavoro in presenza rispetto a quello in modalità agile, atteso che la ripartizione della prestazione lavorativa tra lavoro agile e quello in presenza è riferibile alle scelte in ambito Amministrazione e al confronto con le Parti sindacali.

Nel frattempo, il Consiglio dei Ministri ha adottato un nuovo decreto legge, c.d. "decreto aiuti ter", che reca ulteriori misure per fronteggiare la crisi economica in atto, tra le quali un nuovo bonus una tantum di 150 € (e non più di 200 €), che sarà pagato a novembre p.v. ai lavoratori dipendenti e ai pensionati con redditi fino a 20mila € (e non più 35mila €), che è già stato pubblicato in G.U. (D.L. 23.09.2022, n. 223) e dunque è già vigente.

Ne riparleremo.

# NUOVI CONCORSI PER L'AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI 980 POSTI COMPLESSIVI PER DIPLOMATI E LAUREATI CORSO DI FORMAZIONE ON-LINE

**I** Dipartimento per la Formazione Universitaria della Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche comunica che, in relazione ai concorsi a 980 posti complessivi per diplomati e laureati, banditi dall'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, organizza un corso di preparazione alle prove preselettive in collaborazione con un network specializzato nella preparazione ai concorsi.

Le domande di partecipazione al concorso dovranno essere redatte esclusivamente in forma telematica, sulla piattaforma Concorsi Smart cui si accede tramite il Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID) attraverso il seguente link: <https://adm.concorsismart.it>. Le attività di compilazione e di invio telematico delle domande di partecipazione dovranno essere completate entro le ore 18.00 del 29 settembre 2022.

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

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

I posti ai concorsi sono così suddivisi:

- concorso per laureati:

340 posti per l'assunzione di varie figure professionali, da inquadrare nella terza area, fascia retributiva F1, di cui: 150 Funzionari amministrativi - 4 Collaboratori per le relazioni internazionali; 50 Legali - 40 Analisti economico-finanziari - 32 Informatici - 20 Ingegneri; 20 Ingegneri-architetti - 20 Chimici - 4 Biologi.

- concorso per diplomati:

640 posti per l'assunzione di varie figure professionali, da inquadrare nella seconda area, fascia retributiva F3, di cui: 256 Assistenti amministrativi - 4 Assistenti amministrativi con patente nautica; 120 Ragionieri - 100 Periti informatici - 90 Periti industriali - 30 Geometri; 40 Periti chimici.

A differenza dei concorsi precedenti, in questi sarà possibile per i candidati scegliere la sede di destinazione al momento della compilazione della domanda. E' possibile partecipare a più profili, a patto ovviamente di possedere i relativi requisiti previsti dal bando.





# FLP DIFESA SCRIVE AL GABINETTO DEL MINISTRO

**S**egnaliamo come il combinato disposto tra la scelta di non estendere anche ai civili il differimento temporale delle riduzioni organiche di cui alla riforma Di Paola (evidentemente per precisa volontà dei Vertici delle FF.AA, recepita in tutta velocità e senza colpo ferire dai Vertici politici e dal Parlamento), i ritardi colossali nelle assunzioni (pur in minima quantità), e gli input di operare tagli corposi agli organici civili in vista del raggiungimento degli obiettivi fissati al 31.12.2024 dalla legge Di Paola, denotino il preciso disegno di ridurre corposamente la presenza civile nella Difesa e di esternalizzarne le attività.

Un progetto portato avanti dai Vertici militari e politici, nel il silenzio assordante delle altre sigle sindacali, in primis CGIL-CISL-UIL, che non ne hanno minimamente accennato nella c.d. “manifestazione” riservata a pochi intimi che si è tenuta recentemente fuori la sede del Ministro della Difesa.

Un’operazione vergognosa e incredibile che ha come risultato la progressiva cancellazione della presenza civile della Difesa, contro la quale solo FLP DIFESA si è battuta (a partire dalla discesa in piazza del 6 luglio 2012) e contro la quale FLP DIFESA continuerà battersi, preannunciando sin da ora l’avvio di una serie di iniziative, finalizzate a denunciare quanto accaduto e a mobilitare la categoria in difesa dei propri interessi.

Come offensiva risulta essere (vds. Notdif. 49 del 22 luglio u.s.) la pubblicazione (dopo circa 4 anni) solo di due bandi autorizzati e finanziati dalla Legge di bilancio 2019, per assumere tecnici di vari profili professionali (n°264 Assistenti e n°69 Funzionari), da distribuire in numeri risicati nelle varie regioni italiane e che non rientrano nelle 2430 unità autorizzate con il DPCM 29.03.2022 (Notdif 28 del 26 aprile 2022).

Se questi sono i tempi di attesa, a tutti viene spontaneo chiedersi: ma quanti anni ci vorranno per vedere la pubblicazione degli altri bandi di concorso già autorizzati? Per quanto tempo i singoli datori di lavoro potranno adottare soluzioni “tampone”, come le procedure di riconversione professionale per motivi di servizio, col risultato di

garantire taluni servizi a danno di altri (che diventano poi inesigibili)?

E soprattutto, in assenza di immediate assunzioni di personale civile, come si può non pensare che le scelte di progressiva esternalizzazione delle attività lavorative, riscontrabili in molte articolazioni della Difesa, sostenute come “temporanee” dalle FF.AA., non siano invece frutto di precise scelte del Dicastero?

E ancora, se anche la spending review nelle PP.AA. è tuttora operante, è tuttavia noto che nella Difesa l’esternalizzazione produce, in controtendenza, l’aumento crescente delle spese rispetto ai costi di personale civile; dunque come mai, a fronte dell’attuale e dirompente esodo di personale civile, non vi è traccia di iniziative del ns. Ministero e della politica per ottenere dal Parlamento l’autorizzazione e l’avvio urgente di un consistente piano straordinario di assunzioni di personale civile tecnico e amministrativo, da tanto tempo richiesto da FLP DIFESA, evitando quello che oramai un po’ tutti dicono “il collasso” degli Enti della Difesa?

E come mai invece si approva con la massima urgenza la legge che proroga i termini di riduzione degli organici militari e anzi ne promuove l’incremento numerico per 20.000 unità?

Una situazione emergenziale, già da noi ritenuta ormai insostenibile ed “esplosiva”, (vds Notdif 13 del 18 febbraio 2022 e Notdif 36 del 7 giugno 2022), in particolare nell’area industriale, perché caratterizzata dalle negative ricadute della Legge 244/2012, laddove si è già abbondantemente superato l’obiettivo della riduzione del personale civile a 20.000 unità; e invece di cercare soluzioni, come abbiamo visto per la componente militare, gli SS.MM. provvedono alla riduzione delle T.O.O. degli Enti, aprono alla copertura delle posizioni civili rimaste vacanti (non ultime quelle più prestigiose...) con personale militare, privatizzano peculiari attività, come risulta sia allo studio, e sovente già in atto (vds. Arsenali, Poli, etc..).

Il tutto senza alcun coinvolgimento delle OO.SS. nazionali (e locali) ed in piena disapplicazione dei principi di trasparenza delle scelte operate.

Va evidenziato che in sede di predisposizione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale (PTFP), sulla base delle richieste dagli Organi Programmatori (SMD, SMM; SME; SMA, SGD), non si può prescindere dal principio di invarianza della “dotazione” di spesa potenziale e dei limiti assunzionali; e gli OO.PP. individuano i fabbisogni sulla base delle professionalità e delle competenze ritenute effettivamente utili, ma non possono prescindere dal futuro riassetto organizzativo conseguente al ridimensionamento degli organici previsto dalla legge 244/2012, tenendo conto che tali scelte sono di indirizzo per l’approvvigionamento e la distribuzione del personale, per lo strumento della riconversione professionale, nonché per il perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa.

Ma, come già sopra detto, le scelte degli Organi Programmatori, che influiscono sulle missioni degli Enti e sulle loro tabelle organiche, non sono rese trasparenti alle Parti sindacali, e sono soggette a continui cambiamenti di rotta, senza avere la possibilità di confronto al fine di applicare correttamente gli istituti contrattuali collegati, a volte sembrando in controtendenza con la progettualità stessa della F.A. (quale era stata ad esempio dal Piano Industriale Integrato degli Arsenali 2020-2025, presentato da Maricomlog nell’anno 2020).

E a fronte delle segnalazioni, delle preoccupazioni e delle richieste formulate in materia presso i Vertici militari delle FF.AA. e del Dicastero, le risposte assumono talora connotazioni sconcertanti e fuorvianti, quali quelle fornite negli ultimi tempi dallo SMM (che vogliono rassicurare, ma non forniscono alcun elemento concreto a tal fine).

Risulta oggi che SMD abbia dato agli OO.PP. disposizioni di ridurre gli organici del personale civile nei termini fissati dalla riforma Di Paola, da attuare con il principio del taglio lineare, senza alcun vincolo di rimodulazione nelle singole aree funzionali e fermo restando il numero totale assegnato. Di conseguenza, risulta essere oggi in corso uno studio di ulteriore riduzione degli organici nei singoli Enti dopo quella già presentata nel mese di ottobre 2021, riportante la disamina di effetti ed impatti (in termini di funzioni non più assicurabili).

La operazione comprende Comandi ed Enti anche dell’area industriale (es. Arsenali Militari) che sino ad ora sembravano preservati da tali tagli, e per i quali si auspicava il rilancio con le nuove assunzioni di personale civile: ad esempio, le riduzioni preventivate per l’area Logistica della MM si attesterebbero su una media totale del 26%; da qui le inevitabili valutazioni sulle attività che potranno proseguire e su quelle non più garantite, e dunque da esternalizzare (senza esclusione delle manutenzioni).

Tutto questo inciderà sul futuro, sui numeri delle future dotazioni organiche, sui Piani triennali dei fabbisogni del Personale, sui costi del personale, sulle capacità operative-funzionali dei singoli Enti, sugli indirizzi lavorativi, e, non da ultimo, sui riflessi occupazionali nei territori sede di tali articolazioni della Difesa. In merito, FLP DIFESA ha inviato una lettera ai Vertici del Ministero.



*Una situazione emergenziale, già da noi ritenuta ormai insostenibile ed “esplosiva”, (vds Notdif*

*13 del 18 febbraio 2022 e Notdif 36 del 7 giugno 2022), in particolare nell’area industriale, perché caratterizzata dalle negative ricadute della Legge 244/2012, laddove si è già abbondantemente superato l’obiettivo della riduzione del personale civile a 20.000 unità; e invece di cercare soluzioni, come abbiamo visto per la componente militare, gli SS.MM. provvedono alla riduzione delle T.O.O. degli Enti, aprono alla copertura delle posizioni civili rimaste vacanti (non ultime quelle più prestigiose...) con personale militare, privatizzano peculiari attività, come risulta sia allo studio, e sovente già in atto (vds. Arsenali, Poli, etc..).*

# FIRMATA PREINTESA DEL SALARIO ACCESSORIO 2020. FINALMENTE DIVENTA SOSTANZA, L'INTEGRAZIONE TRA ENTRATE E TERRITORIO

**D**opo mesi di confronto e svariate sessioni di contrattazione è stata firmata la preintesa sul salario accessorio per l'anno 2020, che ora passa al visto dei revisori dei conti interni e poi agli organi di controllo. Speriamo quindi in tempi brevi di poter aprire le contrattazioni locali in modo da avere tutto pronto per fine anno e pagare nel primo mese utile del 2023.

Diciamo subito che per la FLP non è il miglior accordo possibile, ma viste le difficoltà di trovare metodi di pagamento della produttività per un anno che coincide con l'avvio della pandemia e le relative difficoltà, lo consideriamo un ottimo accordo. Questo è ancor più vero se teniamo conto del fatto che siamo riusciti a iniziare quella "manutenzione" all'accordo che chiedevamo da quasi dieci anni e che l'area Entrate e l'area Territorio avranno la stessa produttività anziché due fondi separati.

I punti qualificanti della preintesa sono i seguenti:

1. Il fondo è di oltre 30 milioni più ricco di quello del 2019 (178 milioni contro 142). Il nostro cruccio continua ad essere quello dei 127 milioni tagliati per effetto di leggi per recuperare i quali abbiamo una vertenza unitaria aperta. L'aumento del 2020 è dovuto alle vertenze unitarie degli scorsi anni.

2. Come accennato prima, il fondo di produttività individuale diventa unico in tutte le DP per l'area Entrate e l'area Territorio. Per farlo abbiamo modificato i criteri che assegnano i fondi agli uffici.

Per l'area Entrate oltre all'obiettivo monetario entra nel calcolo del fondo da destinare alle regioni un altro elemento cioè i rimborsi mentre per il Territorio si tiene conto del barometro della qualità.

I vari obiettivi, mixati e corretti, determinano le somme

che finiscono ai vari uffici. Vi è da dire che, trattando oggi del fondo 2020, abbiamo incluso nell'accordo una clausola di salvaguardia che permette ai pochi uffici che, per effetto dei nuovi criteri avrebbero avuto quote orarie della produttività più basse di quelle del 2019, di mantenere inalterate le quote salariali.

3. Griglie della produttività: siamo riusciti a modificare qualche coefficiente. In particolare, la FLP ha chiesto e ottenuto di alzare la quota destinata ai rimborsi imposte dirette (da 1,3 a 1,5) e agli altri rimborsi (da 1,3 a 1,4) con la motivazione che i rimborsi sono diventati la principale attività del 2020 (e lo saranno negli anni successivi) e sono entrati anche nel calcolo che determina lo stanziamento per tutto l'ufficio.

Avremmo voluto alzare il coefficiente dei rimborsi IVA ma non c'è stato l'accordo del tavolo di trattativa. Così come abbiamo chiesto e ottenuto l'aumento del coefficiente per chi fa interpellazioni sia a livello regionale che nazionale. Non siamo riusciti ad ottenere l'aumento dei colleghi che si occupano di pensioni e che già da qualche anno sono alle prese con un aumento esponenziale dei carichi di lavoro, ma ci riproveremo.

4. Fondo verifiche: entrano per la prima volta nel fondo verifiche i lavoratori che si occupano di adempimento collaborativo.

Pensiamo inoltre di aver risolto (aspettiamo la prova dei fatti) la distorsione che sottraeva fondi presso la Divisione Contribuenti a danno dei lavoratori che effettivamente svolgono le funzioni di verifica.

5. Fondo di sede: la prima notizia è che abbiamo aumentato considerevolmente le somme che remunerano particolari attività (da meno di 5 milioni a 6 milioni e mezzo). Nel

dettaglio sono aumentate, visto anche l'anno particolare, le indennità dei gestori di rete (da 3,6 a 7 euro per ogni giornata di funzione) e degli RSPP (da 5 euro a 10).

I giorni da remunerare per tutte le figure sono quelli di effettivo svolgimento dei servizi e nei quali i lavoratori erano presenti.

Inoltre, per i gestori di rete è stata aggiunta una dichiarazione congiunta che impegna le parti a "disboscare" la giungla dell'informatica in Agenzia. Si deve arrivare rapidamente a valorizzare la figura del gestore di rete ma pagare solo chi svolge la funzione effettivamente e non solo sulla carta.

6. Fondo dedicato ai lavoratori che svolgono attività di assistenza al contribuente: in linea con quanto previsto dall'accordo nazionale del 16 marzo 2022 sui servizi agili, sono state aumentate considerevolmente le somme dedicate a questa voce (da 6 a 9 milioni). Inoltre, all'interno del fondo di sede abbiamo previsto, come promesso, di remunerare con 4 euro al giorno i lavoratori che hanno svolto il servizio di richiamata che, come ricorderete, abbiamo deciso essere destinatario di un'indennità a parte che non attinge al fondo dell'assistenza. Eccezionalmente, visto che solo per l'anno 2020, siamo stati tutti costretti a dare i servizi in forme diverse dalla presenza, questo fondo pagherà tutte le attività che ordinariamente si sarebbero svolte mediante assistenza al contribuente (a titolo di mero esempio, la registrazione degli atti).

7. Indennità legata al lavoro svolto in presenza: abbiamo combattuto e abbiamo (quasi) vinto. Come ricorderete, la FLP ha intrapreso una vera e propria vertenza per remunerare il disagio di chi, nell'anno 2020, ha dovuto assicurare l'apertura fisica degli uffici e le attività indifferibili.

Avevamo preso l'impegno a luglio del 2021 e abbiamo sempre detto che, per il disagio anche psicologico di essere

stati costretti a uscire, prendere mezzi pubblici o privati mentre tutti lavoravano da casa, con produttività sicuramente alta ma non con lo stesso disagio e paura di ammalarsi di chi era in smart working, la FLP si sarebbe battuta affinché la remunerazione giornaliera fosse il doppio di quella che abbiamo corrisposto a titolo di ristoro ai lavoratori in smart working, quindi pari a 10 euro al giorno.

Non abbiamo ottenuto quella cifra ma quasi: ci siamo fermati a 9,80 euro al giorno per un totale di 8,5 milioni di euro perché quella è stata la mediazione possibile con la parte pubblica e il tavolo sindacale.

A questo proposito ci ha fatto molto arrabbiare la posizione assunta da una sigla sindacale che ha sostenuto e messo anche per iscritto in una nota all'accordo che il ristoro per chi è stato in smart working o in presenza doveva essere lo stesso perché chi è andato in presenza non ha avuto alcun disagio.

Pensiamo che la presa di posizione si commenti da sola e che possiate, voi lavoratori, valutarla in piena autonomia.

In sintesi, come dicevamo all'inizio, pensiamo di aver fatto un ottimo lavoro che ciascuno di voi potrà leggere per poi esprimere il proprio grado di soddisfazione.

A giudicare dal fatto che l'accordo è stato firmato all'unanimità, le parti al tavolo devono essersi ritenute soddisfatte. Speriamo lo siate anche voi lavoratori.

# VI SPIEGHIAMO IL NODO DELLA POSSIBILITA' DI RINUNCIA ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE. L'INCROCIO CON IL NUOVO CONTRATTO, LE DUE PROCEDURE RELATIVE AL 2022 CHE NON POTRANNO CHE FARSI CON LE REGOLE DEL VECCHIO. LE DIFFERENZE DA SAPERE.

**L**o diciamo subito: aspettavamo che fossero i sindacati che, legittimamente, hanno voluto quella spunta sulla possibilità di rinunciare a competere per le progressioni economiche a spiegarvi il perché avevamo chiesto di inserirla. Ma visto che non lo fa nessuno e che le telefonate e le mail ricevute sono davvero tante, e altrettante sono le bufale che circolano negli uffici, lo facciamo noi. Mettetevi comodi che la spiegazione complessiva non è semplicissima nel suo iter ma lo sono le implicazioni.

Non rivanghiamo la storia di queste procedure, ma ricordiamo solo a tutti che la FLP aveva iniziato a chiederle da sola un anno prima della firma dell'accordo perché aveva fatto bene i conti e che i troppi rifiuti, anche a mezzo di comunicati congiunti, ci hanno fatto arrivare alla fine di dicembre 2021 per discuterne.

Ebbene, in quella fase era stata già firmata la preintesa del nuovo CCNL che non prevede più le vecchie progressioni economiche ma dei "differenziali stipendiali" (il linguaggio contrattuale è sempre involuto) di area. In parole povere, quando faremo le procedure di progressione previste dal nuovo contratto non si passerà più da F1 a F2, da F2 a F3 e così via ma si parteciperà tutti ad un'unica procedura per la quale competeranno tutti gli appartenenti all'area professionale a prescindere dalla loro posizione economica precedente. Il nuovo contratto prevede che il 40 per cento del punteggio sarà determinato dalla valutazione del

dirigente. Inoltre, i "differenziali stipendiali" non saranno più diversificati a seconda della posizione economica ma saranno per tutti i lavoratori della prima area di 800 euro annui, per quelli della seconda area di 1.250 euro e per quelli della terza di 2.250 euro.

C'è un però: il nuovo CCNL permette di portare a termine tutte le procedure di passaggio economico in essere alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, che non è fissata alla firma del CCNL, avvenuta a maggio, ma a 5 mesi dopo e cioè al 1° novembre 2022.

Ovviamente, non abbiamo aspettato novembre e l'entrata in vigore del nuovo contratto con il 40 per cento del punteggio delegato alla dirigenza e nemmeno una procedura unica di area.

Però, come sempre succede, calcolato per la terza area un aumento con i criteri del nuovo contratto di 2.250 euro per tutti, con i criteri del vecchio ci sono posizioni economiche che hanno aumenti maggiori e posizioni che hanno aumenti minori.

Qui il "colpo di genio" di qualcuno al tavolo cioè far scegliere ai singoli lavoratori se "saltare il giro" e aspettare i differenziali stipendiali più remunerativi per qualche posizione economica oppure partecipare e prendere il certo per l'incerto. Vi diciamo che, fosse stato per noi, questa clausola non l'avremmo messa e da qui si chiarisce anche come la pensiamo.



Però per qualcuno era fondamentale e adesso è proprio quella “spunta” che sta creando confusione e che, chi l’ha voluta dovrebbe spiegare.

Una volta messa all’interno dell’accordo, per quanto ci riguarda, non si poteva più togliere questa possibilità se non rischiando di rimandare tutto l’accordo agli organi di controllo oppure, addirittura, rischiare contenziosi.

A questo si aggiunga un altro elemento, oltre al fatto che, aspettando le procedure con il nuovo contratto si competerebbe con tutti i lavoratori dell’area e il 40 per cento del punteggio sarebbe demandato alla valutazione del dirigente: infatti, visti i tempi tecnici, non solo la prima, ma anche la seconda procedura, con decorrenza 1° gennaio 2022 sarà fatta con i criteri del vecchio contratto, pena un forte rischio di non avere la certificazione entro l’anno giacché per farla con i criteri del nuovo contratto l’accordo dovrebbe essere successivo alla data del 1° novembre, data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale.

Quindi, chi rinuncia alla progressione dovrà rinunciare anche

alla seconda, andare al 2023 e perdere un anno di anzianità nella nuova posizione e un anno intero di arretrati.

Detto ciò l’unica cosa che manca è il raffronto tra gli aumenti delle procedure odierne e quelli previsti dal nuovo contratto. Abbiamo quindi deciso di pubblicare una tabella fornitaci a suo tempo dall’Agenzia delle Entrate con gli aumenti previsti da queste procedure economiche che facilmente potrete comparare con gli aumenti previsti per i differenziali stipendiali del nuovo contratto che, come già detto sono di 800 euro annui per la prima area, 1.250 per la seconda area e 2.250 per la terza area.

La colonna degli aumenti in tabella è quella contrassegnata dal simbolo Delta.

Non ci resta che augurarvi una buona scelta.

# PARTE IL CONFRONTO SUL LAVORO AGILE E LA CONTRATTAZIONE SULLE NUOVE FAMIGLIE PROFESSIONALI LA FLP INTANTO RILANCIA LA PROPRIA AZIONE SU PASSAGGI TRA LE AREE E MISSIONI E CHIEDE I DATI SUL CONCORSO PER LA DIRIGENZA

**A** Luglio è partito il confronto sul lavoro agile come deve essere regolato dal nuovo CCNL e la contrattazione sulle nuove famiglie professionali.

Diciamo subito che sono trattative molto complesse e che quindi non ci aspettavamo certo di concluderle in tempi brevi. Era stato chiesto un atto sostanziale di buona volontà all’Agenzia mediante l’apertura formale di questi tavoli e quest’ultima ha dimostrato di avere la volontà di trattare. La sessione di confronto è servita più che altro a mettere sul tavolo le reciproche filosofie e a vedere se collimano o, quanto meno, se vi sono punti di tangenza tra le nostre idee, quelle degli altri sindacati e quelle dell’amministrazione.

Lavoro agile.

Sul primo argomento trattato abbiamo detto qual è la nostra idea: ci sono tre strumenti che qualificano il lavoro agile e cioè il lavoro a distanza o telelavoro, il co-working e lo smart working e secondo noi devono servire per intercettare esigenze diverse e, soprattutto, portare innovazione complessiva ai modelli organizzativi in uso presso l’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli.

Infatti, il telelavoro o lavoro a distanza, che deve essere ampliato e di molto rispetto ai piccolissimi numeri odierni, deve intercettare soprattutto i bisogni di chi ha problemi familiari e personali seri e pertanto ha bisogno di lavorare il più possibile presso la propria abitazione o altro luogo compatibile con le proprie esigenze; il coworking a risolvere i problemi di pendolarismo di breve o media distanza senza che si perda il contatto con l’ufficio e senza che nes-

suno immagini sia un surrogato della mobilità nazionale; lo smart working invece è l’alternanza di lavoro in ufficio e a distanza, deve essere esteso a tutto il personale (funzionari, dirigenti, POER, PO, IDR), compatibilmente con le esigenze di servizio che vengono prima di ogni cosa, ma senza creare delle “gabbie” che rendano impossibile a categorie di lavoratori di accedervi.

Le criticità si addensano tutte su quest’ultimo istituto. Se, infatti, è vero che l’Agenzia si è mossa tempestivamente sullo smart working (vedi da ultimo la proroga per i lavoratori fragili), lo è anche il fatto che ci sono state eccessive rigidità, quasi tutto è stato gestito dal centro e l’elenco dei cosiddetti lavori “smartabili” è servito ai dirigenti degli uffici periferici più per escludere che per includere.

L’idea della FLP è un cambio del modello organizzativo, l’accesso allo smart a rotazione anche per i lavoratori che svolgono lavori non smartabili e, soprattutto, una regolamentazione che lasci più spazio al confronto locale e che dia alla dirigenza più spazi di flessibilità, ma anche maggiori responsabilità che facciano emergere le capacità dirigenziali e, laddove siano presenti, anche le incapacità dirigenziali.

L’amministrazione ha valutato la nostra filosofia interessante, convenuto sull’esigenza di dare flessibilità agli uffici e apprezzato le nostre proposte. Il confronto continuerà nelle prossime settimane.

Nuove famiglie professionali

Come è noto, il nuovo CCNL prevede la contrattazione di nuove famiglie professionali da concludere entro ottobre



poiché il nuovo ordinamento professionale dovrebbe entrare in vigore il 1° novembre.

Anche in questo caso abbiamo chiarito all'amministrazione la filosofia della FLP: individuare poche famiglie professionali sulle quali innestare i vari mestieri; innovare profondamente, anche immaginando profili ad oggi inesistenti ma corrispondenti a lavori che vengono svolti (ad esempio la gestione specialistica del personale, quanto mai carente soprattutto nelle realtà periferiche);

flessibilità ma non estemporaneità nell'utilizzo del personale. A quest'ultimo proposito siamo tornati sui neo assunti, oggetto di una nostra nota recente, e chiarito che non siamo contro una formazione trasversale che permetta anche a specialisti di imparare lavori diversi, ma che questo non può tradursi, né per i neo assunti né per coloro che sono già in amministrazione, in cambi di lavoro continui e senza alcuna formazione. Purtroppo abbiamo dovuto rimbeccare un'organizzazione sindacale (??) che invece si è detta convinta che tutti debbano fare tutto a prescindere, dimostrando un'ignoranza crassa.

Infatti, nessuno può svolgere lavori per i quali non sia stato preventivamente formato e la flessibilità non può essere scambiata per arbitrio.

Purtroppo però al tavolo nazionale siedono pure dei personaggi che non sarebbero degni nemmeno dell'ultimo tavolo aziendale e fanno danni.

La FLP ha altresì chiesto che ci sia una continuità tra le famiglie professionali in seconda e in terza area poiché è nostra ferma intenzione strutturare le carriere senza che vi siano

impedimenti di ordine formale.

Anche questa contrattazione continuerà nelle prossime settimane.

Altre tematiche non meno importanti.

La FLP a margine della riunione ha posto altri temi che ci sembrano non meno importanti:

il primo è relativo ai passaggi tra le aree e allo scorrimento degli idonei. L'amministrazione ha affermato che l'iter autorizzativo della Funzione Pubblica è in dirittura di arrivo. La FLP ha notato che nel frattempo l'Agenzia delle Entrate consorella ha ottenuto l'anticipazione per via normativa dell'80 per cento del turn over. Magari, se avessimo continuato la vertenza unitaria come stanno facendo alle Entrate anziché abbandonarla per volontà dei sindacati confederali, oggi ci appresteremmo anche per Dogane e Monopoli a un incontro con la politica che invece per noi non ci sarà.

La FLP ha inoltre chiesto i dati sui partecipanti al concorso per la dirigenza e al numero di coloro che hanno superato le prove scritte. L'amministrazione si è riservata di fornirci a breve questi dati.

Infine, ma non per importanza, la FLP ha chiesto una risposta riguardo alla nostra nota sulle missioni e i servizi esterni e sull'impossibilità di essere coperti a livello assicurativo allorché si è costretti ad andare a pranzo in un posto diverso da quello in cui si svolge la missione.

L'Agenzia ha recepito la nostra sollecitazione ed ha annunciato che a breve uscirà una modifica della LIUA sulle missioni che consenta la copertura assicurativa anche per i tragitti necessa-



# LA FLP RIBADISCE LE PROPRIE PROPOSTE CHE RIGUARDANO IL RISPETTO DEI DIRITTI MINIMI E PREANNUNCIA ALL'AGENZIA CHE NON FIRMERÀ ACCORDI AL RIBASSO



## AGENZIA DEL DEMANIO

**E**' iniziata la contrattazione sul Premio di Risultato 2022. Ma è stato nella riunione di venerdì 29 settembre che sono venuti al pettine tutti i nodi.

Ci spieghiamo meglio: lo scorso anno e gli anni precedenti avevamo denunciato che i criteri con i quali si pagava il PDR non erano soddisfacenti per la FLP e per questo annunciammo, a fronte delle promesse dell'amministrazione che il tutto si sarebbe potuto modificare per il PDR 2022, che non avremmo più firmato un accordo che ritenevamo e riteniamo iniquo per molti lavoratori, caso strano tra le categorie più deboli.

E invece ci siamo visti ripresentare una proposta di accordo sostanzialmente simile a quella del 2021.

Ora, deve essere chiaro che sebbene la FLP guardi con

favore al "nuovo corso" dell'Agenzia, visto che dal vecchio sono stati fatti errori macroscopici nel recente passato, non siamo però disponibili ad accettare qualunque cosa. Soprattutto non siamo disponibili a contrattazioni "monche" come quelle che si svolgevano, ai diktat e alla compressione dei diritti dei lavoratori.

La FLP è rientrata ai tavoli di trattativa demaniali dopo 12 anni di cause legali per provare a cambiare le cose, se i lavoratori ci danno fiducia, e non certo per aggiungere un sindacato in più che fa le stesse cose.

Nel dettaglio, abbiamo chiesto con decisione:

1. che fosse cancellata la previsione che chi non era in servizio al momento dell'erogazione del PDR non prendesse il premio anche se aveva contribuito fattivamente al

raggiungimento degli obiettivi;

2. che il periodo di prova fosse conteggiato per intero nell'erogazione del premio (l'amministrazione, dopo ampia discussione, è arrivata a proporre il 50 per cento, cosa che non possiamo condividere);

3. che i giorni di permesso per articolo 3, comma 3 della legge 104 vengano considerati sempre come presenza ai fini della corresponsione del Premio di risultato e non solo se il portatore di handicap è il lavoratore;

4. che i soldi destinati al Premio di Risultato siano effettivamente tutti destinati ai lavoratori e quindi eventuali economie dovute alle assenze vengano ridistribuite tra i lavoratori che hanno svolto maggiori giornate di presenza.

Abbiamo altresì condiviso alcune richieste fatte da altre organizzazioni sindacali dello stesso tenore delle nostre. Purtroppo ci siamo scontrati con un atteggiamento poco costruttivo della delegazione di parte datoriale, che prima ha cercato di ripercorrere strade già viste ("per quest'anno va così, l'anno prossimo dopo la firma del CCNL lo cambiamo"), poi ha cercato di contestare – a nostro parere senza costrutto – le nostre argomentazioni e infine, quando ha capito che non c'erano molti spazi per film già visti, almeno per la FLP, ha provato con le minacce nemmeno tanto velate di ritardare sine die la firma dell'accordo facendo saltare la detassazione al 10 per cento del PDR 2022 per poi addossarcene la responsabilità nei confronti dei lavoratori.

Diciamo, per onor del vero, che qualche passetto avanti l'Agenzia lo ha anche fatto, ma se la proposta resta quella di dividere chi ha problemi familiari tra lavoratori di serie A e di serie B oppure se ci si immagina di riconoscere i diritti un po' sì e un po' no non è questo l'accordo che siamo disposti a firmare.

Ecco, devono capire una volta per tutte che la FLP è un sindacato leale e corretto, ma non si lascia intimidire da niente e da nessuno. Abbiamo affrontato 12 anni di "purgatorio", come detto prima, e non abbiamo nessuna intenzione di arretrare su questa e su altre materie che saranno trattate in sede di rinnovo contrattuale.

Ci è parso che non tutte le delegazioni sindacali abbiano la nostra stessa posizione e il nostro stesso piglio e che su qualcuno le "minacce" (o promesse?) abbiano fatto più effetto, ma saranno loro a spiegarvi le loro posizioni e non certo noi. Speriamo che le nostre impressioni siano

sbagliate.

Noi abbiamo preso una strada dalla quale non defletteremo e cioè che vadano difesi alcuni assunti di base: i soldi destinati al Premio di Risultato debbano essere integralmente destinati a questo scopo e che vadano difesi i lavoratori più svantaggiati o con meno potere contrattuale individuale, tra tutti i neo assunti e coloro che hanno problemi familiari così seri da richiedere assistenza continua da parte dei lavoratori.

L'Agenzia, vista la nostra posizione e quella di altro sindacato, ha di fatto interrotto le trattative senza fornire un'altra data per una nuova convocazione e di questo non possiamo che dispiacerci.

La FLP resta in attesa di poter firmare al più presto, nell'interesse di tutti i lavoratori, i criteri del PDR 2022, disposta a contrattare su quasi tutto, ma non sui principi fondamentali di difesa dei lavoratori, tra tutti il diritto a svolgere il proprio ruolo sociale di cura e assistenza familiare senza vedersi penalizzati sul piano economico. En passant abbiamo anche fatto notare che il rifiuto di riconoscere come presenza i permessi articolo 3 comma 3 della Legge 104/92 è anche un discreto fattore di discriminazione di genere poiché, purtroppo, la cura e l'assistenza sono per la stragrande maggioranza dei casi affidati alle donne.

Vedremo quando saremo riconvocati, certi di avere la coscienza a posto e che nessuno potrà mai addossarci la responsabilità di non aver concluso l'accordo sul PDR 2022 mentre ciò che stiamo cercando è soltanto di stabilire criteri più equi e giusti.

# AUMENTI DELLE PENSIONI DA OTTOBRE

## RECEPITA LA NOSTRA RICHIESTA DI ANTICIPO DELLA PEREQUAZIONE, MA IN TERMINI INSUFFICIENTI E INADEGUATI RISPETTO ALLE ATTESE



**N**ella G.U. n. 185 del 9.08.2022, è stato pubblicato il Decreto Legge 9.08.2022, n. 115 che reca “misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali ed industriali”.

Trattasi del c.d. “decreto aiuti-bis” con un impegno di spesa di circa 17 mld di euro, che il Governo ha inteso varare per contrastare gli effetti della crisi economica in atto per famiglie e imprese, e che segue il precedente “decreto aiuti” (DL 17.05.2022, n. 50, poi convertito nella Legge 15.07.2022, n. 91).

Diverse le misure varate, tra le quali si segnalano: il taglio del cuneo fiscale dell’1,2% per i dipendenti con reddito fino a 35mila euro nelle retribuzioni del secondo semestre 2022, inclusa la tredicesima (art. 20); il rafforzamento del

bonus sociale energia elettrica e gas (art. 1); l’estensione ad ulteriori categorie di lavoratori (in primis, percettori del Reddito di Cittadinanza e NASPI) del “bonus 200 €” previsto dal primo “decreto aiuti”, già percepito in luglio u.s. dai pensionati e da molti lavoratori dipendenti (art. 22); il rifinanziamento del Fondo per “bonus trasporti” (art. 27); inoltre, le proroghe degli sconti su benzina e bollette e anche una serie di misure a favore delle imprese, in particolare di quelle che stanno subendo contraccolpi negativi a causa della siccità.

Tra i provvedimenti adottati dal Governo, ce n’è sono un paio di particolare interesse dei pensionati, e trovano posto all’art. 21 del DL 115, essendo entrambi finalizzati a contrastare gli effetti negativi dell’inflazione esplosa nel corso di

quest'anno (l'ultimo dato ISTAT di luglio 2022 ha rilevato una crescita del 7,9% su base annua) e della conseguente perdita di potere d'acquisto dei trattamenti pensionistici. Detto art. 21 dispone infatti le seguenti misure in materia di pensioni:

- l'incremento dello 0,2% dell'assegno pensionistico in godimento a tutti i pensionati come conguaglio della perequazione 2021, ovvero della differenza fra l'1,7% di inflazione stimata e l'1,9% di inflazione effettiva nel 2021, conguaglio che i pensionati avrebbero dovuto percepire a gennaio 2023 e che il decreto "aiuti bis" ha anticipato a novembre p.v.;
- la rivalutazione degli assegni pensionistici in via transitoria, che invece riguarderà una platea limitata a coloro che hanno trattamenti previdenziali di importo fino a 2.692 euro (redditi fino a 35mila euro annui) e sarà pari al 2% (tredicesima compresa) della rivalutazione che sarà riconosciuta nel 2023. Dunque, l'aumento a partire da ottobre 2022 sarà, per la gran parte dei pensionati, complessivamente pari al 2,2% e riguarderà le mensilità relative ai mesi di ottobre, novembre e dicembre 2022 tredicesima compresa, nelle more del calcolo dell'intera indicizzazione 2022 che verrà operata con la perequazione 2023. Detti incrementi non aumenteranno l'imponibile fiscale 2022, in quanto misure c.d. "fiscalmente neutre".

In termini monetari, si calcola che l'aumento relativo al conguaglio 2021 varierà da 10 € (per le pensioni minime) a 130 € lordi (per le pensioni oltre 7.000 €), e dunque sarà calcolato in base all'importo della pensione (ricordiamo che ad essere interessati sono tutti gli assegni pensionistici).

Per quanto riguarda invece l'anticipo del 2% della perequazione 2023, tenuto conto che il calcolo viene effettuato sulla base delle percentuali di perequazione previste per la rivalutazione delle pensioni, che è "piena" solo fino a quattro volte il trattamento minimo e poi si riduce progressivamente (90% della quota eccedente quattro volte il minimo, 75% della quota eccedente 5 volte il minimo), l'incremento da ottobre 2022 potrebbe allora attestarsi su questi importi lordi:

- pensione minima (524,34 € al mese): perequazione piena, rivalutazione al 2%: 10,5 € in più;
- pensione di 1.000 € al mese: perequazione piena, con rivalutazione al 2%: 20 euro in più;
- pensione di 1.500 euro al mese: perequazione piena, con rivalutazione al 2%: 30 € in più;
- pensione di 2mila euro al mese: perequazione piena con rivalutazione al 2%: 40 euro in più;
- pensione di 2.500 euro al mese: perequazione al 90% e rivalutazione del 2%, 50 euro in più;
- Pensione di 2.692 euro al mese: perequazione al 75% e rivalutazione del 2%, 52 euro in più.

Come già detto, i due aumenti si sommano, e avran-

no le seguenti decorrenze: a ottobre, le pensioni fino a 35.000 euro annui godranno dell'anticipo della perequazione (aumento del 2%), mentre da novembre p.v. sarà inserito in cedolino anche il conguaglio della perequazione 2021 in misura dello dell'0,2%; a dicembre, infine, l'anticipo della perequazione 2023 sarà applicato anche alle tredicesime.

Questi, in estrema sintesi, i contenuti delle scelte operate dal Governo nel decreto "aiuti-bis" in materia di pensioni. Come CSE FLP Pensionati, avevamo segnalato in più circostanze la necessità che il Governo varasse urgentemente misure tese al potenziamento del potere di acquisto delle pensioni, e avevamo proprio noi avanzato la richiesta di anticipare nel secondo semestre dell'anno in corso la perequazione 2023 (si veda a tal proposito il ns. precedente Notiziario n. 12 del 28 u.s.).

Ebbene, il Governo ha sì accolto la nostra richiesta, ma l'ha ridotta davvero ai minimi termini: rispetto ad un dato tendenziale dell'inflazione 2022 intorno all'8% rilevato dall'ISTAT a luglio, un anticipo di perequazione pari solo al 2% appare francamente una presa in giro, in quanto consente un recupero molto modesto del potere d'acquisto delle pensioni.

Ci saremmo aspettati quanto meno un raddoppio, e dunque minimo il 4%, rispetto alla scelta del decreto "aiuti-bis".

A questo punto sarebbe stato molto più conveniente la riproposizione di un nuovo "bonus 200 €", che rappresentava la seconda opzione che era sul campo delle scelte possibili.

E un nuovo "bonus 200€" sarebbe stato certamente più conveniente anche per i lavoratori dipendenti, attesa la modestissima entità disposta dal decreto "aiuti bis" del taglio del cuneo fiscale in misura pari solo all'1,2%, che comporta un aumento in busta paga calcolabile in circa 6 € al mese in più per il reddito minimo (8mila euro), che salgono a 25 euro in più al mese per chi ha 35mila euro di stipendio lordo annuo. Con un reddito da 20mila euro, il beneficio è intorno ai 16 euro mensili in più, 96 euro nel semestre - quasi la metà dunque rispetto ad una nuova indennità una tantum di 200 € - che peraltro raggiunge una platea molto più ridotta (4 milioni in meno) rispetto ai destinatari del "bonus 200 €".

Dunque, possiamo allora affermare conclusivamente che la montagna ha davvero partorito un topolino, e che certamente le misure adottate non consentono un significativo recupero del potere d'acquisto di pensioni e retribuzioni, letteralmente falcidiate dall'aumento dei prezzi, in particolare di quelli relativi ai costi di energia e alimentari, che lasciano immaginare un autunno davvero difficile.

# LA CANZONE DI ACHILLE (MADELINE MILLER)

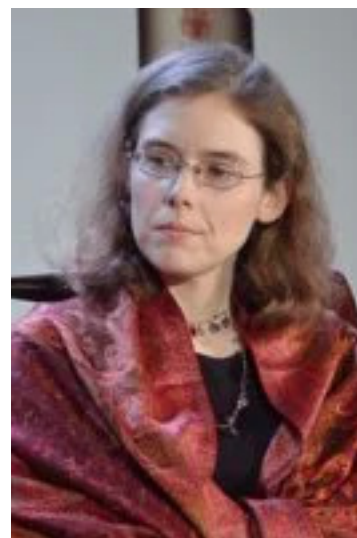
**N**e *La canzone di Achille* i protagonisti sono Achille e Patroclo. Tutti conoscono le vicende che hanno come protagonisti il Pelide Achille ed Ettore e tutti conosciamo la profezia che condanna il figlio di Teti. Eppure, per quasi tutta la lettura, continuiamo a sperare che il destino di Achille possa essere diverso. La voce narrante è quella di Patroclo, un ragazzino minuto, goffo e persino lento. Certo, il suo destino non sarà certo quello di combattere e lo capiamo subito. La vita di Patroclo è tutta in salita, esiliato da suo padre, arriverà alla corte di Achille e la scintilla dell'amore non si potrà controllare:

“La sua bocca era un arco carnoso, il suo naso una freccia aristocratica. Quando si sedeva, le sue membra non sembravano scomposte come le mie, ma trovavano sempre una perfetta grazia, come se fossero opera di uno scultore.”

Così il nostro protagonista descrive il celebre Achille. I due, che si conoscono da adolescenti, riescono a legare subito e insieme diventeranno uomini. Achille e Patroclo non potrebbero essere più diversi. Achille brilla e non solo perché è figlio di una ninfa, è impossibile non rimanere a guardarlo mentre combatte o semplicemente prende la parola. Patroclo è l'opposto, sempre schivo, odiato da Teti, riesce comunque a diventare l'ombra di Achille. E tra loro si sviluppa un rapporto d'amore commovente.

Gli anni trascorrono tra intrighi, tradimenti e continui colpi di scena. Sono tanti i personaggi che i nostri protagonisti incrociano lungo la strada (penso a Odisseo, Briseide, Agamennone) Finché non si arriva al cuore del libro e della vicenda: la Guerra di Troia.

Achille sceglie di parteciparvi anche se ciò signi-



Madeline Miller è nata a Boston, ha un dottorato in Lettere classiche alla Brown University e ha insegnato drammaturgia e adattamento teatrale dei testi antichi a Yale. Il suo romanzo d'esordio *La canzone di Achille*, pubblicato per la prima volta da Sonzogno nel 2013, è stato un bestseller internazionale, ha vinto l'Orange Prize ed è stato tradotto in venticinque lingue. Nel 2019 Sonzogno ha pubblicato il suo secondo libro, *Circe*.

ficherà rinunciare alla propria vita. Cominciano così anni di battaglie, sangue e violenza.

Era una strana guerra. Non occupavamo territori, non prendevamo prigionieri. Era soltanto una questione d'onore, uomo conto uomo.

Consigliato per chi ha voglia di perdersi in una storia lontana, ricca di colpi di scena e per chi ama le storie d'amore. Impossibile rimanere indifferenti di fronte a un legame così forte.



## COSA VEDERE A BARCELLONA IN 2 GIORNI



**B**arcellona è una buona meta per un weekend all'estero. Ci sono molte cose da fare e da vedere e incastrare tutto in 2 giorni può non essere semplice.

Di seguito trovate un mio itinerario su cosa vedere a Barcellona in 2 giorni, pensato in particolare modo per un weekend sabato – domenica, con alcuni consigli per organizzare al meglio il vostro viaggio.

Studiare un minimo l'itinerario e pianificare in anticipo vi porterà via un po' di tempo, ma due giorni per vedere Barcellona non sono moltissimi e partire preparati vi consentirà di godervi al meglio la città!

Innanzitutto alcune info per il vostro arrivo a Barcellona. Potete raggiungere la città catalana grazie a voli frequenti e a prezzi contenuti. Solitamente atterrano all'aeroporto El Prat, il più vicino alla città. Da qui potete raggiungere il centro rapidamente con l'Aerobus o con altri mezzi.

Come alloggio, vi consiglio di trovare qualcosa di centrale. La rete di trasporti pubblici di Barcellona è molto efficiente, ma con un hotel in centro non perdetevi troppo tempo negli spostamenti.

Il centro città è abbastanza raccolto e molte delle attrazioni turistiche potete girarle tranquillamente a piedi. Ad ogni modo, qualche viaggio con i mezzi pubblici è probabile e vi consiglio di acquistare un carnet di 10 corse.

In alternativa potete scegliere di spostarvi con il Bus Turistic, pensato apposta per i turisti. Si tratta dei classici bus hop-on hop-off a due piani, con audioguida, che toccano tutti i luoghi da visitare di Barcellona e che sono indicati in questo itinerario.

Per 2 giorni a Barcellona in effetti è un'ottima





soluzione, vi spostate agevolmente e avete un minimo di audioguida per maggiori informazioni per apprezzare al meglio quello che vedrete una volta scesi alla fermata.

Faccio partire questo itinerario di 2 giorni alla scoperta di Barcellona da Plaça Catalunya, centro nevralgico della città, servitissima da bus e metro.

Da qui proseguite verso Nord, lungo Passeig de Gràcia, un ampio viale che vi porta nel cuore del modernismo catalano. In poco tempo raggiungete la prima meraviglia del famoso architetto Antoni Gaudí: Casa Batlló. Soffermatevi ad ammirare i colori e le forme della facciata esterna, per poi entrare a scoprire gli incredibili interni, da poco ristrutturati.

Poco più su di Casa Batlló, sempre lungo Passeig de Gràcia, incontrate un'altra mirabile creazione del genio di Gaudí: Casa Milà, soprannominata La Pedrera per via della somiglianza con una grotta.

Anche La Pedrera è visitabile all'interno e potrete salire sul tetto ad ammirare da vicino gli iconici comignoli che sono diventati uno dei simboli di Barcellona.

Entrambe le case meritano la visita, e secondo me ce la fate a farle se acquistate i biglietti online in anticipo (cosa che vi consiglio in ogni caso perché si tratta di alcune fra le attrazioni più visitate della città).

Ci si impiega circa un'ora per ogni edificio, quindi valutate se ci state con i tempi. I biglietti sono però piuttosto cari, e alcuni per questo motivo scelgono solo una delle due. Se dovessi esprimere una preferenza tra le due io sceglierei Casa Batlló.

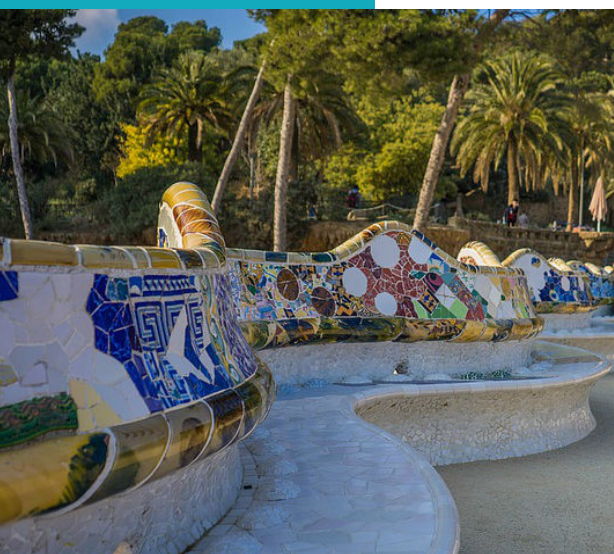
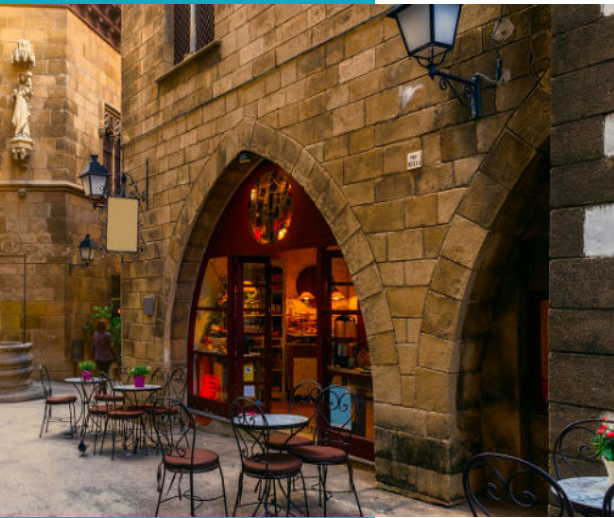
Oltre a questi due edifici, che sono i più belli e i più famosi, su Passeig de Gràcia si affacciano altri splendidi edifici, come Casa Amatller, Casa Mulleras, Casa Lleó Morera, Casa Fuster, ecc. Il viale è elegante e pieno di boutique di alta moda.

Da Casa Milà l'itinerario prosegue verso sud. Potete decidere di ripercorrere Passeig de Gràcia a piedi, oppure di prendere la metro dalla stazione di Diagonal, linea L3 verde e scendere di qualche fermata, per tornare a Plaça Catalunya oppure fino a Liceu.

Qui vi aspetta una passeggiata sulla mitica Rambla, uno dei must-see di Barcellona.

Seppur iperturistica, una specie di circo a cielo aperto, con locali scadenti e negozi acchiappaturisti, la Rambla resta uno dei simboli della città e un passaggio è d'obbligo. Occhio anche al portafoglio, il viale è purtroppo famoso anche per i frequenti borseggiatori che approfittano dei turisti distratti.

Potete decidere di farvi tutta la Rambla, da Plaça Catalunya fino al mare, oppure limitarvi a un tratto di



strada, per poi addentrarvi nelle vie laterali.

Se scendete con la metro a Liceu, non perdetevi il mosaico piastrellato di Mirò. Vicino c'è anche Palau Güell, uno dei palazzi progettati da Gaudì.

Gli interni e soprattutto la vista dalla terrazza sono la parte più interessante, ma la visita è poco compatibile con i tempi. Merita anche Plaça Reial, una suggestiva piazzetta con bar e tavolini all'aperto, ricordata per i suoi strani lampioni, tra le prime opere di Antoni Gaudì.

L'orario di pranzo si avvicina e potete stuzzicare l'appetito al Mercato de La Boqueria.

Volendo potete mangiare qui al mercato, non è fra i posti più economici, ma la qualità è buona e non perdetevi troppo tempo.

Anzi, se volete pranzare con gli "orari italiani" La Boqueria è un'ottima soluzione: qui trovate aperto e non dovete fare coda ai banchi più gettonati.

Ricordatevi che in Spagna si pranza e si cena molto tardi, perciò molti ristoranti aprono alle 13.

Dalla Rambla questo itinerario di 2 giorni a Barcellona che vi propongo prosegue nel Barrio Gotico, un quartiere storico che ancora conserva i tratti di un antico borgo medievale.

Un groviglio di strette viuzze, dove perdersi è quasi un piacere! Tra i must del quartiere c'è la maestosa Cattedrale di Barcellona e la piazza antistante, dove nel weekend potete trovare qualche gruppo che si esibisce nella sardana, il ballo tipico catalano.

Non perdetevi il caratteristico Pont Gotic, sul lato destro della cattedrale, in carrer del Bisbe.

Tra le strette strade del Barrio Gotico si allargano delle bellissime piazze, su cui si affacciano importanti edifici.

In Plaça del Pi, dominata dall'omonima chiesa gotica di Santa Maria del Pi, trovate anche un mercatino di artisti locali durante il weekend.

In Plaça Sant Jaume hanno invece sede il Municipio di Barcellona e il Palau de la Generalitat, sede del governo catalano. Plaça del Rei è una meravigliosa oasi di pace.

Qui si affaccia il Palazzo Reale, oggi sede del MUHBA, il museo di storia della città.

Se volete concedervi un po' di shopping e viaggiate nel weekend, approfittate del sabato.

Domenica molti negozi sono chiusi.

L'Avenida Del Portal de l'Angel del Barrio Gotico è una delle vie principali dello shopping, potete semplicemente attraversarla curiosando le vetrine o se il tempo lo permette potete concedervi qualche acquisto.

Vi consiglio al massimo di scegliere qualche negozio mirato, magari qualche catena che non trovate in Italia, oppure uno dei negozi low cost spagnoli per trovare dei prezzi più convenienti di qualcosa che avete già adocchiato in Italia.

Se invece negozi e shopping non fanno per voi, concedetevi una pausa per assaggiare i mitici churros in una delle migliori ciocco-

laterie (granges) di Barcellona, La Pallaresa.

Se avete seguito più o meno il giro indicato, dovrete ora trovarvi nei pressi di Plaça Catalunya.

Per la serata vi propongo di andare a vedere il tramonto dal Montjuïc e lo spettacolo della Fontana Magica.

Da Plaça Catalunya potete prendere la metro L1

in Plaça Espanya trovate la Fontana Magica, animata da dei bellissimi spettacoli di luci e colori a ritmo di musica nelle ore serali. Attenzione che sono in molti a prender posto vicino alla fontana ancora prima che inizi lo spettacolo.

Per cenare in zona potete gustare delle ottime tapas da Bodiga 1900 oppure andate alla Pulpería A Gudiña (specialità polpo ovviamente!), oppure assaggiare qualcosa da entrambi!

## SECONDO GIORNO

Per il vostro secondo giorno a Barcellona vi consiglio di dedicarlo ad altri 2 capolavori di Gaudí: Parc Güell e la Sagrada Família.

Per entrambe le attrazioni dovete assolutamente prendere i biglietti online in anticipo, altrimenti o farete un sacco di coda o nel caso di Parc Güell rischiate di non entrare, dato che c'è un limite massimo consentito di persone.

Sceglierete l'orario di visita, e di seguito do per scontato che siete riusciti a farli coincidere con l'itinerario proposto.

La prima tappa è al Parc Güell, il progetto di un quartiere residenziale, oggi splendido parco cittadino nel quale trovate la famosa salamandra ritratta in moltissimi souvenir. Le forme e i colori di Gaudí si confondono con la natura, per un effetto davvero notevole.

Per acquistare i biglietti trovate tutte le info al link qui sopra.

Il parco è situato lontano dal centro.

Per arrivarci potete usufruire del bus navetta gratuito (compreso nel prezzo del biglietto) da e per fermata Alfons X della metro L4. L'alternativa è avvicinarsi con i mezzi e poi farsi circa 15 minuti a piedi, ma il tragitto è in salita. Nessun problema con il Bus Turistic, la linea azzurra ferma a 5 minuti dal parco.

Da Alfons X al ritorno potete prendere la metro fino a Verdguer. Da qui potete scegliere di cambiare per la linea L5 e scendere direttamente alla fermata della Sagrada Família oppure arrivarci con 10 minuti di passeggiata.

La Sagrada Família è infatti la seconda tappa turistica della vostra giornata. L'incredibile opera tuttora incompiuta di Gaudí è il simbolo di Barcellona, la sua attrazione più visitata e universalmente conosciuta.

Da fuori l'impatto è pazzesco, ma vi invito a visitare anche gli interni e volendo a salire fino in cima ad una delle due torri per ammirare appieno la struttura architettonica, il modo in cui luce naturale illumina gli spazi, la minuziosa cura con cui è stato progettato ogni dettaglio.

Per un pranzo economico potete andare a La Paradeta: scegliete il vostro pesce dal bancone, decidete come volete che vi venga cucinato e aspettate. Oppure potete deliziarvi con una delle migliori paelles di Barcellona, spostandovi nel quartiere di Barceloneta (dove in alternativa vi consiglio di trascorrere la serata).

A questo punto vi propongo un po' di relax. Passando per l'Arco di Trionfo, dirigetevi verso Parc de la Ciutadella, uno dei più bei parchi della città. Ci sono splendidi sentieri, prati su cui stendersi, fontane monumentali, un laghetto e tanti angoli molto carini.

Dopo esservi rigenerati un po' in mezzo al verde, è il momento di tuffarsi nella movida.

Per la serata vi consiglio di trascorrerla a La Barceloneta, la lunga spiaggia cittadina. Potete fare aperitivo in uno dei chiringuitos del lungomare, per poi cenare in un ristorante delle viuzze del quartiere. In zona ci sono anche molti tapas bar interessanti! Volendo potete anticipare la visita di Barceloneta, concedendovi magari qualche ora di mare.

In alternativa potete spostarvi nel quartiere del Born, dalla vivace vita notturna.



## IL COCCO: QUALI SONO LE SUE PROPRIETÀ BENEFICHE?

**I**l cocco è il frutto della palma da cocco, in latino *Cocos nucifera*. È usato per la sua acqua, latte, olio e polpa saporita.

Le palme di cocco non sono molto esigenti per quanto riguarda la natura del suolo, mentre l'umidità e l'aerazione sono fondamentali. Le palme da cocco pertanto sono coltivate nelle aree tropicali del nostro pianeta da oltre 4.500 anni.

Recentemente sono aumentate in popolarità (per questo possiamo trovare la pianta in altre zone solo per scopi commerciali) per il loro sapore dei loro frutti, le noci di cocco, apprezzate per gli svariati usi culinari e potenziali benefici per la salute. Forse non tutti sanno che il cocco è davvero una sostanza che porta in sé tanti benefici, pertanto, oltre a essere buonissimo, è anche salutare. Ma per quali ragioni e quali nutrienti possiede? Vediamoli insieme.

### LE PARTI COMMESTIBILI E SALUTARI DEL COCCO E DELLA NOCE DI COCCO

Questo frutto esotico dalle dimensioni piuttosto variabili ha tante proprietà benefiche per il benessere fisico e l'organismo, per la digestione, ed è un agente rinforzante dell'apparato immunitario in quanto si tratta di un ottimo nutriente. Il cocco è inoltre utilizzato per le sue proprietà idratanti: è utilizzato nella cosmesi e nei prodotti di bellezza, in creme per il corpo, ma anche per la preparazione di base di balsami o maschere per i capelli,

in quanto crea una buona idratazione, ed è rinfrescante contro le scottature.

La polpa di cocco è la parte bianca all'interno della noce. È ricca di grassi e calorie, mentre è moderata nei carboidrati e nelle proteine. Dopo la spremitura, ha una consistenza soda e un sapore delizioso e leggermente dolce.

Se hai una noce di cocco intera, puoi grattare la polpa cruda dal guscio e mangiarla. Nella sua forma elaborata, solitamente la trovi tagliata in pezzi, in scagliette o grattugiata. Di solito la polpa viene utilizzata in cucina, può essere consumata cruda o anche cotta al forno.

Il latte di cocco e la panna vengono prodotti schiacciando la polpa cruda e grattugiata. Anche l'olio di cocco (ricco di antiossidanti naturali che bloccano i radicali liberi causa dell'invecchiamento) viene estratto dalla polpa. L'olio di cocco è inoltre utilizzato sui capelli: restituisce il giusto livello di idratazione, ridonando lucentezza e morbidezza, riparando con il tempo anche le doppie punte. Inoltre, elimina l'effetto crespo. L'olio di cocco è ottimo anche per lenire un cuoio capelluto sensibile soggetto a desquamazione.

L'acqua di cocco è il liquido presente all'interno della noce di cocco. Ha un sapore dolce e terroso ed è ricca di magnesio, fosforo e potassio. Essa non va assolutamente confusa con il latte di cocco, che, come abbiamo spiegato prima, è ottenuto mescolando l'acqua di cocco con le fibre della noce di cocco.

Prova Santà Refresh Acqua di Cocco per scoprire tutte queste proprietà nutritive.

#### IL COCCO: VALORI NUTRIZIONALI E PROPRIETÀ

Veniamo ora all'apporto energetico e benefico per la nutrizione e l'alimentazione umana. Tra la frutta, il cocco è certamente un alimento nutriente e dissetante e dà la giusta energia se consumato in dosi non eccessive.

A differenza di molti altri frutti ricchi di carboidrati, le noci di cocco forniscono principalmente grassi. Gran parte del grasso contenuto nella noce di cocco si presenta sotto forma di trigliceridi a media catena (MCT). Il tuo corpo metabolizza gli MCT in modo diverso rispetto ad altri tipi di grassi, assorbendoli direttamente nell'intestino tenue e utilizzandoli rapidamente per produrre energia. Sono anche ricchi di rame e ferro, che aiutano a formare i globuli rossi, oltre al selenio, un importante antiossidante che protegge le cellule.

Studi sui benefici dei grassi MCT hanno dimostrato che, in caso di obesità, questi ultimi possono favorire la perdita di grasso corporeo, se consumati al posto di grassi saturi a catena lunga da alimenti di origine animale.

Il consumo di olio di cocco vergine, estratto dalla polpa di cocco essiccata, può ridurre il grasso della pancia. Ciò è particolarmente utile perché l'eccesso di grasso addominale aumenta il rischio di malattie cardiache e diabete.

I dati nutrizionali per 80 g di polpa di cocco fresca e grattugiata sono:

Calorie: 283

Proteina: 3 g

Carboidrati: 10 g

Grasso: 27 g

Zucchero: 5 g

Fibra: 7 g

Manganese

Selenio

Rame

Fosforo

Potassio

Ferro

Zinco

Calcio

I sali minerali del cocco sono coinvolti in molte funzioni del tuo corpo. Le noci di cocco sono particolarmente ricche di manganese, che è essenziale per la salute delle ossa, il rafforzamento del sistema immunitario e per il metabolismo di carboidrati, proteine e colesterolo.

Contengono anche proteine, numerosi minerali importanti e piccole quantità di vitamine del gruppo B. Tuttavia, non sono una fonte significativa della maggior parte delle altre vitamine.

Inoltre, la noce di cocco è povera di carboidrati e ricca di aminoacidi, grassi buoni per l'organismo e fibre, che la rendono un'ottima scelta per il controllo della glicemia.

Buonissimi sono anche i succhi di frutta a base di cocco. Sei curioso? Prova il nostro Santà Plus Ananas Cocco!

#### IL COCCO IN CUCINA

Il cocco è un ingrediente versatile in cucina e funziona bene per molte ricette di cibi sia dolci che salati. È un'ottima scelta per coloro che seguono diete povere di carboidrati, la dieta paleo e altre diete senza glutine o senza noci. La farina di cocco, ad esempio, viene utilizzata in cottura, in sostituzione della farina di grano; essendo senza glutine, è un'opzione popolare per tutti coloro che seguono una dieta o sono intolleranti ad alcune sostanze.

Il cocco, abbiamo detto, si può anche bere nella sua forma di acqua o latte, nonché può essere aggiunto ad alcune bevande per dar loro il caratteristico sapore.

Tagliato in scaglette o grattugiato, il cocco aggiunge un sapore gradevole ai piatti salati. La sua consistenza e il sapore funzionano bene con curry, stufati di pesce, piatti di riso e gamberi.

Il cocco grattugiato è ottimo per la cottura e aggiunge un tocco di dolcezza e umidità naturali a biscotti, muffin e pane.

Quando si compra il cocco al supermercato, tuttavia, bisogna tenere presente che alcune marche contengono zuccheri aggiunti, che potresti non desiderare per piatti salati, pertanto è molto importante controllare la lista degli ingredienti sui pacchetti.

Inoltre, l'olio di cocco è un delizioso grasso termostabile che può essere utilizzato per cuocere, soffriggere o arrostiti.

# BELFAST DI KENNETH BRANAGH

**L**a trama e i temi di Belfast raccontano le origini di Kenneth Branagh. In un incipit a colori il film ci mostra con immagini aeree e panoramiche la città del titolo come appare oggi.

In breve ci catapulta nella scena affascinante in bianco e nero di un quartiere popolare della Belfast dell'agosto 1969. Mentre Buddy (Jude Hill) gioca con gli amici nella strada dove abita, un gruppo di protestanti sferra un attacco contro i cattolici che vivono lì, urlando la loro volontà di cacciarli.

È l'inizio di quelli che passeranno alla Storia – eufemisticamente – come i “Troubles”, il conflitto trentennale nordirlandese tra la maggioranza protestante (gli Unionisti, a fianco della corona britannica) e i cattolici, all'epoca demograficamente in minoranza, che sentivano l'appartenenza dell'Ulster al Regno Unito come una dominazione e sognavano il ricongiungimento con la Repubblica d'Irlanda.

Buddy è un bambino di famiglia protestante. Come i suoi familiari non vede motivi per odiare, cacciare o combattere i cattolici, con cui convive nello stesso quartiere e studia nella stessa scuola.

Ha un fratello già adolescente e un padre che lavora come elettricista in Inghilterra e torna ogni due settimane a casa. Entrambi sono costantemente e minacciosamente presi di mira dai fiancheggiatori protestanti che vogliono convincerli a partecipare ai disordini e alle rappresaglie contro i cattolici. La madre di Buddy cresce i figli praticamente da sola, tra i sacrifici necessari a pagare i debiti che il marito ha accumulato con il fisco.

Il clan di Buddy è arricchito anche da una cugina più grande che lo coinvolge in avventure da teppista, dagli zii presenti

e, soprattutto, dai nonni/babysitter che lo consigliano su come farsi notare dalla compagna di classe di cui si è innamorato. Non c'è solo il conflitto tra protestanti e cattolici a raccontarci la Belfast dell'infanzia di Kenneth Branagh.

Belfast è un omaggio del regista alle sue origini, alla città dove è nato e dove ha passato l'infanzia e alla sua famiglia in senso ampio, ma è anche una narrazione sul popolo irlandese, in particolare quella parte che vive in Ulster.

Attraverso gli occhi del piccolo Buddy, con leggerezza, ironia e, allo stesso tempo, serietà, lo spettatore scopre i grandi drammi che gli irlandesi hanno dovuto affrontare nei decenni passati: il conflitto tra protestanti e cattolici e le disuguaglianze tra i due gruppi; la disoccupazione, la povertà di larghe fasce di popolazione e la conseguente massiccia e costante emigrazione verso altri paesi, compresa l'Inghilterra e gli altri Paesi del Commonwealth.

Non a caso il film è dedicato a quelli che sono partiti, a quelli che sono rimasti e a quelli che si sono persi e la secolare diaspora irlandese è sintetizzata dall'esilarante zia di Buddy, quando dice che, se gli irlandesi non emigrassero, non ci sarebbero buoni pub nel resto del mondo. Un film raffinato e visivamente potente dove nulla sembra essere lasciato al caso. Un esempio su tutti è la scelta del bianco e nero, che Kenneth Branagh sostituisce con il colore solo in tre scene: da un lato, le inquadrature panoramiche della città di oggi all'inizio del film e alla fine, per sottolineare il collegamento e, al tempo stesso, la distanza che ci sono tra la Belfast dell'infanzia dell'autore e la Belfast a noi contemporanea; dall'altro, la scena in cui

la nonna porta Buddy a teatro. Qui, possiamo vedere un richiamo all'identità artistica di Branagh, attore e regista shakespeariano tra i più celebri in assoluti e un omaggio a ciò che ha significato per lui: mentre gli spettatori in platea sono rappresentati in bianco e nero, la recita sul palco è a colori, come gli occhiali inforcati dalla nonna (Judi Dench).

La regia è caratterizzata da efficaci primi piani e inquadrature dal basso, che creano la dinamicità necessaria ad una sceneggiatura piena di dialoghi vivaci e momenti poetici. Forse, vista l'ambientazione storica e i temi drammatici ci saremmo aspettati più pathos nella sceneggiatura. Invece, siamo rimasti soddisfatti dalla scelta di levità di Branagh.

A tratti, il piccolo Buddy ci ricorda il protagonista di Jojo Rabbit, con il suo sguardo curioso e stupito sui drammi che accadono davanti ai suoi occhi e la capacità di alimentare comunque la propria vitalità, tipica dei bambini. Il legame tra i suoi genitori, invece, raccontato in quel bianco e nero così raffinato, ricorda quello della coppia (meno fortunata) di Cold War che un altro regista, Pawel Pawlikowski, ha dedicato alla storia d'amore dei propri genitori. La differenza è che Branagh racconta un rapporto di coppia che arranca ma non si lascia sopraffare dalle circostanze storiche, diversamente da quello dei protagonisti del film del regista polacco, sconfitti dal clima sociopolitico dei Paesi del blocco sovietico.

Il film è bellissimo, non solo per merito di Kenneth Branagh

Le nomination ai prossimi Oscar e Bafta dicono molto dei meriti collettivi di questo film. Alle candidature come miglior film, miglior regia e miglior sceneggiatura originale, si aggiungono quelle per gli attori non protagonisti. Tra questi spiccano gli interpreti degli affettuosi nonni di Buddy: la perfetta Judi Dench e un altro bravissimo attore di Belfast, Ciaran Hinds.

L'esordiente Jude Hill nel ruolo di Buddy è eccezionale, ma sono sorprendenti anche, nei ruoli dei genitori, Caitriona Balfe e Jamie Dornan, che dimostra di non essere adatto solo come il bel Cristian Grey di Cinquanta sfumature di grigio o il conte Fersen di Marie Antoinette.

Probabilmente ha svolto un ruolo importante il fatto che molte delle persone che hanno lavorato nel film siano nate a Belfast: oltre a Branagh e a Hinds, anche Jamie Dornan e Van Morrison, autore della colonna sonora, a volte travolgente, a volte struggente.

Tanto amore per la propria comunità di appartenenza ha prodotto un film molto affettivo e molto curato.



