

# FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



## LA FLP FIRMA LA PREINTESA DEL CONTRATTO DELLE FUNZIONI CENTRALI



## 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:

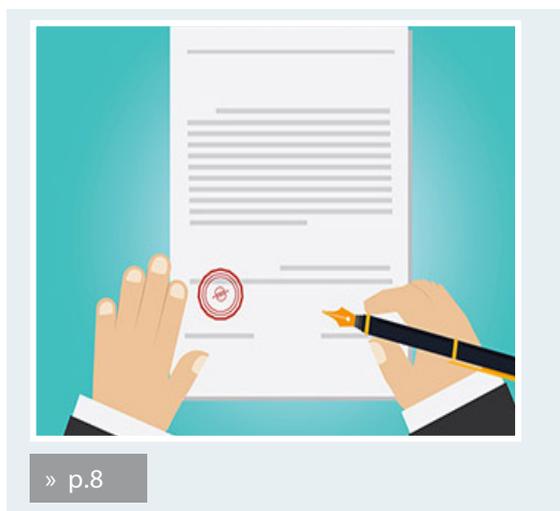
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,  
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,  
Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli,  
Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo  
Pitotti, Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso,  
Chiara Sernia, Francesco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



## 6 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

10 CSE

12 GIUSTIZIA

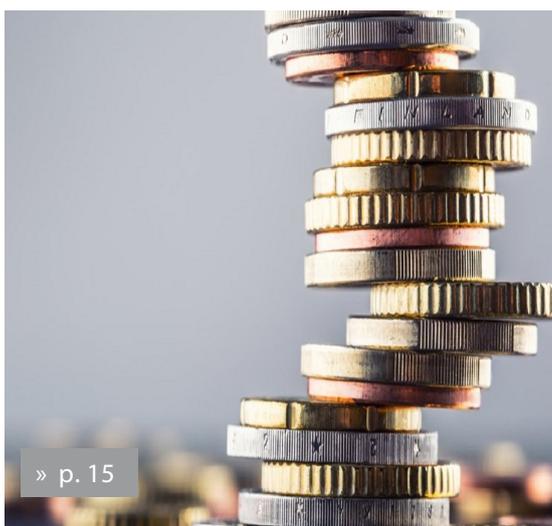
16 DIFESA

20 LAVORO

24 ENTRATE

28 CSE FLP PENSIONATI

## 32 RUBRICHE VARIE



# CHI SIAMO

## ***Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici***

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

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

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

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

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

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

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

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



## MARCO CARLOMAGNO

### SEGRETARIO GENERALE FLP

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

*ponente del Gruppo di monitoraggio della "Sperimentazione del lavoro agile" della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Ha pubblicato libri e scritto numerosi saggi e articoli per varie riviste e giornali. È direttore della rivista «FLP News».*

# LA FLP FIRMA LA PREINTESA DEL CONTRATTO DELLE FUNZIONI CENTRALI

**UNA TRATTATIVA CHE CI HA VISTI ASSOLUTI  
PROTAGONISTI FINO ALL'ULTIMO.**

**MIGLIORATE IN EXTREMIS LE PARTI SUL DIRITTO ALLA SALUTE E  
ALLA SICUREZZA E QUASI RADDOPPIATI I FONDI PER LE CARRIERE.**

**DA OGGI SI LAVORA PER RAGGIUNGERE GLI  
OBIETTIVI NON ANCORA REALIZZATI**

**È** stato raggiunto oggi un accordo politico sulla firma del rinnovo contrattuale del Comparto Funzioni Centrali, che si perfezionerà non appena sarà approvata la Legge di Bilancio per il 2022.

Infatti, è lì che sono appostati i fondi per finanziare il nuovo ordinamento professionale, che nell'ultima settimana il Governo ha quasi raddoppiato, come aveva chiesto con forza la FLP.

Le oltre venti sessioni di trattativa, durate mesi, sono state caratterizzate dal ruolo di assoluta protagonista da parte della FLP, che ha portato le proprie idee in un tavolo sindacale che ne era quasi completamente privo, riuscendo a mettere al centro dell'agenda i punti qualificanti della piattaforma presentata ai lavoratori.

Ad esempio, i fondi stanziati inizialmente per l'ordinamento professionale avrebbero permesso soltanto di svuotare la prima area mentre quasi tutta la seconda area sarebbe rimasta al palo, nonostante le mansioni superiori svolte per decenni. Con l'aumento dei fondi in bilancio ottenuti dalla FLP, invece, sarà possibile un'operazione di largo respiro anche per i passaggi dalla seconda alla terza area già in fase di prima applicazione del nuovo contratto.

I miglioramenti delle ultime bozze di contratto chiesti e ottenuti dalla FLP non finiscono qui: abbiamo ottenuto, finalmente, che i malati oncologici, dializzati, di Covid dopo la guarigione e tutti gli altri malati che hanno avuto

bisogno di terapie salvavita possano fare i controlli in malattia senza alcuna decurtazione salariale e non gravando sulle proprie ferie, come invece prevedeva il precedente contratto. Era questo uno dei punti che aveva spinto la FLP a non firmare il contratto 2016-2018.

Inoltre, abbiamo ottenuto la piena contrattualizzazione delle materie che riguardano la sicurezza sul lavoro, che l'ARAN aveva cercato di affievolire.

E anche sul lavoro agile, proprio nell'ultima fase siamo riusciti ad ottenere il superamento della fascia di operatività, la definizione della fascia di contattabilità all'interno dell'orario di lavoro e non coincidente con esso e la previsione della corresponsione di specifiche indennità in sede di contrattazione integrativa. Infine vengono implementate altre forme di lavoro a distanza, tra le quali il telelavoro e il co-working.

A questi risultati dell'ultima ora possiamo aggiungere quelli già ottenuti durante il lungo confronto e cioè l'esigibilità della perequazione dei trattamenti economici per l'ex comparto ministeri che, pur previsto dalle norme, rischiava di non essere attuato dal contratto, e l'istituzione della quarta area delle elevate professionalità.

Su questa materia, in particolare, ci siamo dovuti battere contro tutto e tutti perché né l'ARAN né, ancor di più, i sindacati avrebbero voluto istituirla. E teniamo conto che le norme vigenti prevedevano la possibilità, ma non l'obbligo, per la contrattazione di istituire un'area che



porta finalmente il lavoro pubblico più vicino a quello privato per la valorizzazione delle professionalità interne. Da 36 anni nel lavoro privato esiste l'area dei quadri – anche lì inizialmente ostacolata dal sindacato tradizionale – mentre nulla di tutto ciò, fino a ieri, esisteva nel pubblico impiego. Un contratto tutto rose e fiori, dunque? No, tutt'altro. Avremmo preferito che la nostra azione riformatrice fosse ancora più incisiva e per questo continueremo a lavorare sia in contrattazione integrativa che a livello politico per migliorare le condizioni di lavoro e la funzionalità delle pubbliche amministrazioni, soprattutto se voi lavoratori ci darete ancora più fiducia, ad iniziare dal prossimo voto alle elezioni RSU di aprile 2022.

Qualche esempio:

- siamo riusciti ad istituire la quarta area, ma in prima battuta l'area resterà vuota grazie alla pervicacia dell'ARAN e delle altre Organizzazioni Sindacali nel rifiutare qualunque forma di valorizzazione del personale altamente specializzato. Ebbene, la FLP incalzerà le amministrazioni affinché usino le loro capacità assunzionali per iniziare a riempirla il prima possibile.
- le progressioni economiche saranno più difficoltose a causa della carenza di fondi sul nostro salario accessorio? E noi continueremo a fare pressione sul Parlamento perché sia reso realmente esigibile il superamento dei tetti di legge su tutto il salario di produttività;
- Il contratto ha recepito le norme che assegnano almeno il 40 per cento del punteggio per le nuove progressioni eco-

nomiche alla valutazione dei dirigenti? E la FLP lavorerà affinché i sistemi di valutazione siano trasparenti e responsabilizzino la dirigenza a valutare il personale in base alle competenze e non alla fedeltà;

- Il contratto ha ingessato, almeno in parte, il ricorso allo smart working? E la FLP farà pressione, a cominciare dal giorno successivo alla firma definitiva, per utilizzarlo al massimo possibile giacché una volta firmato il contratto verranno meno le linee guida ministeriali e con esse il principio di prevalenza della prestazione da rendere in presenza.

Insomma, il nostro lavoro non è finito al tavolo di trattativa di primo livello, che per la FLP è solo un passo del lungo cammino che dobbiamo e vogliamo percorrere per ammodernare la macchina amministrativa e valorizzare da tutti i punti di vista il lavoro pubblico.

Con questo spirito in questi mesi non ci siamo accordati al Governo e ai sindacati conservatori, che hanno paura del cambiamento e non hanno fiducia nei lavoratori, e nemmeno fatto solo testimonianza rinunciando a cambiare ciò che si poteva.

Le nostre idee sono sempre state al centro della trattativa, anche quelle che poi non hanno trovato sbocco in modifiche contrattuali. Con il vostro aiuto contiamo di cambiare domani tutto ciò che non siamo riusciti a fare oggi.

# DICHIARAZIONE ALLA PREINTESA DEL CCNL FUNZIONI CENTRALI 2019 - 2021

**S**ette lunghi mesi di negoziato hanno portato a un sostanziale - anche se non del tutto soddisfacente - miglioramento delle iniziali proposte presentate dall'Aran.

Molte sono infatti le criticità che ancora permangono nell'articolato, ma siamo anche consapevoli dei diversi aspetti positivi raggiunti grazie al nostro diretto impegno nel merito delle trattative e sul fronte delle iniziative legislative.

Grazie infatti alle modifiche normative da noi sollecitate in sede di presentazione della piattaforma rivendicativa e ora recepite all'interno del nuovo CCNL, si è riusciti a delineare un nuovo ordinamento professionale, da troppi anni bloccato e che ha impedito per più di un decennio il riconoscimento delle professionalità presenti all'interno del comparto.

Per quel che concerne la parte economica, gli stanziamenti economici delle leggi di bilancio 2019/2021, pari a poco più del 4% di incremento a regime, erano e restano inadeguati per recuperare il potere di acquisto degli stipendi, specie ora con una nuova ripresa dell'inflazione in atto, e anche se abbiamo destinato tutte le risorse sulle retribuzioni tabellari, gli incrementi economici sono largamente insufficienti.

Per questo come FLP abbiamo incentrato la nostra azione, in particolare:

- per il superamento dei tetti alla contrattazione decentrata per recuperare in tale sede risorse e salari;
- per la definizione del nuovo ordinamento e sul reinquadramento del personale nelle aree;
- per una adeguata regolamentazione del lavoro agile;
- per il superamento delle norme punitive in materia di salute e sicurezza.

Aspetti positivi:

- la previsione a regime delle procedure di passaggio tra le Aree;
- l'istituzione della nuova area delle elevate professiona-

lità;

- la norma di prima applicazione, la cui vigenza sarà attiva per tutto il prossimo triennio, che permetterà l'inquadramento nell'area superiore per il personale interno dell'attuale prima e seconda area anche in presenza del titolo di studio inferiore a quello previsto dall'esterno, con uno stanziamento aggiuntivo rispetto a quello originariamente stanziato per il rinnovo contrattuale, previsto dalla legge di bilancio 2022;

- la definizione di un ordinamento e una struttura retributiva omogenei per tutti gli ex comparti di provenienza. Non è stato semplice, e il rischio di fare un'operazione al ribasso, è stata sempre molto presente sul tavolo negoziale. Riteniamo che grazie alla nostra azione alla fine siano state considerate e mantenute quelle peculiarità, frutto di esperienze e conquiste degli anni precedenti, che rischiavano di essere azzerate;

- il riconoscimento in sede contrattuale di una delle rivendicazioni della FLP di questi anni in materia di tutela della salute con la previsione, ora inserita nel CCNL, che gli accertamenti diagnostici e le visite specialistiche correlate a patologie gravi, anche in caso di non concomitanza con lo stato di malattia, non siano soggette al limite orario dei permessi per visite mediche, ma equiparate alla malattia, senza alcuna decurtazione.

Le criticità che permangono:

- la decisione di non prevedere la norma di prima applicazione anche per l'area delle elevate professionalità, che quindi resterà inspiegabilmente vuota, nonostante la nostra ferma opposizione dichiarata in tutti questi mesi, purtroppo in solitudine;
- la rivisitazione del sistema delle progressioni economiche che, con l'istituzione dei cosiddetti differenziali stipendiali, non solo non supera le criticità dell'attuale modello, ma rischia di rendere più farraginose, discrezionali e meno esigibili le procedure;
- l'azzeramento delle fasce retributive e la collocazione



di tutto il personale nella posizione unica di area, che configura un sostanziale disconoscimento professionale per il personale che in questi anni è riuscito a conseguire una diversa collocazione all'interno delle Aree. Ci siamo battuti per mantenere l'attuale sistema di fasce all'interno delle aree, per aumentarne il numero per dare risposte agli apicali, renderle più graduate e remunerative nella loro articolazione e più semplici nel loro espletamento. Purtroppo, anche su questo, siamo stati da soli a contrastare le scelte dell'Aran su questo aspetto che riteniamo tra i più critici dell'intero impianto.

Per quanto riguarda il superamento dei tetti dei Fondi risorse decentrate, che ha costituito un ulteriore punto fondamentale delle nostre rivendicazioni di questi mesi, si è trovata una parziale soluzione con la norma inserita nel DL 80/2021 e lo stanziamento nella legge di bilancio, che noi consideriamo assolutamente insufficiente. All'interno del CCNL però siamo riusciti a normare che in ogni caso le risorse dei Fondi delle Amministrazioni possono essere incrementate, extra tetto, con le risorse già nella disponibilità delle stesse, che in questi anni erano invece tagliate, e che gli stanziamenti della legge di bilancio 2022 sono aggiuntivi e non sostitutivi, di quelle risorse che quindi possono essere attribuite ed erogate a regime.

Con il CCNL vengono anche recepite le norme che in questi mesi hanno portato all'incremento dell'indennità per alcune Amministrazioni come la Difesa, il MIMS, l'Interno, mentre incredibilmente resta ancora da attuare la norma prevista nella legge di bilancio 2020 per la perequazione delle indennità più "povere" a causa della mancata predisposizione del DPCM da parte di MEF e Funzione Pubblica, che deve ripartire tra le Amministrazioni le risorse. Su tale questione continuerà la nostra azione per rendere disponibili tali somme e aggiornare conseguentemente il valore di tali indennità.

Per quanto riguarda la parte dedicata alle relazioni sindacali il nostro impegno ha permesso di confermare come materie di contrattazione la salute e la sicurezza sui posti di lavoro e le ricadute sulla professionalità e sul rapporto di lavoro derivanti dalle innovazioni organizzative, che la controparte aveva eliminato e di riportare nella contrattazione decentrata l'istituto dell'individuazione delle famiglie

professionali all'interno delle aree (profili professionali) che era stato sottratto nell'ultimo CCNL.

L'applicazione di quest'ultima materia in sede di contrattazione integrativa, unitamente altre voci relative alla ripartizione dei FRD e ai criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, dovrà garantire la salvaguardia delle professionalità acquisite anche con riferimento alle specificità di alcune Amministrazioni del comparto.

Sul lavoro agile, pur ritenendo il testo ancora non pienamente conforme alle caratteristiche di piena autonomia e di flessibilità che debbono caratterizzare questo importante strumento di innovazione e di conciliazione vita lavoro, abbiamo ottenuto il superamento della fascia di operatività, la definizione della fascia di contattabilità all'interno dell'orario di lavoro e non coincidente con esso e la previsione della corresponsione di specifiche indennità in sede di contrattazione integrativa. Con la regolamentazione contrattuale dell'istituto verranno superate le linee guida emanate dalla Funzione Pubblica, e con esse, cadrà il principio di prevalenza del lavoro in presenza rispetto al lavoro agile. Infine vengono implementate altre forme di lavoro a distanza, tra le quali il telelavoro e il co-working.

Pertanto, consideriamo questo un Contratto con luci ed ombre, che sconta uno scenario di riferimento ancora contraddittorio, che rischia di essere un'occasione se non perduta, comunque non in linea con le aspettative del Paese, con un PNNR che per essere effettivamente realizzato e non solo enunciato, necessita di un cambio di passo più deciso, che nel testo non troviamo, e che per dare concreti risultati in materia di ordinamento professionale necessiterà, in sede di contrattazione integrativa, di tempi di attuazione non brevi e sicuramente di percorsi non facili. Un Contratto che sottoscriviamo con senso di responsabilità e dichiarando che la nostra firma non è certamente il punto di arrivo, ma solo quello di partenza, perché da oggi stesso in tutte le Amministrazioni del comparto ci impegneremo per rendere il CCNL pienamente attuabile in tutte le sue parti. Così come lavoreremo da subito anche per il rinnovo contrattuale 2022-2024, che è di fatto già esigibile, per migliorare e cambiare tutte le parti che non ci convincono.

# NUOVA RIUNIONE CON IL MINISTRO BRUNETTA SULLE LINEE GUIDA DEL LAVORO AGILE



**S**i è svolta in modalità videoconferenza una nuova riunione con Brunetta, dopo quella tenutasi a fine ottobre, sullo schema di linee guida in materia di lavoro agile che il Ministro intende adottare in applicazione del D.M. 9 ottobre 2021.

Rispetto alla prima formulazione abbiamo preso atto che alcune delle nostre osservazioni sono state recepite nella nuova stesura delle linee guida con riferimento:

- alle potenzialità dell'istituto come fattore di modernizzazione delle pubbliche amministrazioni e di innovazione organizzativa e non solo di conciliazione vita lavoro;
- che è stata ripresa la necessità, nelle premesse, che il rientro in presenza comunque deve essere correlato

al pieno rispetto dei protocolli sicurezza sottoscritti nei mesi scorsi con la Funzione Pubblica e le singole Amministrazioni del comparto;

- che viene ribadito il rispetto delle regole di confronto e partecipazione previsti nel sistema di relazioni sindacali nelle fasi attuative delle linee guida;

- che sono stati, seppure parzialmente, superati gli impedimenti infrastrutturali che nella prima stesura vincolavano l'effettuazione del lavoro agile unicamente al possesso delle dotazioni informatiche e delle linee telefoniche delle Amministrazioni.

Permangono però ancora numerose criticità che come CSE abbiamo evidenziato nel corso del confronto.

In particolare abbiamo chiesto che, in considerazione della ripresa del rischio pandemico correlata alle



*E continueremo la nostra iniziativa per contrastare scelte che vanno nella direzione opposta alla modernizzazione e alla maggiore efficienza delle Amministrazioni e al decollo di un importante strumento di conciliazione vita-lavoro e di maggiore vivibilità delle nostre città.*

nuove varianti, venga specificato che il rientro in presenza deve tener conto dell'emergenza sanitaria e del suo andamento, sia rispetto alle percentuali complessive di personale a cui riconoscere il lavoro agile, che nella riconsiderazione del concetto di prevalenza delle giornate in presenza rispetto a quelle in lavoro agile per ogni singolo lavoratore.

Il concetto di prevalenza contenuto nel D.M. del 9 ottobre 2021, ribadito nelle linee guida, non è coerente con le modalità di effettuazione del lavoro agile a regime, così come definito dalla normativa primaria vigente, in quanto se l'attività è "smartabile", lo è per tutte le fasi del processo.

Inoltre, in questa fase, la "forzata" prevalenza produce solo un inutile e pericoloso ammassamento degli Uffici, in gran parte inadeguati per rispettare le prescrizioni dei Protocolli sottoscritti, con ricadute sulla sicurezza sul lavoro, sull'affollamento dei mezzi pubblici, sulla tenuta complessiva delle misure di prevenzione che lo stesso Governo sta adottando in queste settimane.

Inoltre, in mancanza di una specifica regolamentazione pattizia (il CCNL delle Funzioni centrali che dovrà fungere da apripista su questa materia non è ancora definito) andava chiarito in modo inequivocabile il concetto di contattabilità, che non è rinvenibile unicamente nel diritto alla disconnessione, ma deve essere previsto con l'individuazione di fasce all'interno dell'orario di lavoro e non coincidere con esso.

Abbiamo chiesto, infatti, che nella parte delle linee guida in cui si prevede la possibilità di inoltrare le chiamate dall'interno telefonico del proprio ufficio sul cellulare di servizio messo a disposizione del lavoratore, che venga chiarito che tale possibilità non sia estensibile in modo indeterminato per tutta la durata della giornata lavorativa, ma organizzata per fasce orarie prestabilite a seconda dei servizi e delle attività

da garantire.

In una situazione in cui tutte le Amministrazioni hanno ritenuto di adempiere in modo automatico alle prescrizioni del DM, con un rientro generalizzato che ha portato a un sostanziale arretramento dell'esperienza del lavoro agile, le linee guida dovrebbero correggere il tiro e fornire indicazioni chiare ed inequivocabili in merito a scelte che debbono essere assunte nel rispetto della flessibilità organizzativa e dell'autonomia delle singole Amministrazioni che rispondano alle effettive esigenze e al livello di sviluppo dell'istituto.

Tanto più in una fase in cui indubbiamente coesistono sia la necessità di una regolamentazione a regime del lavoro agile, che le misure di sicurezza e di prevenzione che la pandemia ci obbliga a rispettare.

Non a caso in queste settimane altri Paesi come l'Olanda, il Belgio, la Germania, il Portogallo hanno fortemente rilanciato il lavoro agile come strumento di prevenzione e questo rende ancora più indigeribile, e non condivisibile, la scelta del Governo che, per mano di Brunetta, ha voluto e sta ancora cavalcando.

A differenza di altri, e di quanto ha affermato Brunetta stesso nei suoi soliti comunicati unilaterali sull'esito delle riunioni, la CSE non ha condiviso le linee guida in coerenza con la nostra ferma contrarietà espressa sui contenuti del DM da lui voluto.

E continueremo la nostra iniziativa per contrastare scelte che vanno nella direzione opposta alla modernizzazione e alla maggiore efficienza delle Amministrazioni e al decollo di un importante strumento di conciliazione vita-lavoro e di maggiore vivibilità delle nostre città.

# DIFFIDA ALL' ADEMPIMENTO DEL COMPLETO E CELERE SCORRIMENTO DELLE GRADUATORIE IN ESSERE

## PROGRESSIONI DEGLI AUSILIARI A1

### IN AREA SECONDA COSI' COME PREVISTO DAL CCNI 29 LUGLIO 2010

**L**a scrivente O.S. ancora una volta è costretta a dover constatare come il Ministero della Giustizia abbia ormai un vero e proprio modus operandi caratteristico, ovvero, quello di disattendere gli Accordi che esso stesso redige e sottoscrive. Sono passati quattro anni dalla firma - da parte delle solite sigle sindacali - dell'accordo del 26 aprile 2017, giustamente non firmato da questa O.S.

Siamo costretti, nostro malgrado, a ribadire che l'Accordo del 26.04.2017, (foriero di grandi promesse non mantenute) sia stato l'ennesimo schiaffo per i lavoratori della giustizia.

In tale ottica, la rimodulazione dei profili del dicembre 2017, è stata l'ennesimo specchio per le allodole, poiché ha sancito una mortificazione di alcuni profili (ad es. gli assistenti giudiziari ed ancora gli ausiliari) ed un allargamento delle mansioni e delle responsabilità di altri (ad es. del Funzionario, che in mancanza è chiamato ad attendere alle attività anche dei profili superiori).

Per ciascuna figura, sono state disattese importanti promesse:

- gli ausiliari, o meglio i "reduci" di questo profilo professionale condannati ad un "... fine pena mai", in attesa dal CCNL del 2010 del passaggio di area, ripromesso con questo Accordo innovativo, dove veniva anche fissata una data: "dall'ottobre 2017".

Gli ausiliari attendono ancora e nel frattempo si sono visti superare dai nuovi operatori assunti;

- i cancellieri, per i quali era stato previsto che l'intero processo di attuazione delle Bprogressioni tra le aree si

sarebbe svolto "entro giugno 2019" per i cancellieri e per gli ufficiali

- sempre in relazione al 21 quater, per i c.d. "ruoli tecnici" - informatici, contabili, linguisti etc.. - non è stato neanche indetto il bando di concorso, nonostante si trattasse di una procedura poco onerosa per l'assunzione circa 600 unità, con copertura di spesa già prevista ed autorizzata dalla norma di legge;

Inoltre sono ancora pendenti i passaggi giuridici ed economici all'interno delle aree per tutte le categorie visto che ad oggi le progressioni economiche sono state effettuate a meno del 50% del personale ma almeno su questa tematica, come richiesto dalla FLP Giustizia, il sottosegretario Macina ha preso l'impegno che prima del prossimo incontro sul FUA 2020/21 fissato per il 16 dicembre c.a. verrà effettuato un TAVOLO MONOTEMATICO sulla materia che si attende con ansia. Dopo aver fatto questa breve, ma doverosa, premessa sul "Pianeta Giustizia" ripercorriamo le questioni riguardanti i cancellieri e Ufficiali giudiziari che attendono di passare in terza area, gli Ausiliari A1 che attendono di passare in seconda area ed inoltre i ruoli tecnici che attendono i bandi

previsti dal 21 quater.

Premesso che:

- il 19 settembre 2016 è stata indetta la procedura di selezione interna per la copertura di 1.148 posti dell'area terza, figura professionale del Funzionario giudiziario del sistema di

classificazione del personale non dirigenziale dell'am-

ministrato giudiziaria, mediante passaggio dall'area seconda, figura professionale del Cancelliere, ai sensi dell'art. 21 quater del decreto-legge 27 giugno 2015, n. 83, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n. 132 ed in conformità con le prescrizioni della norma medesima;

- ad oggi, anche a seguito di successivi scorrimenti della graduatoria generale di merito relativa alla predetta procedura (13 aprile 2018; 10 agosto 2018; 10 aprile 2019, 13 gennaio

2020, 01 ottobre 2020), risultano essere stati inquadrati nella figura del funzionario giudiziario complessivamente 2.400 cancellieri;

- con l'accordo sottoscritto il 26 aprile 2017 (art. 6 - "Programmazione degli interventi dell'amministrazione") il Ministero della Giustizia si era impegnato a "definire l'intero

processo di attuazione della progressione tra le aree, entro il 30 giugno 2019 dei cancellieri e degli ufficiali giudiziari risultati vincitori ed idonei all'esito delle procedure selettive, avviate con i pubblici avvisi del 19 settembre 2016, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 21- quater del decreto-legge 27 giugno 2015, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n. 132 e dal suddetto accordo";

- Rilevato che il Ministero della Giustizia non ha - come peraltro sovente verificatosi nel corso degli anni in riferimento a numerosi e diversi altri accordi - mai onorato gli obblighi citati in precedenza e segnatamente l'Amministrazione de qua:

- Ha bandito un concorso per 2329 funzionari tra cui 2242 funzionari giudiziari, che in sostanza ricopre a livello assunzionale le attuali scoperture nelle figure professionali che da anni attendono una meritata e prevista riquadrificazione professionale, ovvero i cancellieri e gli uffici giudiziari che, collocanti nelle graduatorie di merito fornite in applicazione dell'art. 21 quater L.132/2015, attendono di transitare rispettivamente nelle figure del funzionario giudiziario e del funzionario UNEP.

- Gli ausiliari ex A1 che attendono da oltre dieci anni transitare in area seconda in attuazione dell'art.64 comma 1 lett. b) del CCNI 29.7.2010 e che invece si sono visti scavalcati da nuove assunzioni proprio in area seconda ma soprattutto si allega di seguito una tabella che riassume le assunzioni di operatori Giudiziari ex B1 nel nostro Dicastero che va dal 1992 al 2010 che è di ben 2014 unità. Numeri che da subito potevano proiettare in seconda area pari Ausiliari A1 dall'interno.

- Gli informatici, i contabili, e i linguistici attendono da tre anni la pubblicazione del bando per il transito in area terza ex art. 21 quater L.132/2015, come anche tutti gli altri lavoratori interessati al cambio di profilo all'interno dell'area di appartenenza (funzionari, assistenti giudiziari, operatori giudiziari, conducenti automezzi);

- Rilevato che il Ministero della Giustizia ha lasciato decorrere i termini per lo scorrimento delle graduatorie, ribadendo in più incontri che lo stesso sarebbe avvenuto senza precisare i tempi né tanto meno i numeri degli aventi diritto;

- Considerato che non si ha contezza di eventuali disposizioni in materia.

- Constatato che ormai è in dirittura di arrivo all'ARAN il nuovo CCNL 2019/2021 che apporterà modifiche in materia ma farà salve le procedure preesistenti.

Tanto ritenuto, osservato e rilevato questa O.S. INTIMA e DIFFIDA

A) al Ministero della Giustizia, in persona degli Organi preposti, di porre termine ai comportamenti omissivi adottati in ordine al mancato adempimento del completo e celere scorrimento delle graduatorie in essere di cui all'art. 21-quater (D.L. n.83/2015, convertito in legge n. 132/2015)

B) di eseguire i passaggi di area per tutti gli Ausiliari A1 ad operatore ex B1 così come previsto dal CCNI 29.7.2010 C) di bandire da subito i concorsi in attuazione dell'articolo 21 quater L.132/2015 per tutti i ruoli tecnici in considerazione dell'esiguo numero di dipendenti interessati (circa 600),

ma soprattutto attesa che la su indicata norma ne prevede anche la copertura finanziaria.

In mancanza, saremo costretti a tutelare gli interessi dei nostri assistiti nelle sedi più opportune.

**OPERATORI GIUDIZIARIO B1**  
ASSUNTI DAL 1992 (dopo l'assunzione dell'ultimo concorso di ausiliario del 1989 o 1990) quanto risulta dai ruoli di anzianità del nostro ministero aggiornato alla data del 01/01/2010 dopo questa data non sappiamo quanti ne sono stati assunti

ANNO	dal numero d'ordine	al numero d'ordine	TOTALE
1992	2658	2905	248
1993	2906	3420	515
1994	3421	3542	122
1995	3543	3564	22
1996	3565	3612	48
1997	3613	3659	47
1998	3660	3676	17
1999	3677	4013	337
2000	4014	4119	106
2001	4120	4147	28
2002	4148	4170	23
2003	4171	4221	51
2004	4222	4228	7
2005	4229	4240	12
2006	4241	4251	11
2007	4252	4255	4
2008	4256	4666	411
2009	4667	4671	5
<b>TOTALE</b>			<b>2014</b>

# LA FLP DIFESA RI-SOLLECITA GLI INCONTRI CON IL MIN. DELLA DIFESA E CON IL SSSD ALLE RELAZIONI SINDACALI LATITANTI DA OLTRE UN ANNO

**TOTALMENTE IGNORATE LE PROBLEMATICHE DEL PERSONALE CIVILE DELLA  
DIFESA SIA DAL DDL BILANCIO 2022 CHE DALLA 4<sup>A</sup> COMMISSIONE DIFESA  
DELLA CAMERA**

**T**ante le aspettative e tante le delusioni del personale civile della Difesa e delle OO.SS. nazionali che li rappresentano, in ragione della continua e persistente latitanza e della totale assenza di confronto da ormai più di un anno da parte del Ministro della Difesa e del Sottosegretario di Stato per la Difesa con delega alle relazioni sindacali che, dalla data della sua nomina ad oggi, ha ritenuto superfluo di programmare persino l'incontro di presentazione con i suoi diretti interlocutori (le OO.SS. nazionali) fatto che non ha precedenti nella storia.

Nonostante le ripetute richieste di ripresa del confronto sindacale, in ultimo con note FLP DIFESA del 19 novembre e 1° dicembre 2021, è diventato dunque assordante il silenzio dei massimi Vertici del Dicastero.

E cresce ulteriormente la preoccupazione di questa O.S. dopo aver letto gli attuali articoli del DDL bilancio 2022 ed avere riscontrato la totale assenza di previsioni o emendamenti che riguardino il personale civile della Difesa, segno evidente che il Governo, i Parlamentari, il Ministro della Difesa e il SSS Difesa, sono disinteressati alle problematiche che affliggono la nostra componente, nonostante i numerosi "proclami favorevoli" disseminati negli anni, sia nelle ultime riunioni che negli articoli di stampa.





*Nel testo del DDL bilancio 2022, non vi è traccia di norme che valorizzino la peculiarità e il ruolo strategico di questa nostra categoria di personale, né tanto meno vi sono norme che prevedano la stabilizzazione o almeno la proroga delle risorse economiche (21 milioni di euro) che hanno finora finanziato la performance, e che scadranno a dicembre 2021.*



Nel testo del DDL bilancio 2022, non vi è traccia di norme che valorizzino la peculiarità e il ruolo strategico di questa nostra categoria di personale, né tanto meno vi sono norme che prevedano la stabilizzazione o almeno la proroga delle risorse economiche (21 milioni di euro) che hanno finora finanziato la performance, e che scadranno a dicembre 2021.

Nessun cenno alla urgente necessità del ricambio generazionale, con assunzioni mirate verso gli Enti della Difesa che già oggi presentano una carenza organica di personale civile pari a circa il 50%: numeri che, a seguito dei continui pensionamenti, si ridurranno ancora di più nei prossimi tre anni, soprattutto nell'area industriale del Dicastero.

Una carenza organica di personale civile che si ripercuote negativamente sulle attività lavorative dei singoli Comandi/Enti e sull'aumento esponenziale della spesa del Ministero, a seguito del temporaneo ma crescente ricorso al privato per poter far fronte alle necessità di funzionamento e di svolgimento della mission assegnata. Tutto ciò, in controtendenza con gli obiettivi della L.244/2012, che indicava la rimodulazione al 50, 25 e 25 in percentuale dei rispettivi tre capitoli di spesa del Dicastero (investimento, personale e funzionamento), e con gli obiettivi di risparmio derivanti dalle leggi dello Stato, dove, a ns. avviso, le assunzioni di personale civile avrebbero rappresentato sicuramente la vera spending review del Dicastero. Gli stessi segnali negativi, giungono anche dalle riunioni della 4<sup>a</sup> Commissione Difesa della Camera: in un primo momento, anche a seguito dei contributi del S.S. Stefania Pucciarelli, e con la costante interlocuzione avuta con il Dicastero della Difesa, si era pervenuti ad testo condiviso che prevedeva anche per il personale civile della Difesa il rinvio della rideterminazione degli



organici al 2034(vds Allegato 3 in data 30 giugno 2021); dopodichè in data 27.10.2021 è stato nominato un nuovo Comitato ristretto investito di concentrare in unico provvedimento le ipotesi di riforma del sistema di reclutamento e di revisione della legge n. 244 del 2012; dunque dal nuovo testo unificato è scaturita una proposta di legge che la Commissione ha approvato all'unanimità in data 25 novembre u.s., facendo una vistosa marcia indietro rispetto a giugno, Il nuovo testo prevede infatti modifiche al codice dell'ordinamento militare (DLvo 66/2010) e alla legge 244/2012 (Di Paola), con il differimento al 31.12.2030 (invece del 31.12.2024) della riduzione delle dotazioni organiche, ma della sola componente militare delle Forze armate, dunque escludendo il personale civile del Ministero della difesa.

A riguardo, con lettera datata 1° dicembre u.s. (Allegato 5), FLP DIFESA ha richiesto un'audizione al Presidente della IV Commissione Difesa della Camera

sulle Proposte di legge in materia di riforma della legge n. 244/2012 (C. 1934, 2802 e 2993) abbinate nel "Nuovo testo unificato" adottato come testo base in data 25.11.2021, al fine di rappresentare le problematiche che toccano in prima persona i lavoratori civili della Difesa, che verrebbero innescate dal mancato differimento del termine temporale di raggiungimento della dotazione organica a 20.000 unità.

In data 2 dicembre u.s., con specifica e-mail, il Capo Segreteria del Presidente della Commissione Difesa della Camera comunicava alla FLP DIFESA che "non sono state espresse da parte dell'ufficio di presidenza volontà di procedere ad ulteriori cicli di audizione", suggerendo l'invio alla Commissione delle ns. memorie afferenti la problematica individuata.

La risposta ricevuta avvalorava ancora di più le ns. preoccupazioni derivanti dai fatti indicati in premessa al notiziario e rafforza il ns. pensiero: "la Politica", con il benessere anche dei Vertici della Difesa, ha già deciso



sul nostro destino e sulle mancate assunzioni del personale civile in ambito Difesa, prospettandosi un futuro della Difesa tendente ad una forte privatizzazione invece della civilizzazione auspicata.

A ulteriore conferma delle nostre valutazioni, risulta alla scrivente O.S. che in ambito Marina siano stati presentati sin dallo scorso mese di ottobre studi di fattibilità che prevedono per gli Enti, ed in particolare per quelli dell'area industriale (es. Arsenali Militari), l'esternalizzazione dei lavori di manutenzione alle UU.NN. e dei servizi di funzionamento nel caso in cui non siano attuate in tempi brevi assunzioni di personale civile. Se anche la Marina va verso questa direzione, vuol dire che ci si sta predisponendo al peggio e che i piani assunzionali previsti dal cd. Piano Brin e da ultimo dal Piano Industriale Integrato per gli Arsenali MM. non sono sostenuti dalla "politica".

# NUOVO LOOK DELL'INL?



**I**l 6 Dicembre scorso si sono tenuti due incontri in videoconferenza a nostro parere molto importanti ma che si sono rivelati due semplici informative di decisioni ormai prese in maniera unilaterale.

Il Direttore Bruno Giordano ha esordito descrivendo in modo schematico la nuova organizzazione della sede centrale. Il numero delle Direzioni Centrali rimarrà invariato mentre verrà incrementato il numero degli Uffici, ed alcune competenze migreranno tra un ufficio e l'altro. Altra novità è il potenziamento della Segreteria del Direttore Generale ove sarà accentrata ogni competenza relativa la gestione concorsuale e la gestione degli iter formativi. Ovviamente l'amministrazione non ha fornito alla parte sindacale nè una slide nè un documento!

La FLP ha ribadito l'impossibilità di esprimersi nel merito della riorganizzazione della sede centrale senza una preventiva ed adeguata informazione, per la FLP la riorganizzazione è un fatto importate soprattutto sotto una visione sistemica, ovvero, non si può prescindere dalle esigenze degli Interregionali e dai Territoriali. Non si può continuare ad operare in maniera frammentaria, tra l'altro sempre e soltanto sulla sede centrale, quanto da tempo si segnalano inefficienze e mal funzionamento della attuale organizzazione delle sedi territoriali e tantomeno si può pensare che ogni nuovo direttore apporti modifiche senza sentire le OO.SS. l'incremento di uffici a livello centrale porterà ad ulteriori prelievi di personale che non verrà destinato alle

sedi territoriali che, invece, sono al collasso.

Continuare ad ignorare le gravi carenze del personale sul territorio, che non verranno colmate con le nuove assunzioni, aumentando, di contro i compiti e attività da svolgere, porterà prima o poi all'implosione dell'INL

A nostro parere si sta perdendo un'occasione straordinaria (PNRR) per rendere la nostra Agenzia davvero efficiente ed efficace ed utile al cittadino.

La FLP da tempo aveva sollevato alcune perplessità, puntualmente ignorate dall'amministrazione, una fra tutte la situazione informatica sia territoriale sia centrale.

Basterebbe rileggere la nota della stessa Direzione Centrale Controlli e Trasparenza – Ufficio I del (resp. Audit Dott. Pennesi che era presente in riunione) – prot. 389 del 06.03.2020, ove sono stati individuati due fattori di rischio: 1) derivante dal lavoro eccessivamente elevato, 2) derivante dall'incapacità dell'amministrazione di conseguire adeguatamente gli obiettivi prefissati.

Il giudizio dell'audit è stato: insufficiente! Un giudizio emesso dalla stessa Amministrazione Centrale.

A tal riguardo si rende necessario avviare una nuova politica del cambiamento verso una cultura digitale. Non è sufficiente acquistare nuove risorse strumentali se parimenti non si avvia una stagione di formazione multidisciplinare.

La FLP ha infine ribadito che è necessario avere chiaro l'obiettivo finale, sapere quale sarà la nuova veste dell'INL.

Dovrà chiarire quali saranno le nuove figure professionali e quali compiti dovranno svolgere. Andremo verso i “tuttologi” o le alte professionalità o, cosa ancora più grave creeremo i tuttologi con una piccola nicchia di “alte professionalità” dove confluiranno, senza concorso, gli amici degli amici?

Questo scenario ci preoccupa ed abbiamo lanciato questa riflessione:” i nuovi assunti che arriveranno dalle varie esperienze professionali cosa troveranno negli uffici?

Troveranno colleghi delusi per la mancata perequazione, per la istituenda area IV alla quale non potranno mai accedere e, in più dovranno mettere a disposizione dei nuovi assunti la loro esperienza professionale conseguita in decenni di attività.

Lo scenario è complesso e la sfida è grande e si potrà affrontare soltanto con un adeguato coinvolgimento delle OO.SS.

Nel pomeriggio, poi, si è tenuto l’incontro con il Dottor Parisi ove si sono anticipati i contenuti della emananda circolare sulla operatività del rinnovato art. 14.

Ad inizio incontro è intervenuto per un rapido saluto il Dr. Giordano che ha confermato quanto già detto in merito ai nuovi inserimenti di ispettori ed amministrativi, le cui graduatorie dovrebbero essere pronte per fine anno.

In merito alla emananda circolare sul nuovo provvedimento di sospensione, ci sono stati anticipati alcuni contenuti, sia per la parte della sospensione per lavoro nero, sia per la parte delle gravi violazioni in materia di salute e sicurezza.

Si è in un primo momento comunemente precisato che non ci si deve muovere in ambiti di improvvisazione ed approssimazione, in primis a tutela degli operatori, poi perché il momento è ‘topico’ e abbiamo molti occhi addosso, per cui fare errori di approccio è strategicamente controproducente.

Fatta tale premessa di principio però – lo abbiamo detto con chiarezza al tavolo – i contenuti oggi anticipati vanno invece esattamente nella direzione che noi abbiamo iniziato a ‘stigmatizzare’ con il primo comunicato del 06 Settembre 2021, ove si anticipava già che non ci saremmo adeguati a operazioni che andassero a forzare i profili professionali attuali e che mettessero

“ *La FLP ha ribadito l'impossibilità di esprimersi nel merito della riorganizzazione della sede centrale senza una preventiva ed adeguata informazione, per la FLP la riorganizzazione è un fatto importante soprattutto sotto una visione sistemica, ovvero, non si può prescindere dalle esigenze degli Interregionali e dai Territoriali.*



in condizione di disagio l'operatività degli ispettori sul campo.

Ora, ci viene anticipato che la circolare conterrà, ai fini della sospensione, alcuni punti dell'Allegato uno, in particolare i punti:

- 1) Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi,
- 2) Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione,
- 4) Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile,
- 5) Verifica POS

- saranno anche ad appannaggio degli ispettori ordinari. Abbiamo immediatamente espresso la nostra contrarietà e l'abbiamo espressa in maniera forte, supportati, e questo ci è spiaciuto, da pochi altri sindacati presenti.

Si è ancora una volta riesumata l'idea dell'ispettore a check list, abbiamo specificato che se da un lato alcuni ispettori per svariati motivi hanno maneggiato un DVR, molti altri non lo hanno fatto, essendosi occupati – non per hobby ma per profilo professionale - di tutt'altro.

Abbiamo espresso chiaramente la convinzione che al momento tale 'confusione' di competenze professionali è stridente con le descrizioni dei profili attuali.

Abbiamo ribadito che ciò che sembra facile, scontato ed immediato, in realtà non lo è; non si può pretendere che un ispettore ordinario sappia – per esempio - dove e quando è previsto costituire un servizio di prevenzione e protezione.

Non condividiamo affatto la semplificazione che viene fatta del tipo 'devi chiedere il DVR, se non c'è sospendi ma se c'è anche un simulacro totalmente avulso anche dal concetto minimo di Documento di Valutazione dei Rischi allora non sospendi, ne va della serietà dell'ispezione e della credibilità degli operatori stessi.

L'ispettore deve avere tutta la dimestichezza necessaria a maneggiare questi nuovi elementi, ribadiamo quanto stiamo quasi urlando da quando si è iniziato questo percorso, va benissimo il rientro delle competenze di salute e sicurezza all'Ispettorato del Lavoro, epocale, ma non deve essere fatto ricadere sugli operatori attuali che fino ad oggi – per quanto possa sembrare strano – hanno fatto tutt'altro, semplicemente perché il percorso lavorativo quello era, non altro.

**“ Non condividiamo affatto la semplificazione che viene fatta del tipo ‘devi chiedere il DVR, se non c’è sospendi ma se c’è anche un simulacro totalmente avulso anche dal concetto minimo di Documento di Valutazione dei Rischi allora non sospendi, ne va della serietà dell’ispezione e della credibilità degli operatori stessi. L’ispettore deve avere tutta la dimestichezza necessaria a maneggiare questi nuovi elementi, ribadiamo quanto stiamo quasi urlando da quando si è iniziato questo percorso, va benissimo il rientro delle competenze di salute e sicurezza all’Ispettorato del Lavoro.**



# ***LA FLP NON FIRMA L'APPENDICE AL SESTO PROTOCOLLO ANTICOVID***



**U**n Funzionario apre lo sportello ma sa già che ci saranno rallentamenti e blocchi tecnici, che il pubblico non sarà empatico e che farà fatica a trovare validi argomenti per non essere insultato o deriso.

Con queste premesse, la voglia di metterci la faccia è sempre meno.

Inoltre, dal 15 ottobre u.s., con l'entrata in vigore del green pass sui luoghi di lavoro il numero dei presenti per giornata si è ridotto in quanto coloro che ne sono sprovvisti si sono aggiunti ai soggetti fragili.

Molti Uffici hanno saturato, così, la loro capacità operativa, vuoi per il particolare assetto organizzativo, vuoi per la particolare dotazione organica, ed in questo contesto è difficile aprire tutta la settimana garantendo diritti come le ferie.

Di fronte ai gravissimi problemi presenti sul territorio ed in coerenza con la propria posizione di tutela dei Lavoratori ACI, la FLP EPNE non ha sottoscritto l'appendice al sesto protocollo anti Covid perché chiede ulteriori sforzi ai Funzionari PRA, fissa a 5 i giorni d'apertura al pubblico e permette l'accesso senza appuntamento ad alcune categorie di utenti.

Attualmente, con il DU è impossibile offrire il servizio di eccellenza a cui abbiamo abituato il pubblico e non si può

chiedere al Lavoratore di farsi carico allo sportello delle criticità del sistema.

Si ritiene, pertanto, che a questi Funzionari non sia garantita la salvaguardia della salute e della sicurezza anche dal punto di vista dello stress in condizioni di sovraccarico mentale.

Con una comunicazione-spot al tavolo nazionale l'amministrazione il 18 u.s. ha preso l'impegno di attivare una "cabina di regia" per verificare le criticità del sistema. È stato persino assicurato che gli aggiornamenti software verranno testati prima del rilascio!

Secondo la FLP non sono state fornite adeguate garanzie per la risoluzione delle criticità che il personale incontra tutti i giorni e da mesi, neppure sono stati fissati tempi certi di risposta da parte di questa fantomatica cabina di regia e non si vuole che venga esclusa la via del confronto come prevista dall'art. 7 comma 6 lettera v) del vigente contratto.

La FLP EPNE è un Sindacato nuovo e libero che vuole tutelare concretamente i Lavoratori e crescere insieme a Voi.

La FLP EPNE è a Vostra disposizione e aspetta i suggerimenti e le proposte di ognuno di Voi: diventiamo artefici del nostro futuro. Scriveteci su [infoflp@aci.it](mailto:infoflp@aci.it)

# AAA GESTORI DI RETE CERCASI

**La trasversale carenza di personale pregiudica il corretto funzionamento degli uffici e mette a rischio lo smart working**

**D**opo aver proclamato lo stato di agitazione del personale addetto all'erogazione dei servizi all'utenza, iniziativa che si prefigge gli scopi sia di tutelare i colleghi sia di denuncia di una situazione di fatto che rischia di compromettere, destinandoli al fallimento, i progetti di innovazione a causa della carenza di personale, in data odierna abbiamo portato all'attenzione della "distratta" Divisione Risorse – impegnata negli ultimi tempi in riorganizzazioni delle quali non si sentiva la necessità piuttosto che a gestire il personale – la problematica della marcata riduzione dei gestori di rete in tutti gli Uffici.

Non è pensabile che un'amministrazione moderna come vuole essere l'Agenzia, proiettata verso la digitalizzazione dei servizi, affronti le nuove sfide senza avere mezzi adeguati.

La mancanza di personale è ormai trasversale e assume connotati ancor più preoccupanti quando coinvolge proprio quei settori essenziali per il corretto funzionamento di tutta l'Agenzia.

Scontiamo oggi le conseguenze di scelte passate poco lungimiranti e siamo costretti a rincorrere le emergenze mettendo toppe. È finito il tempo di spostare colleghi per tappare buchi perdendo in tal modo professionalità e creando malcontenti: la classica coperta è ormai cortissima ed è arrivato il momento di operare scelte che guardino, finalmente, al futuro.

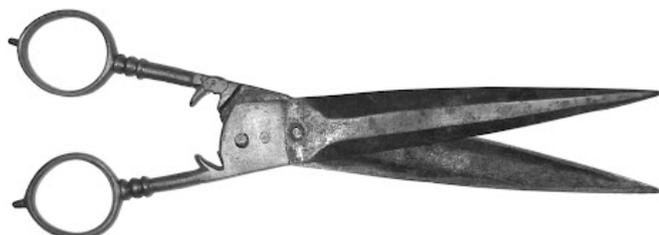
La carenza di gestori di rete si è manifestata già con la generalizzazione del lavoro agile pandemico ma si è riusciti a fronteggiarla facendo ricorso alla buona volontà dei colleghi o grazie allo spirito di iniziativa di alcuni direttori: ma la sua portata si sta evidenziando, in questi giorni, con l'aggiunta di un surplus di lavoro.

Se già si faceva fatica a svolgere i compiti ordinari – abbiamo direzioni provinciali di grosse dimensioni con un solo

gestore di rete – con l'aggravio dell'attivazione dei pc portatili, non si riesce nemmeno a garantire la normale attività. Capite bene l'importanza che rivestono questi colleghi nella concreta attuazione dello smart working:

si avrebbero, nella peggiore delle ipotesi, dei ritardi nella modifica del modello organizzativo se non, addirittura, l'impossibilità oggettiva a poter attivare tutte le forme di lavoro agile.

Per questo abbiamo chiesto all'Agenzia di prevedere delle specifiche procedure di reclutamento per il profilo professionale specifico e, nel frattempo, di trovare soluzioni che consentano il funzionamento degli Uffici come, ad esempio, un piano straordinario di formazione rivolto a colleghi interni in modo da poter arginare temporaneamente le difficoltà ma anche per consentire sia ai pochi colleghi rimasti di lavorare con serenità sia di non disperdere le potenzialità che l'innovazione prospetta.



**CHIUSO PER TAGLI!**

## FIRMATO IL NUOVO ACCORDO SU SICUREZZA E SMART WORKING UNA VITTORIA DELLA TENACIA E DELLE IDEE

**Abbiamo dimostrato che si può firmare un buon accordo anche in un quadro normativo pessimo. Ed è stata ancor più dura perché anche il tavolo sindacale non sta tanto bene...**



**D**opo alcune lunghe giornate di trattativa siamo riusciti a firmare ieri un accordo con l'Agenzia delle Entrate su sicurezza e smart working il cui testo possiamo considerare più che soddisfacente, anche alla luce di come si erano messe le cose.

I contenuti dell'accordo sono quelli che la FLP aveva definito, in tempi non sospetti (vedi Notiziario n. 121 del 19 ottobre) come essenziali per apporre una firma, soprattutto dopo che il Ministro Brunetta aveva tentato di sopprimere l'esperienza dello smart working "nella culla", assolutamente incurante della nostra salute e del nostro benessere organizzativo.

Avevamo detto subito che per noi, forse più ancora della conservazione dello smart working nell'immedia-

to, c'era l'esigenza che l'Agenzia si esprimesse chiaramente sul futuro dello smart working.

Questo passava necessariamente per una dichiarazione formale che il lavoro agile ha dato ottima prova di sé in questo anno e mezzo di pandemia. Ci siamo riusciti noi della FLP, ed è stata dura perché sappiamo bene che c'è ancora una parte cospicua dell'Agenzia che mal sopporta che si passi dal controllo all'autonomia e che ha cercato di sabotare in ogni modo un accordo che guardasse al futuro e non al passato.

Oggi possiamo ribattere a qualunque datore di lavoro che l'Agenzia ha firmato un documento con il quale ha chiarito la propria volontà di valorizzare l'esperienza del lavoro agile e ha invitato tutte le sue strutture ad utiliz-

zare lo smart working al massimo possibile.

Abbiamo valorizzato in modo forte la contrattazione locale. E anche questo non è stato facile perché la parte più antica dell'Agenzia sogna il controllo globale "da centro" e non si accontenta di dare gli indirizzi.

Abbiamo espunto tutte le parti della bozza d'accordo che prevedevano unilateralità da parte dei datori di lavoro sia sulle condizioni minime di sicurezza che sull'uso dello smart working.

Abbiamo preteso di contrattare davvero le condizioni di sicurezza e non semplicemente fare copia e incolla delle norme in materia, come ci era stato proposto. Siamo riusciti a recepire anche le raccomandazioni delle massime autorità che si occupano di sicurezza, come l'Istituto Superiore di Sanità o l'Inail, per esempio sui due metri minimi di distanza o sulla capienza massima delle stanze al massimo al 50 per cento.

Siamo riusciti a far riconoscere, grazie all'azione congiunta con un'altra sigla sindacale che si è battuta con noi, un nuovo principio e cioè che oltre ai fragili, i fragili indiretti e i conviventi con gli ultraottantenni, meritano tutela anche coloro che hanno patologie, pregresse o insorte durante la pandemia, che non li classificano come fragili a norma di legge, ma per le quali il medico competente sconsiglia il rientro in ufficio.

Pensiamo soltanto ai tanti colleghi che hanno sofferto questa pandemia a livello psicologico e oggi si trovano in forte difficoltà a rientrare a tempo pieno in ufficio e che nessuno, a livello normativo, sta considerando nonostante sia dimostrato che patologie come la depressione e gli attacchi di panico siano aumentate esponenzialmente nell'ultimo anno e mezzo.

Ancora, abbiamo fatto il nostro mestiere nei confronti dei colleghi della periferia chiarendo come vada letta la prevalenza della prestazione da rendere in presenza. Sicuramente ci saranno (pochi) posti di lavoro che non saranno contenti di questo perché hanno dirigenti illuminati (pochi, purtroppo, anche quelli) che permettevano letture estensive di questo principio.

Ma noi partiamo dal fatto che in tanti, troppi posti di lavoro i dirigenti pretendevano di scalare le ferie dallo smart working o bestialità simili e che questa interpretazione era propugnata e veicolata da altissimi livelli dell'Agenzia delle Entrate.

Stessa cosa per quanto riguarda l'arco temporale sul quale va calcolata la prevalenza, che non è la singola settimana, come vorrebbero taluni capi ufficio, ma un periodo molto più lungo che va come minimo da qui al 31 dicembre o, ancor meglio, fino alla fine dello stato di

emergenza.

Certo, a più di qualcuno, anche al tavolo nazionale, avrebbe fatto piacere lavarsene le mani e rimbalzare la questione sui livelli periferici.

Ma il tavolo nazionale deve risolvere i problemi e rendere più leggibile e comprensibile l'applicazione delle norme ai propri delegati locali e alle RSU.

Siamo pagati per prenderci responsabilità, non per scansarle. E anche ottenere che i giorni di ferie o le altre assenze non fossero "scalate" dai giorni di smart working è stato tutt'altro che facile. Infine, non che sia meno importante, abbiamo superato di slancio la Circolare della Divisione Risorse del 8 novembre scorso.

È stata la pregiudiziale che la FLP ha posto per iniziare la trattativa. Un colpo a freddo piazzato durante la contrattazione – che già si stava svolgendo – in spregio all'articolo 9 del CCNL Funzioni Centrali che vieta azioni unilaterali mentre si contratta. Con l'accordo di ieri abbiamo evitato non solo la delegittimazione del sindacato, ma anche della delegazione di parte pubblica che tratta con noi. Abbiamo preteso che questa avesse un mandato pieno e speriamo che questo le dia nuova consapevolezza del ruolo da svolgere.

Una notazione finale la teniamo per noi, la delegazione trattante della FLP, che ha con fatica tessuto la tela, con pochi compagni di strada, realmente intenzionati a migliorare le condizioni dei lavoratori mentre molti si preoccupavano molto di più di "inciuciare", già pronti con la penna in mano a firmare quasi qualunque cosa.

Sappiano i lavoratori che se non ci fosse la FLP uscirebbero dal tavolo accordi molto peggiori, frutto di contrattazioni al ribasso. Per fortuna noi la linea la prendiamo dai lavoratori e non dall'Agenzia, a differenza di altri. Con l'Agenzia ci confrontiamo lealmente con le nostre idee e la nostra tenacia, rispettando sempre gli interlocutori che non devono temere "giochetti". La storia ha dimostrato che FLP le cose che ha da dire le dice al tavolo di trattativa e non blandisce le controparti per poi dare loro il "calcio dell'asino" quando non sono più in auge.

L'accordo firmato è allegato al presente notiziario e disponibile su nostro sito internet [www.flpagemef.it](http://www.flpagemef.it)



*Abbiamo preteso di contrattare davvero le condizioni di sicurezza e non semplicemente fare copia e incolla delle*

*norme in materia, come ci era stato proposto. Siamo riusciti a recepire anche le raccomandazioni delle massime autorità che si occupano di sicurezza, come l'Istituto Superiore di Sanità o l'Inail, per esempio sui due metri minimi di distanza o sulla capienza massima delle stanze al massimo al 50 per cento. Siamo riusciti a far riconoscere, grazie all'azione congiunta con un'altra sigla sindacale che si è battuta con noi, un nuovo principio e cioè che oltre ai fragili, i fragili indiretti e i conviventi con gli ultraottantenni, meritano tutela anche coloro che hanno patologie, pregresse o insorte durante la pandemia, che non li classificano come fragili a norma di legge, ma per le quali il medico competente sconsiglia il rientro in ufficio.*

# LE SCELTE PER IL 2022 SULLE PENSIONI: NON CI SIAMO! INTERVENTI SOLO TAMPONE, SLITTA ANCORA LA RIFORMA DELLA LEGGE FORNERO



**E**' finalmente approvato in Senato (Atto Senato n. 2448) il Disegno di Legge relativo alla manovra di bilancio per l'anno 2022, a distanza di oltre 20 giorni dall'adozione in Consiglio dei Ministri che è avvenuta in data 28 ottobre u.s., e con un testo che, rispetto a quello originario, appare modificato in più parti e anche corposamente implementato (34 articoli in più), e questo, peraltro, senza ulteriori passaggi in Consiglio dei Ministri. Circostanze queste mai accadute in passato, che testimoniano la fatica che ha fatto il Governo nel mettere a punto il provvedimento, che inizia ora il suo iter parlamentare al Senato e che, dati i ritardi accumulati, impediranno prevedibilmente l'es-

me dell'altro ramo del Parlamento, che sarà chiamato a votare la fiducia sul testo licenziato dal Senato senza poter operare alcuna modifica.

Come noto, all'interno del predetto DDL, il Capo II è interamente dedicato alle pensioni e alle relative scelte per l'anno 2022, ma anche qui con alcune modifiche rispetto al testo originariamente approvato dal Consiglio dei Ministri.

Nel loro insieme, a nostro giudizio, le scelte operate non appaiono assolutamente soddisfacenti, in quanto non offrono soluzioni strutturali ai problemi che si trascinano da anni, e sono ispirati solo da una logica tampone, rinviando al futuro la necessaria riforma della



*Secondo alcune stime, però, e qui sta il punto critico, la platea degli interessati a detta opzione, si limiterebbe a circa 34mila nuovi beneficiari ma, se si esclude chi ha già il diritto maturato e cristallizzato a “quota 100”, la platea si ridurrebbe a circa 8.500 lavoratori. (secondo le stesse stime, con “quota 100” sarebbero stati circa 110.000 i potenziali beneficiari). Dunque, una platea estremamente ridotta quella di “quota 102”, che dimostra come, dopo tanto parlare, la montagna ha partorito un topolino, in quanto con la fine di quota 100, la riforma Fornero torna di fatto in vita.*



L. Fornero.

Ma vediamo da vicino le scelte operate dal Governo in seno al DDL Bilancio approvato al Senato, che, come già riferito nel precedente Notiziario n. 1 del 3 u.s., muovono tutte dalla necessità di superare il famoso “scalone” che la cancellazione di “quota 100” innescherà dal 1 gennaio 2022 con il ritorno alla legge Fornero e alle sue due uniche opzioni d’uscita: pensione di vecchiaia a 67 anni, e dunque con un più cinque anni d’età rispetto ai 62 anni previsti per “quota 100”, oppure pensione anticipata che richiede 41 anni e dieci mesi di contributi per le donne ed un anno d’età in più per gli uomini.

Trovano conferma, nella sostanza, gli interventi in materia pensionistica per il 2022 (quota 102;

allargamento APE Sociale e conferma opzione donna), ma con alcune importanti novità:

- QUOTA 102: consentirà il collocamento in pensione anticipata ai lavoratori che maturano entro il 31 dicembre 2022 64 anni d’età e 38 anni di contributi, con la sola penalizzazione dovuta ad un minore montante contributivo. Rispetto a quota 100, si alza di due anni il requisito anagrafico, lasciando intatto quello contributivo.

Dunque, lo scalone di 5 anni viene cancellato ma non si azzerà totalmente, tramutandosi solo in uno scalino di due anni, meno importante ma ancora sempre penalizzante.

Secondo alcune stime, però, e qui sta il punto critico, la

platea degli interessati a detta opzione, si limiterebbe a circa 34mila nuovi beneficiari ma, se si esclude chi ha già il diritto maturato e cristallizzato a “quota 100”, la platea si ridurrebbe a circa 8.500 lavoratori.

(secondo le stesse stime, con “quota 100” sarebbero stati circa 110.000 i potenziali beneficiari).

Dunque, una platea estremamente ridotta quella di “quota 102”, che dimostra come, dopo tanto parlare, la montagna ha partorito un topolino, in quanto con la fine di quota 100, la riforma Fornero torna di fatto in vita.

Come già per “quota 100”, comunque, una volta maturato, il diritto a Quota 102 si cristallizza, e può essere esercitato anche dopo.

- APE SOCIAL: viene prorogata per l’intero 2022, con conferma dei requisiti per l’accesso: 63 anni di età e 30-36 anni di contributi a seconda della categoria interessata: 30 anni di contributi per disoccupati (che nel 2022 non dovranno però più aspettare tre mesi dal termine degli ammortizzatori sociali), caregiver, lavoratori con handicap pari ad almeno il 74%; 36 anni di contributi invece per addetti a mansioni gravose o pesanti di cui all’elenco recato dall’allegato C della legge finanziaria 2017 (L.232/2016), mansioni che in ogni caso debbono essere state effettuate per 6 anni negli ultimi 7, o per 7 anni negli ultimi 10.



Il DDL allarga però la platea degli addetti a mansioni gravose o pesanti ricomprendendo altre categorie rispetto all'elenco originario (i professori della scuola primaria, tecnici sanitari, i magazzinieri e gli addetti anche non qualificati al trasporto e alla logistica, etc.), come si evince dalla tabella 2 del DDL.

I beneficiari percepiranno un assegno ponte mensile di max 1.500 € e fino alla maturazione della pensione di vecchiaia e, secondo stime pubblicate in questi giorni, i beneficiari sarebbero circa 21.500.

- **OPZIONE DONNA:** viene prorogata a tutto il 2022, con conferma degli attuali requisiti: 35 anni di contributi e 58 anni d'età, con però il ricalcolo per l'assegno pensionistico su base unicamente contributiva anche per i periodi antecedenti al 1996 (il testo originariamente approvato dal CdM prevedeva invece 60 anni d'età, e le stime parlavano di una platea di circa 2.000 lavoratrici). La platea di lavoratrici interessata prevedibilmente sarà più ampia, ma il ricalcolo solo contributivo resta pesantissimo. Resta inoltre, ai fini della decorrenza della pensione, la



finestra mobile di 12 mesi per le lavoratrici dipendenti fra la maturazione del diritto e la prima decorrenza utile per la pensione.

Queste, in sintesi, le novità per il 2022 in materia previdenziale che propone il DDL Bilancio ora all'esame del Senato. Ebbene, a questo proposito, confermiamo il giudizio complessivamente negativo in merito alle scelte operate del Governo nei termini già espressi nel precedente Notiziario.

In primo luogo, non si può non sottolineare che le scel-

te del Governo siano state operate in perfetta solitudine senza alcun coinvolgimento preventivo delle Parti sociali in una materia, quella delle pensioni, che è particolarmente sensibile e che tocca da vicino la vita e il futuro di milioni di persone.

E' mancata da parte del Governo una visione di lungo termine rispetto al problema pensioni, che appare viceversa strategico, e ancora una volta si è proceduto con interventi tampone che rinviavano a dopo il vero problema: una riforma in profondità della Legge Fornero. E il coinvolgimento postumo delle OO.SS. appare anch'esso strumentale, come anche la promessa di tavoli di confronto nel 2022 per la riforma della legge Fornero: perché allora non si sono fatti quest'anno?

Le premesse non appaiono confortanti: dall'esiguità delle risorse appostate dal DDL Bilancio per la spesa pensionistica (601 milioni nel 2022, 451 milioni nel 2023, 507 milioni nel 2024, poco più di 1,5 miliardi nel prossimo triennio), agli intendimenti espressi dal Presidente Draghi circa l'attuazione nel 2023 della legge Fornero, senza nuovi elementi di flessibilità in uscita, e il contributivo pieno per tutti. Se questi sono gli intendimenti - le cui conseguenze le pagheranno oggi i lavoratori vicini alla pensione e, domani, milioni di giovani e di donne - ci sembra che ci sia davvero poco spazio per un confronto serio.

CSE FLP Pensionati pensa che la strada maestra sia una: consentire e finanziare in primo luogo l'uscita volontaria con 41 anni di contributi o con 62 anni d'età, per tutti e senza penalizzazioni;

la riduzione a 30 anni del requisito contributivo per l'APE Sociale dei lavori gravosi ampliandone la platea; opzione donna a regime con 58 anni d'età eliminando il calcolo solo contributivo, pensione di garanzia per i giovani.

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

In sede di audizione, già richiesta dalla nostra Confederazione, proporranno alla Commissione Bilancio del Senato, motivandole, queste nostre considerazioni.

Che speriamo possano trovare ascolto.

# CHI HA PAURA DELLO SMART WORKING?

L'irrompere dello smart working nello scenario lavorativo italiano vede profilarsi due fronti e due soluzioni opposte, l'una per il comparto pubblico e l'altra per quello privato.

Se le Linee Guida appena emesse dal Ministro Brunetta pongono la "prevalenza del lavoratore in presenza" come caposaldo apodittico e indiscutibile, nel privato i datori di lavoro hanno già normalizzato lo smart working come modalità di lavoro base per ogni singolo lavoratore, compatibilmente e in sintonia con le esigenze produttive aziendali. Tra il privato e il pubblico sembrano dunque profilarsi due opposte teorie dell'organizzazione del lavoro, una moderna e progressista (quella privata), l'altra retrograda e conservatrice (quella pubblica). Vediamo perchè.

Dalle rilevazioni statistiche dell'Osservatorio Smart working del Politecnico di Milano, risulta che i lavoratori risparmiano ogni giorno 74 minuti in media per il tragitto casa-

lavoro-casa e 15 euro medi per le spese di trasporto. Le strutture amministrative calcolano in 5000 Euro per addetto, il risparmio medio annuo da contenimento dei costi di struttura. Inoltre, grazie allo smart working, è ampiamente dimostrato che la produttività aumenta del 15-20% e che si riducono sia le ore di assenteismo sia i costi derivanti da straordinari e indennità di trasferta/viaggio. Infine, l'apprendimento digitale forzato dei lavoratori della PA nella fase acuta pandemica per continuare da remoto a produrre i servizi essenziali, ha creato un notevole aumento di competenza digitale e dunque di prestazione.

Ma a cosa sono valsi i sacrifici fatti dai lavoratori della PA se tutto ciò viene ora misconosciuto, ridimensionato? Che non si stia perpetrando con ciò un approccio coercitivo, antimodernista, dal vago sapore neolibertista? Viene il dubbio che si persegua la solita narrazione di un cattivo funzionamento della



## La variazione giornaliera dei casi dall'inizio delle vaccinazioni nel Lazio

Casi totali, attualmente positivi, dimessi/guariti e deceduti: la variazione ASSOLUTA

Dati del ministero della Salute. I grafici vengono aggiornati ogni giorno con l'uscita dei dati.

Contagi giornalieri  Seleziona la voce che vuoi evidenziare



GEDIVISUAL

PA, come anticamera del suo smantellamento a favore dei privati.

Questo spiegherebbe come mai un dato sotto gli occhi di tutti sia invece non tenuto nella giusta considerazione: la coincidenza tra il rientro in presenza del personale della PA del Lazio e l'aumento giornaliero dei contagi. La curva, che era in fase calante nonostante la riapertura delle scuole in presenza, ha assunto rapidamente un andamento di tipo parabolico, il cui picco non è ancora prevedibile. Dal 15 Ottobre ad oggi, il numero dei contagi del Lazio è passato da 194 a 1810, esattamente come a fine Marzo scorso, quando l'allarme era generalizzato al punto che gli studenti stavano in Dad e i dipendenti pubblici tutti in smart working.

Nelle parole di Brunetta, lo scopo dichiarato - ma non dimostrato - è quello di alzare il PIL dello 0,2-0,3% annuo (9 ottobre, Forum in masseria con Bruno Vespa). Questo obiettivo governativo sembra voler riportare tutti a una fase pre Covid, al controllo taylorista del lavoratore, visto come mero esecutore di compiti, a una concezione passatista della PA del tutto

contraria alla spinta nazionale alla transizione ecologica, alla digitalizzazione e all'educazione digitale del paese, contraria alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e dunque antitetica al wellness generale della PA.

Questo "delirio di subalternità" ammantato di falso nuovo efficientismo della PA, finirà col penalizzare la prestazione del pubblico di fronte a quella del privato, confermando con ciò, se i lavoratori della PA non rivendicheranno con forza lo smart working al pari dei loro colleghi del settore privato, l'assunto neoliberista che lo Stato è inefficiente e pertanto deve essere ridotto ai minimi termini. Affamate la Bestia! Parola di Margaret Thatcher e Ronald Reagan.

Pensare Insieme

[www.pensareinsieme.it](http://www.pensareinsieme.it)

# ORTICA: PROPRIETÀ, USO, CONTROINDICAZIONI

**L'**ortica è una pianta dall'azione diuretica, depurativa e ronica. Ecco tutti i benefici e le controindicazioni.

E' una pianta spontanea molto comune, cui sono attribuite numerose proprietà. In particolare, tra le proprietà dell'ortica spiccano quella:

Tonica;  
antinfiammatoria;  
diuretica.

Tradizionalmente poi, le foglie dell'ortica sono da sempre utilizzate per migliorare la digestione, come ricostituente, per depurare l'organismo, per favorire la lattazione, per calmare la diarrea e contro l'anemia. Inoltre, trattandosi di un'erba diuretica, l'ortica è impiegata anche per ridurre la ritenzione idrica e la pressione sanguigna e per eliminare gli acidi urici.

L'attività antinfiammatoria dell'ortica è invece sfruttata per trattare malattie reumatiche, lombalgie, sciatalgia, tendiniti, ma anche infiammazioni e infezioni a carico delle vie urinarie e per la prevenzione e il trattamento della renella. L'ortica è anche in grado di migliorare i sintomi dell'iperplasia prostatica benigna.

L'uso esterno di preparazioni a base di ortica sono infine utili in caso di:

Dermatite seborroica;  
seborrea;  
caduta dei capelli;  
capelli grassi.

Dell'ortica si utilizzano le foglie e le radici. Le foglie di ortica contengono composti minerali e vitamine, oltre a clorofilla.

I minerali presenti nell'ortica sono soprattutto calcio e potassio, mentre tra le vitamine dell'ortica troviamo vitamina A, B2, C e acido folico. Le foglie di ortica sono utilizzate per l'azione rimineralizzante, ricostituente, antianemica, diuretica, antinfiammatoria e per riequilibrare la flora batterica intestinale. Esternamente, si impiegano per ridurre il sebo in eccesso e per trattare la dermatite seborroica della pelle e del cuoio capelluto. Con le foglie si possono preparare infusi e succhi freschi, ma sono consumate normalmente anche come alimento. L'ortica comune è infatti consumata - previa bollitura - ripassata in padella come verdura o usata per preparare minestre, frittate e ripieni. La radice dell'ortica presenta invece polisaccaridi, lectina, composti fenolici, steroli e tannino. Trova impiego principalmente nel trattamento dell'iperplasia prostatica benigna sotto forma di decotto ed estratto secco o fluido. Modalità d'uso: Infuso L'infuso di ortica si prepara con un cucchiaino di foglie essiccate di ortica per ogni tazza d'acqua. Se ne possono consumare fino a tre tazze al giorno.

Succo di ortica Si ottiene dalle foglie fresche e se ne consuma un cucchiaino due volte al giorno per circa un mese.

Decotto Il decotto si ottiene con circa 4 gr di radice essiccata in acqua, da far bollire per dieci minuti. Tintura madre Si assume da una a tre volte al giorno diluendone 40 gocce in un bicchiere d'acqua. Per uso esterno, si utilizza diluita in acqua al 10%. Altri rimedi con l'ortica includono estratti fluidi e secchi e polvere, da assumere secondo le indica-



zioni del produttore. Effetti collaterali dell'orticaL'ortica è un rimedio sicuro che non provoca effetti collaterali rilevanti alle dosi terapeutiche. In caso di uso prolungato, ad elevati dosaggi o nelle persone sensibili, può invece causare disturbi gastrointestinali di lieve entità. Il contatto con le foglie fresche di ortica causa invece una reazione cutanea dovuta alla presenza di istamina e acido formico, che porta alla formazione di piccoli ponfi che causano prurito, arrossamento e bruciore. Controindicazioni dell'orticaL'assunzione dell'ortica è sconsigliata durante la gravidanza, se si assumono farmaci diuretici e in caso di edema provocato da insufficienza cardiaca o renale.

Tutta la pianta è ricoperta da una peluria urticante che può causare allergia e irritazioni. L'ortica può essere usata anche come fertilizzante naturale: scopri come Descrizione della piantaLa pianta dell'ortica è un'erbacea perenne, con fusto eretto (1,5 m) a sezione quadrangolare. Presenta foglie ovali-cuoriformi, opposte, provviste di picciolo, con margini dentati e ricoperte da numerosi peli urticanti. I fiori di ortica sono piccoli e poco appariscenti, di colore verdastro, riuniti in lunghe spighe che compaiono da giugno a ottobre. È una pianta dioica: vale a dire che ci sono individui che portano solo fiori femminili e altri che portano solo fiori maschili. A prima vista si riconoscono facilmente, in quanto, nelle "piante femminili" i fiori sono riuniti in spighe pendule mentre nelle "piante

maschili" i fiori sono riuniti in spighe erette. Il frutto è un achenio che contiene un solo seme.

Tutta la pianta è ricoperta da una fitta peluria urticante. Habitat dell'orticaIl genere "ortica" appartiene alla famiglia delle Urticaceae e raggruppa piante erbacee annuali o perenni, che nascono spontanee ovunque (è una pianta praticamente cosmopolita) fino a circa 2500 m di altitudine, soprattutto vicino alle case dove ci sono detriti di sostanze organiche, vale a dire terreni molto azotati. Molto frequente anche in gruppi estesi lungo i cigli delle strade, tra le macerie, ma anche nelle radure boschive. Scopri anche la tintura madre di ortica e le sue proprietà Come riconoscere una pianta di orticaL'ortica selvatica è molto diffusa nel nostro Paese e non è affatto difficile riconoscerla. Osservando le immagini dell'ortica si possono facilmente identificare le piante di ortica in natura dalla forma delle foglie o grazie alla presenza dei fiori.

In caso di dubbi, toccando le foglie è impossibile sbagliarsi poiché la pianta si riconosce immediatamente per l'effetto urticante (che può essere alleviato grazie a qualche goccia di olio essenziale di lavanda, da applicare subito). Proprio per via dell'azione urticante, una volta identificata è bene indossare i guanti per raccogliere l'ortica. Cenni storiciIl nome ortica deriva dal latino *urere* che significa "bruciare" in riferimento ai suoi peli urticanti. Le sue proprietà si conoscevano già nell'antichità.

# MONTE SORATTE

**I**l Monte Soratte è una montagna del Lazio, nel comune di Sant'Oreste nella provincia di Roma, alta 691 m. La sua forma, ma ancora di più la sua posizione nel mezzo della valle del Tevere, hanno da sempre stimolato la fantasia e la curiosità.

I ritrovamenti di materiali risalenti all'Età del bronzo sulla cresta sommitale, lasciano pensare che il Soratte fosse abitato fin da tempi preistorici.

Probabilmente in epoca preromana, a causa della sua natura isolata che lo rendeva visibile e riconoscibile da lontano, fu luogo di culto da parte per i gruppi locali, corrispondenti a Etruschi, Falisci, Capenati e ai Sabini.

Tale vocazione si tramandò nel tempo prima ai Romani, con il culto di Soranus Apollo e poi agli inizi del Cristianesimo, quando molti eremiti vi si rifugiarono in cerca di silenzio e meditazione.

A testimonianza di ciò si trovano sul Soratte i resti di sei insediamenti a carattere religioso, alcuni dei quali tuttora utilizzati durante le feste religiose di Santa Lucia, di Santa Romana e della Madonna di maggio, in occasione della quale si svolge la tradizionale fiaccolata sul monte.

Sulla cima del Soratte si trova l'eremo di San Silvestro, costruito nel VI secolo sui resti di un tempio di Apollo. Secondo una leggenda la chiesa era stata invece fondata tre secoli prima da papa Silvestro I che si era rifugiato sul Soratte per sfuggire alla persecuzione di Diocleziano (da qui egli avrebbe avuto la nota visione del drago, ricollegabile al culto dell'arcangelo Michele del prospiciente Monte Tancia). Vi sono conservati affreschi trecenteschi e quattrocenteschi che sono stati oggetto di studi e di interventi conservativi.

La chiesa di Santa Maria delle Grazie e l'annesso monastero, furono costruiti nel 1835 su una precedente costruzione del 500. I locali sono ampiamente restaurati e offrono la possibilità di avere vitto e alloggio. La chiesa ospita un affresco della Beata Vergine oggetto di grande venerazione nel XVI secolo.

Sono presenti altri quattro eremi: Sant'Antonio, Santa Lucia, San Sebastiano e Santa Romana, che pur versando in condizioni di abbandono, presentano notevoli caratteri tipici dell'architettura eremitica rupestre. Nel versante sud nel 1937, sotto la Direzione del Genio Militare di Roma, venne avviata la costruzione di un complesso di gallerie che, secondo il progetto iniziale, dovevano servire come rifugio del comando supremo dell'esercito in caso di guerra, data la vicinanza del Soratte con la capitale.

Durante la seconda guerra mondiale, in particolare nel settembre del 1943 il comando supremo delle forze di occupazione tedesche si stabilì sul Soratte. Nel mese di giugno del 1944, dopo un terribile bombardamento effettuato il 12 maggio da 236 B-17 del 5th US Air Force, il feldmaresciallo Albert Kesselring insieme alle truppe di occupazione abbandonò l'area dopo aver minato parte delle gallerie. Sembra che prima di abbandonare l'area il feldmaresciallo abbia dato l'ordine di interrare nelle gallerie 68 casse contenenti oro e beni saccheggiati alla Banca d'Italia e alla comunità ebraica di Roma, che di fatto non è stato mai trovato.

E' doveroso ricordare, nel quadro della lotta di resistenza che la scia di sangue causata dai grandi rastrellamenti nazifascisti tra l'inverno del 1943 e la primavera del 1944, che costarono la vita a centinaia di civili e combattenti partigiani, e' stata ordinata dal



feldmaresciallo Albert Kesselring comando supremo del sud al Bunker Soratte per protrarsi lungo lo spostamento del fronte verso il nord Italia durante la ritirata della Wehrmacht.

Durante gli anni della Guerra Fredda parte delle stesse gallerie sono state riconvertite per ospitare il bunker anti-atomico del Governo Italiano; i lavori solo parzialmente terminati risalgono al quinquennio 1967-1972.

Il sistema ipogeo consta di 4 km di gallerie, oggi parzialmente visitabili grazie all'operato di una associazione di volontari.

L'area da alcuni anni è stata riacquisita dal Comune di Sant'Oreste ed è oggetto di lavori di recupero delle ex caserme e di allestimento di un museo storico diffuso denominato "Percorso della memoria".

Istituita con L.R. 6 ottobre 1997, n. 29 (B.U.R. 10 novembre 1997, n. 31 S.O. n. 2), la Riserva del naturale del Monte Soratte, è un singolare polmone verde tra la via Flaminia e il fiume Tevere, poche decine di chilometri a nord di Roma. Comprende l'isolato rilievo del Monte Soratte, modesto ma svettante massiccio calcareo che spicca nel dolce paesaggio della valle del Tevere. Con 691m di altezza, dalla cui sommità però lo sguardo abbrac-

cia un panorama vastissimo.

Con la Legge Regionale del 22 ottobre 2018, n.7 (pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio del 23 ottobre 2018, n.86) viene affidata alla direzione della Riserva naturale di Nazzano, Tevere-Farfa anche la gestione del Parco Naturale del Monte Soratte.

Il monte Soratte, e la Riserva naturale del Monte Soratte, si trovano nel comune di Sant'Oreste a circa 45 km a nord di Roma. Esso si erge solitario nella valle del Tevere di cui costituisce il rilievo più alto.

Il Soratte ha una pianta a forma di ellissoide avente un asse longitudinale che si sviluppa per circa 5,5 km in direzione NNO-SSE secondo un profilo a forma di arco composto da sei cime, su una delle quali, a circa 400 m di altitudine, si trova il paese di Sant'Oreste.

Il monte è costituito da un massiccio calcareo avente delle pareti molto ripide presso la cima, mentre le pendici risultano più dolci e ricoperte da una fitta vegetazione. La pianura circostante è coltivata principalmente a uliveti e attraversata da numerosi fossi.

Dal paese di Sant'Oreste si sviluppano vari sentieri che consentono di raggiungere la cresta e attraversare la montagna in senso longitudinale da entrambi i lati. Stante la ripidità delle pareti rocciose, non ci sono sentieri che attraversano la montagna trasversalmente.

Caratteristica del luogo sono i Meri, tre grandi voragini di origine carsica, che si trovano alla base orientale della montagna. Questi pozzi, comunicanti fra loro e profondi circa 115 m, rivestono un notevole interesse speleologico. In particolare il Mero Grande è costituito da un pozzo verticale profondo diverse decine di metri e con un diametro di 20 m.

### Geologia

Il monte Soratte fa parte, insieme ai monti Cornicolani, di quella che viene chiamata la dorsale Tiberina, cioè una dorsale carbonatica, che è affiorata nel periodo meso-cenozoico dai sedimenti pliocenici e dalla copertura vulcanica. In periodi successivi la dorsale ha subito fratture sui lati ed al centro dove si è creata la depressione attraversata dal Tevere. I rilievi carbonatici del monte Soratte costituiscono quindi un alto strutturale (tipo Horst) che separa la depressione della valle del Tevere (a NE) dalla zona ribassata sabatina (a SO).

La struttura del Soratte rappresenta quindi uno stacco morfologico molto netto e caratteristico rispetto alle zone circostanti. Essa è costituita da una serie di scaglie tettoniche sovrapposte legate a più eventi compressivi, verificatisi durante le fasi tettoniche appenniniche. Eventi tettonici distensivi successivi hanno generato sistemi di faglie dirette, subverticali e fratture orientate prevalentemente NO-SE e N-S, spesso riutilizzando le antiche linee di debolezza che hanno disarticolato in blocchi l'assetto precedente.





# HOUSE OF GUCCI

**L'**ultimo film diretto da Ridley Scott arriva per ricordarci qualcosa che dovremmo tenere a mente più spesso: un film doppiato in una lingua diversa da quella in cui è stato girato, è un altro film.

Chi guarda abitualmente film e serie in versione originale lo sa bene e questo è l'unico modo per apprezzare un'opera cinematografica o televisiva così come è stata concepita.

Siamo comunque fortunati ad avere eccellenti doppiatori che ci aiutano a superare l'incomprensione di una lingua sconosciuta, peraltro con vere e proprie performance al microfono nel buio della sala di incisione, ma non si può avere una reale consapevolezza del talento di Al Pacino, per esempio, se lo si conosce soltanto con la voce di Giancarlo Giannini (o prima ancora con quella di Ferruccio Amendola).

House of Gucci arriva al cinema per chiedere, anzi, per implorare di essere visto in inglese al fine di godere appieno delle interpretazioni di un blasonato cast che recita con l'accento italiano. Ai sottotitoli ci si abitua senza drammi. È su questa versione che si basano le righe che seguono. La storia della famiglia Gucci, quando era a capo della casa di moda che ancora oggi porta quel nome, era troppo affascinante per non essere raccontata agli stranieri che non avevano idea di cosa ci fosse dietro a uno dei marchi di lusso più famosi al mondo.

Seguendo e adattando le pagine dell'omonimo libro di Sara Gay Forden pubblicato nel 2002, il film racconta cronologicamente l'incontro, l'amore e la vita matrimoniale tra Patrizia Reggiani e Maurizio Gucci, interpretati rispettivamente da Lady Gaga e Adam Driver, con il complicato inserimento della coppia nel già infelice quadro familiare. L'essenza britannica di Jeremy

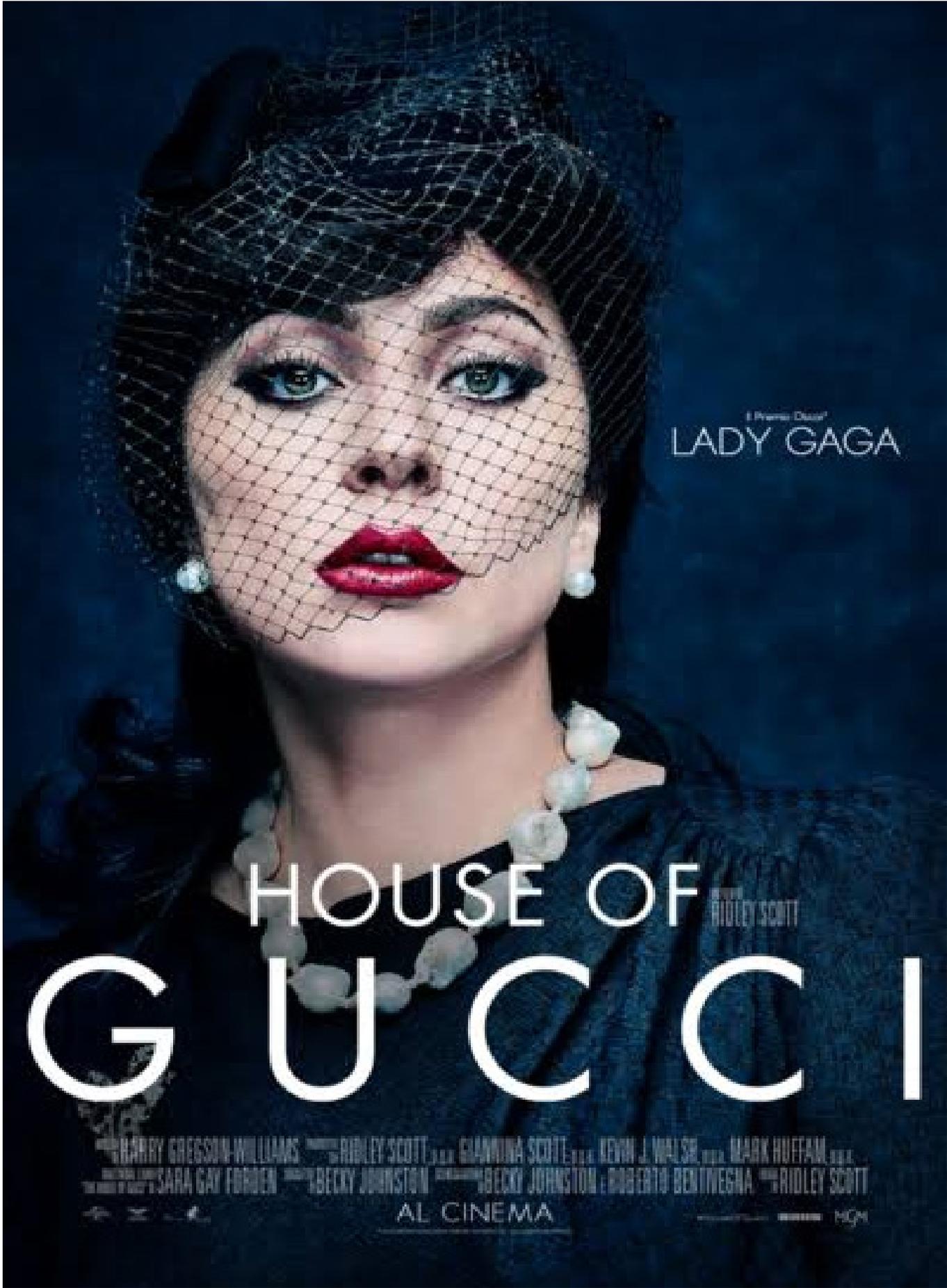
Irons ha condotto l'attore verso il ruolo dell'irreprensibile papà Rodolfo, l'italianità di Al Pacino è stata determinante per affidargli lo zio Aldo, il pesante make-up e la devozione di Jared Leto lo hanno trasformato nel personaggio del cugino Paolo. Tutti loro parlano in inglese con un più o meno marcato accento maccheronico, per come viene percepito al di fuori del nostro paese, e questo porta House of Gucci ad essere per noi italiani il film con l'inglese più facilmente comprensibile di qualunque altro titolo americano.

I reali fatti che hanno determinato la caduta della famiglia Gucci sono stati oggetto di vari programmi di inchiesta sui nostri canali televisivi e di documentari che hanno ricostruito la serie di eventi sfociati nel ben noto omicidio del 1995. Ridley Scott non cerca l'introspezione psicologica come hanno fatto gli approfondimenti televisivi, scegliendo invece di eccellere in superficialità per ben due ore e quaranta minuti. Il film è filtrato da una patina americana che avvolge ogni comparto artistico e che non cerca la realtà, ma un'interpretazione glamour della stessa. Ambienti esterni e interni, scenografie e costumi, inseguono il bello affiancandosi a una fotografia quasi onirica, perché House of Gucci scambia la guarnizione per la sostanza e si concentra sulle proprie star che inevitabilmente volano sopra le righe.

È un problema? Non necessariamente.

Il film offre una raffinata caricatura dell'intera vicenda in cui non c'è un giallo da risolvere, né caratteri da psicanalizzare, ma carismatici attori da ammirare nelle loro performance come se fossero in vetrina in una via dello shopping.

La fedeltà a persone e situazioni originali intorno ai Gucci può continuare ad essere la virtù dei documentari.



A Francis Ford Coppola  
LADY GAGA

HOUSE OF  
GUCCI

MUSIC BY HARRY GREGSON-WILLIAMS EDITOR RIBLEY SCOTT COSTUME DESIGNER GIANNINA SCOTT DIRECTOR OF PHOTOGRAPHY KEVIN J. WALSH EXECUTIVE PRODUCERS MARK HUFFAN  
PRODUCED BY SARA GAY FORDEN EXECUTIVE PRODUCERS BECKY JOHNSTON PRODUCED BY BECKY JOHNSTON & ROBERTO BENTIVEGNA DIRECTED BY RIBLEY SCOTT  
AL CINEMA

