

# FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



## **APPROVATA DALLA CAMERA**

**LA NORMA CHE RICONOSCE COME ATTIVITA' DI SERVIZIO,**

**LA SOMMINISTRAZIONE DEL VACCINO COVID 19**



## 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:

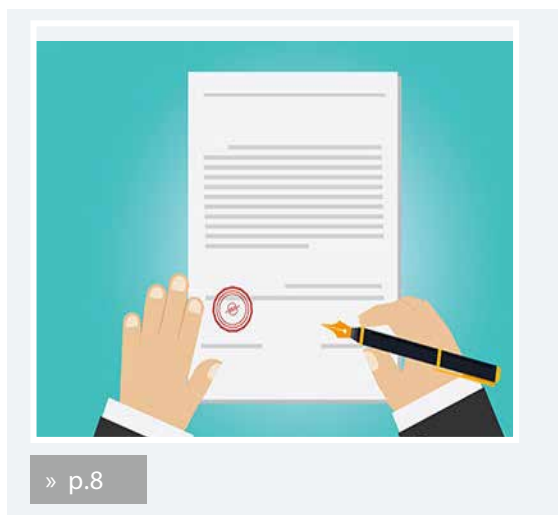
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,  
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,  
Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli,  
Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo  
Pitotti, Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso,  
Chiara Sernia, Francesco 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****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" e "L'Orientale" di Napoli, "La Sapienza" e "Tor Vergata" di Roma. È docente e Responsabile Scientifico dei Corsi di Formazione per Mediatori presso l'Istituto di Alta Formazione "Anthilya".*


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

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

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

*È direttore della rivista «FLP News».*





## **APPROVATA DALLA CAMERA, IN VIA DEFINITIVA, LA NORMA CHE RICONOSCE COME ATTIVITA' DI SERVIZIO, SENZA DECURTAZIONI ECONOMICHE, LA SOMMINISTRAZIONE DEL VACCINO COVID 19**

**L**a Camera ha approvato l'AC 3442 che, dopo il passaggio in Senato dei giorni scorsi, ha convertito in legge il DL 172/22 nel quale come abbiamo già precedentemente segnalato, è stato approvato un emendamento richiesto dalla FLP che riconosce come servizio, senza alcuna decurtazione economica, la somministrazione vaccinale, sanando una ingiustizia finora presente nel mondo del lavoro pubblico.

Segnaliamo inoltre che nel corso del dibattito sono stati presentati da parte di gruppi parlamentari della maggioranza e dell'opposizione anche alcuni ordini del giorno sulla materia, ed è stato approvato, come raccomandazione al Governo, un ordine del giorno, che impegna l'Esecutivo ad adottare con il primo provvedimento utile,

le opportune iniziative normative per assicurare la piena copertura, senza alcuna decurtazione economica, anche dei giorni di malattia eventualmente insorgenti a seguito dei postumi derivanti dalla somministrazione vaccinale.

La nostra iniziativa a tutela della salute prosegue per rimuovere le norme penalizzanti sul lavoro pubblico e superare i pregiudizi frutto della campagna di demonizzazione degli anni scorsi. Già nel corso dell'audizione a cui abbiamo partecipato in Commissione Affari Costituzionale del Senato sulle leggi di conversione dei DL 221/2021 e 229/2021, abbiamo proposto come FLP alcuni emendamenti, rappresentando l'urgenza di approvare in tale sede la norma che raccoglie le indicazioni dell'OdG approvato dalla Camera.



**COVID  
19**  
Coronavirus  
Vaccine

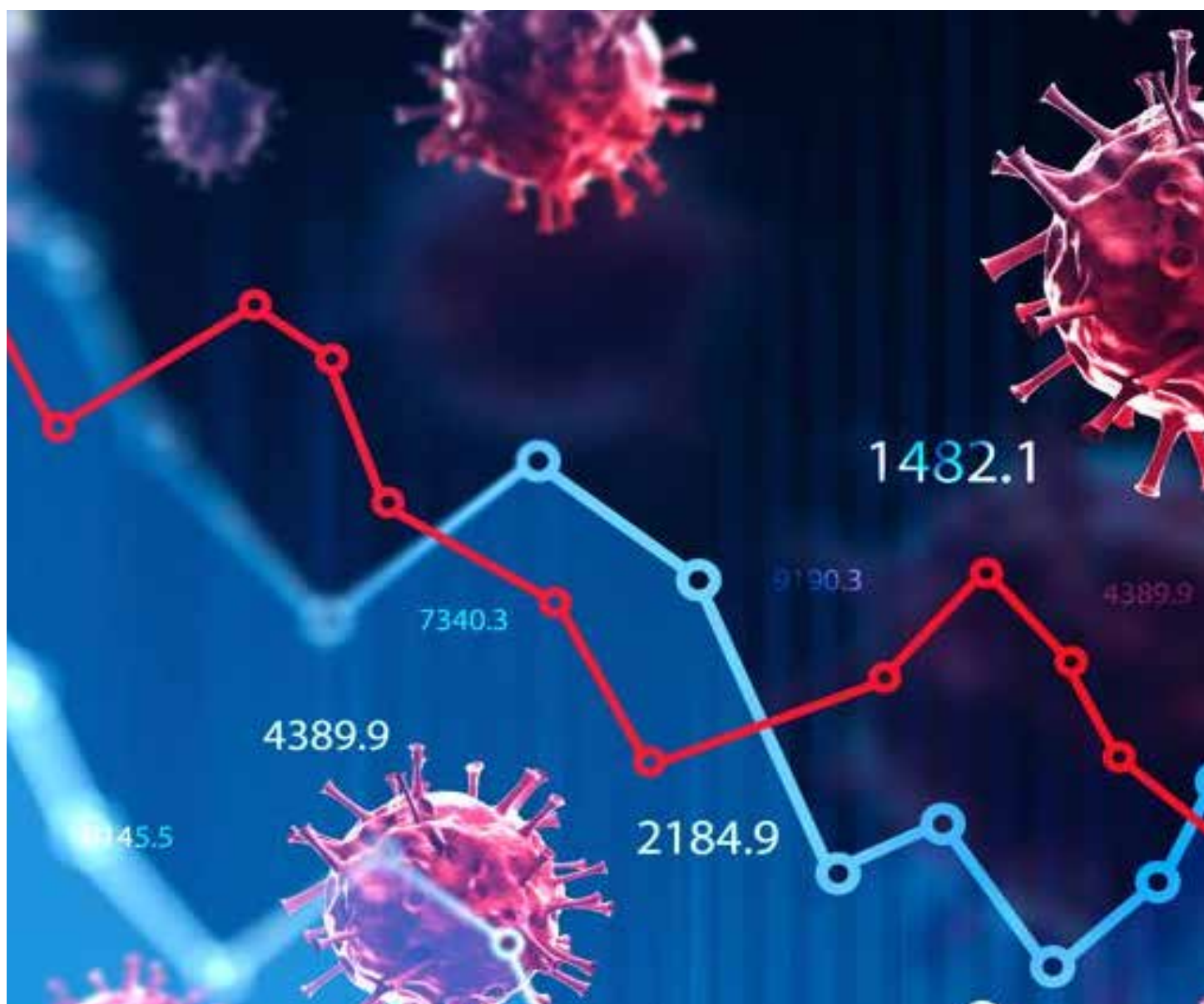
Così come abbiamo chiesto che nel provvedimento normativo in esame venga ripristinato il lavoro agile emergenziale nella Pubblica amministrazione per fronteggiare la curva pandemica che in questi giorni sta raggiungendo picchi elevatissimi.

Le indicazioni fornite dal Ministro Brunetta con la sua circolare, insistendo con la prescrizione del permanere della prevalenza del lavoro in presenza anche per attività del tutto smartabili sono del tutto insufficienti a fronteggiare la situazione.

Il risultato di tale scelta scellerata è sotto gli occhi

di tutti. Uffici svuotati non per lo smart working, che avrebbe garantito il mantenimento dei servizi e delle prestazioni rese, ma per l'aumento esponenziale dei contagi e dei contatti esplosi proprio a causa delle scarse condizioni di sicurezza negli Uffici, dall'interazione con l'utenza, dall'utilizzo di mezzi di trasporto affollati e insicuri.

Con il risultato di mettere a rischio la salute e di indebolire fortemente l'azione della PA che invece proprio in questo momento deve essere rafforzata.



## EMERGENZA PANDEMICA E LAVORO AGILE IL BLUFF DI BRUNETTA

**A**bbiamo ormai superato i 200.000 contagi giornalieri e purtroppo le stime prevedono che tale crescita sarà ancora esponenziale nei prossimi giorni.

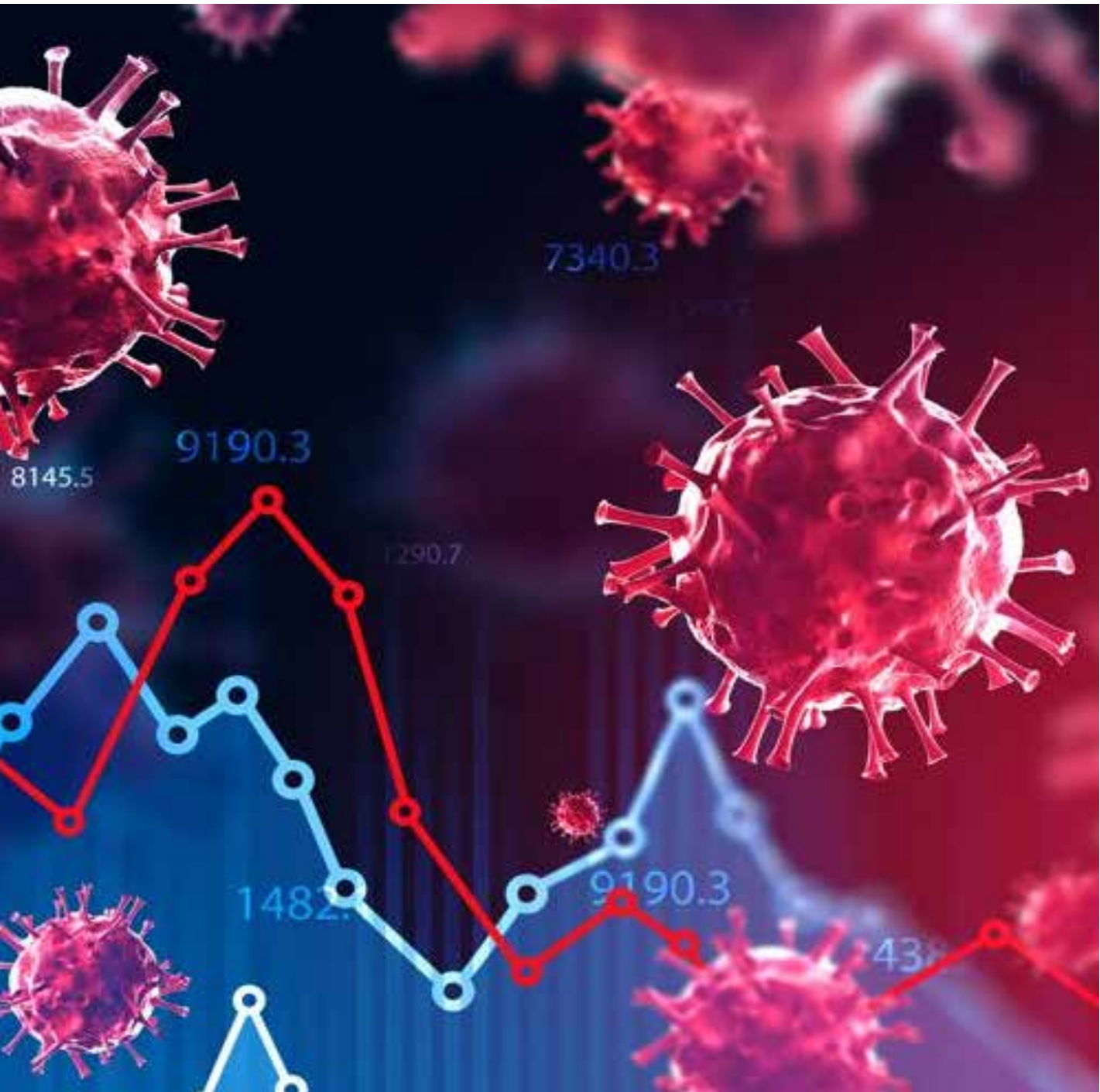
Nonostante questo, il Governo fa finta di niente e si limita a prendere atto di una circolare a firma dei ministri Brunetta e Orlando che si limita a suggerire ai datori di lavoro di prevedere una maggiore flessibilità nell'utilizzo del lavoro agile.

Nel settore privato viene confermata la norma che prevede l'adozione delle forme semplificate di lavoro

agile fino al termine della fase emergenziale, senza obbligo di stipulare gli accordi individuali e senza alcun limite predeterminato in merito alla cosiddetta prevalenza del lavoro in presenza, mentre per il lavoro pubblico viene confermato l'impianto assunto dal Governo a inizio ottobre 2021 con il quale veniva deciso un rientro massivo in presenza, con una serie di lacci e laccioli tesi chiaramente a scoraggiare l'utilizzo del lavoro agile.

Se tale decisione aveva un senso in una fase in cui erroneamente pensavano che il peggio fosse passato





(e non l'aveva perché viziata da pregiudizi e che mirava unicamente a far circolare più persone, per farle “spendere” aumentando i consumi, nella convinzione che questo avrebbe prodotto maggior reddito ...), confermarla in questo momento è un segnale di totale irresponsabilità.

In buona sostanza l'ineffabile Brunetta cosa dice con la sua circolare? Fermo restando il principio della prevalenza del lavoro in presenza rispetto ad attività che possono essere svolte da remoto (e quindi non tutte, e che limitano alla partenza la platea dei possibili fru-

itori), la non prevalenza della prestazione in presenza può arrivare sino al 49% della prestazione lavorativa di coloro che hanno avuto accesso al lavoro agile dopo il 15 ottobre 2021.

Se la situazione sanitaria lo necessita, le Amministrazioni potranno spalmare questa percentuale su più mesi, autorizzando più giornate in un mese, ma avendo l'accortezza di recuperarle poi nei mesi “tranquilli”.

**Insomma un lavoro agile a recupero.**

“Ti permetto di fare qualche giorno in più quando la pandemia riempie gli ospedali portandoli al collasso,



ma te li tolgo dopo” perché per Brunetta il lavoro agile non è un importante strumento di prevenzione della pandemia, di innovazione e modernizzazione del lavoro pubblico, ma è un privilegio, un modo per stare a casa, un bonus per una platea di lavoratori che per lui sono sempre quelli che nel 2008 aveva bollato come fannulloni, infarcendo la normativa sul lavoro pubblico di decine di inaccettabili norme punitive e discriminatorie.

Amnesso e non concesso che la maggiore flessibilità sia la strada per fronteggiare questa nuova ondata della pandemia, un ulteriore ostacolo si frappone all’adozione di misure veloci da parte delle Amministrazioni.

Il voler insistere sulla necessità dell’accordo individuale, rigidamente regolamentato e oggi centellinato, porterà alla necessità di adeguare, volta per volta al variare dei giorni autorizzati di lavoro agile, tutti gli accordi ad oggi in essere, nonché alla stipula di nuovi per tutti quei soggetti che sono stati oggi esclusi dal lavoro agile dalle Amministrazioni in ossequio al totem brunettiano della prevalenza in presenza e dalla necessità che le attività da svolgere fossero tutte “smartabili”.

Insomma, tutto il contrario di quella che dovrebbe essere una misura immediata, da adottare con urgenza e speditezza. Un ulteriore aggravio di quel groviglio di burocrazia, di adempimenti, di controlli formali che nulla hanno a

che vedere con la tutela dei lavoratori, ma che rispondono alla logica del pregiudizio di chi pensa solo ossessivamente a controllare i “nullafacenti”.

L’ennesima offesa nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori del pubblico impiego che invece in questi due anni hanno dimostrato ancora una volta tutto il loro senso del dovere e la loro professionalità, permettendo al Paese di garantire tutti i servizi, gestendone di nuovi e aggiuntivi, con grande efficacia.

Non è vero che nel periodo emergenziale il lavoro agile non abbia avuto regole, perché in tutte le Amministrazioni sono stati sottoscritti protocolli d’intesa che, sulla base delle norme vigenti e degli accordi pattizi, hanno permesso lo svolgimento delle prestazioni lavorative, garantendo DIRITTI e DOVERI.

È indubbio che tale istituto andasse regolamentato comunque in modo più preciso e che i Contratti nazionali di lavoro debbano definire una cornice condivisa che possa definire ancora meglio tutte le articolazioni del lavoro agile e del lavoro da remoto.

E su questo, negli ultimi mesi ci siamo battuti come FLP in tutte le sedi, riuscendo anche a definire nell’ipotesi di CCNL delle Funzioni Centrali sottoscritto nei giorni scorsi un quadro di riferimento certamente migliore da quello ipotizzato da Brunetta nelle sue linee guida.



*È indubbio che tale istituto andasse regolamentato comunque in modo più preciso e che i Contratti nazionali di lavoro debbano definire una cornice condivisa che possa definire ancora meglio tutte le articolazioni del lavoro agile e del lavoro da remoto.*

Per essere più espliciti, e per rispondere alle affermazioni di Brunetta di questi giorni, noi riteniamo che in una fase che continua ad essere fortemente emergenziale, vadano mantenute tutte le previsioni che garantiscono la gestione condivisa del rapporto di lavoro come determinatesi per effetto degli accordi e dell'ipotesi di CCNL, ma che vengano superate quelle che, invece che non discendono nè dalla legge, nè tantomeno dai contratti, come quella della prevalenza del lavoro in presenza, frutto di un DM, quello dell'8 ottobre 2021, che non poteva derogare dall'impianto normativo vigente che nulla prevede - giustamente - a tal riguardo.

Così come chiediamo che, come avvenuto per il settore privato, in tutta la fase emergenziale si possa derogare, ove necessario, all'obbligo dell'accordo individuale, il che non significa assolutamente che non restino i piedi e siano attuabili tutte le norme legislative e pattizie che regolano l'istituto a monte, e che sono perfettamente applicabili ai singoli rapporti di lavoro.

Nei prossimi giorni è presumibile che si vada verso un aumento generalizzato delle didattiche a distanza (DAD) e appare ancora più necessario attuare misure che, unitamente alla limitazione del rischio derivante dall'affollamento degli Uffici e dall'utilizzo massivo dei mezzi pubblici, siano garantite forme di lavoro agile diffuse che possano permettere la gestione, anche familiare, di situazioni legate all'accudimento dei figli minori.

Consapevoli dell'assoluta inadeguatezza delle decisioni assunte dal Governo in materia di lavoro agile emergenziale, nel confermare tutte le iniziative che continueremo a porre in essere per rimuovere gli ostacoli ancora oggi frapposti, siamo impe-

gnati con tutte le nostre articolazioni, per chiedere da subito a tutte le Amministrazioni centrali e periferiche l'immediata implementazione delle forme di lavoro agile in essere, sia con riferimento alla platea delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, che delle giornate concesse.

Lavoro non agevole, come dimostrano i primi comportamenti, timidi e inadeguati, di alcune amministrazioni in queste ore.

Non possiamo certamente assistere inerti a un aggravamento della situazione sanitaria le cui responsabilità ricadono tutte su un Governo, ostaggio di scelte oltranziste, dettate da presunte valutazioni macroeconomiche e da inaccettabili pregiudizi di un Ministro che si dimostra ancora una volta contro le lavoratrici ed i lavoratori che dovrebbe rappresentare. E che avalla, per incompetenza, superficialità o ignavia, decisioni che mettono a rischio la salute e la sicurezza di tutti.





# FUMATA BIANCA AL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

## LA FLP GIUSTIZIA FIRMA L'IPOTESI DI ACCORDO PER IL FUA 2020-21

**S**i è tenuta la prosecuzione dell'incontro sul FUA 2020/21 tra le OO.SS. e l'Amministrazione centrale, presieduta dalla Sottosegretaria con delega al personale On. Anna Macina e da tutti i vertici dei dipartimenti della giustizia.

Dopo aver dichiarato aperta la seduta il Sottosegretario ha rilevato le presenze, dando simultaneamente parola alle OO.SS.

Dopo una lunga trattativa finalmente possiamo dire di avere raggiunto delle ottime intese soprattutto sul FUA del 2021, ma le due questioni erano direttamente collegate, anche perché siamo stati noi per primi a volerle collegare ed a trattarle insieme e non in maniera disgiunta.

Poi si sono aggiunti altri sindacati sulle nostre posizioni, nel mentre qualche altra O.S continuava a ripetere che voleva le discussioni separate approvando prima il FUA del 2020 e solo successivamente quello del 2021, posizione per fortuna isolata.

Nel nostro intervento, ribadendo quanto espresso in via preliminare durante la prima riunione, la FLP Giustizia ha chiesto ed insistito sull'aumento delle somme per i passaggi economici, per poter poi procedere ad includere tutti i restanti colleghi non compresi nelle prime due tranches.

Più specificamente, ha chiesto che la somma già aumentata dagli iniziali 8 milioni a 12 milioni di euro potesse fare un ulteriore salto in avanti, estrapolando parte delle risorse disponibili, per arrivare almeno a 20 milioni di euro.

La FLP ha poi dichiarato che i 10 milioni di euro per le particolari posizioni per il FUA 2021 sono troppi e quindi ha chiesto un riposizionamento verso il basso a 5 milioni di euro, ma soprattutto ha ribadito la richiesta della nuova indennità di "DISAGIO" di tutti i dipendenti del dicastero della giustizia e che la stessa sia almeno di 14 milioni di euro (somma derivante dai risparmi di gestione) non legata alle





performance, ma alla presenza sia in servizio che in smartworking.

Per ciò che attiene alle risorse relative all'indennità per le sedi disagiate ne abbiamo chiesto un aumento, visto che quelle previste nella bozza inviataci erano di soli 75 milioni di euro, e di aggiungere alla città di Venezia ed altre città altre sedi, a cominciare da quella di Bari, tenendo conto di quelle riconosciute tali già per i magistrati.

Inoltre, come da sempre richiesto, abbiamo insistito sull'aumento delle indennità in essere, quali quelle previste dagli articoli che vanno dal 34 al 41: vi rientrano ad esempio turnazione, reperibilità, Guida mezzi blindati, Assistenza all'Udienza, maneggio valori etc.

Quindi rivolgendosi alla Sottosegretaria On. Macina, la FLP ha rilanciato che occorre un impegno politico ed efficace per ottenere almeno una quota parte del contributo unificato pari almeno al 15% frutto delle attività che giornalmente svolgono tutti i lavoratori giudiziari.

La FLP ha poi ribadito che si trova ancora in attesa di sapere a quanto ammontino le risorse disponibili relative ai risparmi di gestione, evidenziando, che allo stato attuale è pendente una richiesta ufficiale presentata anche alla Corte dei Conti. Inoltre, si è ribadito che, organizzando all'interno l'attività di recupero credito con le cancellerie e gli uffici NEP, si riuscirebbe a recuperare molto di più di quanto recuperato da Equitalia Giustizia.

La FLP Giustizia ha invero richiesto di estrapolare dalla contrattazione le somme fisse e ricorrenti relative al salario accessorio che riguardano le indennità relative agli artt. 34 e ss fino all'art. 41 (guida mezzi blindati, assistenza udienza, maneggio valori, reperibilità turnazioni etc.) per effettuare i pagamenti subito dopo l'espletamento degli stessi con cadenza bimestrale in modo che i colleghi percepiscano dette somme immediatamente dopo averle maturate, e non a consuntivo dopo oltre 3 anni, come nel caso dell'anno 2019. Medesimo trattamento si è chiesto per il pagamento dello straordinario, e per far ciò, la FLP si è dichiarata disponibile da subito a chiedere l'implementazione di almeno 4 unità di personale presso l'ufficio del Bilancio e della Contabilità.

Infine abbiamo chiesto il pagamento delle somme

previste per legge per i colleghi informatici: risorse percepite in tutti gli altri Dicasteri tranne che alla Giustizia.

A questo punto il Sottosegretario Macina ha dato la parola al Direttore Generale del Bilancio e della Contabilità, dot Lucio Bedetta, in ordine alle ipotesi di accordo per il FUA 2020 e 2021.

In merito alla prima relativa al 2020, ha precisato che la stessa ricalca l'accordo già definito per l'anno 2019, mentre relativamente a quella del 2021 ha rilevato che il fondo è stato incrementato dalle quote previste dalle nuove norme vigenti e pertanto lo stesso è di euro 79.104.675,00 rispetto ai 47.739.851,00 euro del 2020.

Il dott. Bedetta, ha ricordato che nelle bozze inviatoci preventivamente sono stati inseriti aumenti per le quote relative alle progressioni economiche pari a 12 milioni di euro e 14 milioni di euro per la nuova indennità di disagio mentre venivano assegnati 75mila euro per la sede disagiata di Venezia.

A questo punto fatto un giro di tavolo per la dichiarazione di voto l'Amministrazione non ha ricevuto la maggioranza dalle OO.SS. pertanto la riunione è stata sospesa per valutare le richieste.

Al rientro L'Amministrazione ha accolto buona parte delle richieste da noi esternate e le modifiche migliorative; infatti per i passaggi, la disponibilità è passata a 18 milioni di euro sufficienti per il passaggio economico dei lavoratori restanti così come precisato dalla dottoressa Fabbrini.

Inoltre sono state aumentate le indennità di Amministrazione (particolari posizioni) del 10% come da tabelle riportate nella nuova proposta, che l'indennità di disagio veniva estrapolata (pari a 14 milioni) dalle performance e che

veniva indirizzata sia ai lavoratori in presenza sia a quelli che hanno svolto attività in lavoro agile con coefficienti (indicatori) rispettivamente di 1 e 0,8. Infine è stato comunicato che la somma di 75 mila euro veniva elevata a 365 mila euro e che oltre la città di Venezia sarebbero state definite insieme alle OO.SS., con tavolo tecnico a parte, altre sedi disagiate a cominciare da quella di Bari.

Siamo riusciti, pertanto, a cambiare positivamente e a favore del personale, ridimensionando i poteri di discrezionalità dei dirigenti, sui passaggi relativi al sistema di valutazione, arginando il tentativo di ampliamento della produttività individuale e smembrando il tentativo di mettere le mani anche sulle nuove indennità (Covid e Sedi disagiate).

Altri impegni assunti dall'Amministrazione, da noi fortemente indicati riguardano i pagamenti immediati delle varie indennità che dal 2022 potrebbero essere estrapolati dal contesto dell'approvazione del FUA e l'ulteriore implementazione del FUA e delle risorse economiche, attraverso specifiche norme oltre a quelle già esistenti e mai attuate ( FUG, Contributo Unificato, Recupero Crediti, Proventi, Risparmi di gestione, etc...), anche nella prospettiva delle previsioni del nuovo Contratto delle Funzioni Centrali sulle questioni afferenti le relazioni sindacali, con il rafforzamento della Contrattazione Integrativa ed i principi del nuovo ordinamento professionale.

Tutti passaggi salienti e di fondamentale importanza che saranno monitorati ed implementati insieme all'Amministrazione nei Tavoli Tecnici e nelle riunioni politiche, per i quali sono già programmati due incontri, uno per la fine del mese di dicembre ( tavolo tecnico ) e l'altro per la metà del mese di gennaio ( tavolo politico con la presenza della Sottosegretaria Macina).



Speriamo, insomma, che sia iniziato il percorso di una svolta positiva.

Infine la FLP Giustizia ha esplicitato che questi incontri sono sempre una buona occasione anche per avere notizie sullo stato dell'arte di situazioni ormai croniche e quasi dimenticate dall'Amministrazione, a cui ha ricordato che il 30 novembre ha inviato una diffida sui seguenti punti:

- i passaggi di area per gli Ausiliari A1 ad operatore giudiziario pur in presenza di risorse accantonate già da oltre un decennio e a tutt'oggi non utilizzate e nonostante altre risorse inavase rispetto alle procedure delle progressioni economiche;
- la soluzione globale dei passaggi di area del personale del 21 quater da cancelliere o da ufficiale giudiziario a Funzionario;
- la mancanza degli interPELLI programmati nell'accordo sulla mobilità e non ancora avviati, ivi comprese le stabilizzazioni, motivo per cui la FLP ha fatto uno specifico ricorso;
- le indennità degli informatici previsti per legge non ancora prese in considerazione;
- le posizioni organizzative non attuate in tutti i Dipartimenti, che hanno creato di fatto una sorta di figli e figliastri tra lavoratori che lavorano nello stesso Ministero.

A queste nostre richieste (non all'ordine del giorno) non sono stati dati chiarimenti ma L'Amministrazione si è impegnata ad affrontare dette tematiche nelle prossime riunioni, viceversa saremo costretti a tutelare i diritti dei lavoratori interessati nelle sedi opportune.

La sottosegretaria On. Anna Macina ha quindi preso la parola per rifare un giro di tavolo per l'approvazione dell'ipotesi del FUA 2020/21 dopo le migliorie apportate che accoglievano la maggior parte delle proposte fatte dalla FLP e dalle altre OO.SS. e finalmente FUMATA BIANCA!!!

Dopo tanti anni una contrattazione sul FUA è stata firmata da tutte le rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative, nessuna esclusa.

La FLP Giustizia firma l'ipotesi di accordi FUA 2020/21, ma rimane vigile, in attesa della risposte ancora pendenti. Sulle evoluzioni vi terremo costantemente informati.

Dobbiamo continuare nella nostra incessante opera sulle varie questioni senza lanciare mai nulla di intentato. Dobbiamo continuare a crederci e ci auguriamo che anche i dipendenti della Giustizia continuino non solo a credere in noi ma soprattutto continuino a rafforzarsi con le adesioni massicce e con il prossimo voto in occasione della prossima competizione elettorale delle RSU di Aprile 2022.



**ACCOLTE molte delle NOSTRE richieste: 18milioni di euro per i passaggi economici**

**di tutti i restanti lavoratori del DOG, con definizione prevista con Tavolo Monotematico nella prima metà del prossimo mese. Aumento del 10% di tutte le INDENNITA' di Amministrazione (particolari posizioni); 14 Milioni di Euro per l'Indennità di DISAGIO "sia per lavoro in presenza che agile"; 365mila Euro per le Sedi DISAGIATE come Venezia, Bari ed altre, da definire con Tavolo Tecnico.**



In foto l'On. Anna Macina

# LA NUOVA CIRCOLARE DI PERSOCIV SULLA NUOVA ONDATA PANDEMICA E SUL LAVORO AGILE

**DOPO LA NOTA DI FLP DIFESA, PERSOCIV RICHIAMA GLI ENTI SULLA POSSIBILITA' DI RIDEFINIRE L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI A BENEFICIO DEL RICORSO AL LAVORO AGILE, QUALE MISURA PREVENTIVA NEL RIACUTIZZARSI DELL'EMERGENZA**

**D**opo la emanazione della circolare Brunetta-Orlando sul ricorso al lavoro agile nel riacutizzarsi della pandemia da COVID 19, di cui abbiamo riferito e commentato nel Notdif n. 2 dell'11 gennaio u.s., e dopo la nota FLP Difesa del 10 gennaio u.s. per la Direzione Generale, finalmente Persociv in data odierna ha esteso alle OO.SS. e ai vertici della Difesa, per la capillare diffusione presso le articolazioni territoriali, la circolare allegata al presente notiziario, che riverbera all'interno della Difesa i contenuti della circolare più sopra citata, valorizzando il messaggio che "i due ministri abbiano inteso sensibilizzare le amministrazioni pubbliche... ..ad utilizzare appieno tutti gli strumenti di flessibilità che le relative discipline di Settore già consentono".

Persociv infatti chiarisce "... come ciascuna amministrazione abbia la possibilità di programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza... ..potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile" e pertanto "possa equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità







*Un po' di ossigeno finalmente, tenuto conto dell'attuale recrudescenza della pandemia dopo il dilagare della nuova variante omicron del virus COVID 19, e delle poderose limitazioni al ricorso al lavoro agile determinate dall'approccio punitivo e irresponsabile del ministro Brunetta, che disponendo lo scorso ottobre il rientro massivo in presenza del personale pubblico dipendente, lo ha esposto al rischio proprio nel momento di maggior pericolosità.*



organizzative più congeniali alla propria organizzazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti (quali le quarantene brevi da contatto con soggetti positivi):.

Pertanto "ogni datore di lavoro potrà ridefinire e programmare le modalità organizzative dei propri uffici, estendendo ulteriormente la modalità organizzativa da remoto, laddove possibile, a condizione che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità, continuità e funzionalità.

Il lavoro agile potrà essere programmato con ampia flessibilità, assicurando una rotazione anche sul lungo termine... ..tale da rispettare le norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro... ..modulando le modalità organizzative sulla base dell'andamento dei contagi e tenendo conto che la prevalenza del lavoro in presenza potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile."

Un po' di ossigeno finalmente, tenuto conto dell'attuale recrudescenza della pandemia dopo il dilagare della nuova variante omicron del virus COVID 19, e delle poderose limitazioni al ricorso al lavoro agile determinate dall'approccio punitivo e irresponsabile del ministro Brunetta, che disponendo lo scorso ottobre il rientro massivo in presenza del personale pubblico dipendente, lo ha esposto al rischio proprio nel momento di maggior pericolosità.

Anche se si tratta di un ossigeno che certamente non ci rende giustizia: la previsione di una compensazione plurimensile delle giornate lavorate da remoto fa passare l'idea del lavoro agile come di un privilegio, un modo per stare a casa, un bonus per una platea di lavoratori da anni bollati come fannulloni, e non dell'importante strumento di prevenzione della pandemia, e soprattutto del rilevante strumento di innovazione e modernizzazione del lavoro pubblico sul quale investire.

In ogni caso la circolare riafferma in modo inequivocabile la percorribilità del lavoro agile nella nostra Amministrazione, a dispetto di quanti hanno provveduto a far rientrare tout court in presenza tutto il loro personale indiscriminatamente. Battiamoci tutti perché la mappatura del lavoro agile nei propri posti di lavoro riproduca l'effettiva consistenza delle attività telelavorabili, al fine di assicurare il massimo accesso possibile alle attività da remoto, non solo in ottica emergenziale.

Segue la lettera inviata al Direttore Generale di PERSOCIV.



ROMA, 10 gennaio 2022

OGGETTO: Situazione contagi negli Enti della Difesa. Circolare del 5 gennaio 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, relativa allo svolgimento del lavoro agile nella p.a. e nel lavoro privato.

Al Direttore Generale di PERSOCIV

Dott.ssa Gabriella Montemagno

e, per conoscenza:

Stato Maggiore Difesa

SEGREDIFESA

Agenzia Industrie Difesa

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

Gentilissima Dott.ssa Montemagno,  
la scrivente O.S. sta ricevendo, in questi giorni, sempre più numerose segnalazioni da parte delle nostre strutture territoriali e dai lavoratori stessi, circa i numerosi contagi da COVID19 che vedono coinvolto anche il personale civile negli Enti della Difesa.

Appare superfluo ricordare quello che sta avvenendo in Italia e

nel mondo intero, in questa fase della pandemia, in cui la variante omicron del virus sta dimostrandosi in tutta la sua virulenza e contagiosità, mettendo a rischio la salute dei cittadini e di conseguenza dei lavoratori, e causando così pericolosissima pressione sulle strutture sanitarie.

L'elevato numero dei contagi tra i dipendenti impone di nuovo una riflessione sul ruolo dello smart working come leva fondamentale anti-contagio, in grado anche di evitare il più possibile la paralisi della pubblica amministrazione, ruolo che appare ancor più importante negli Enti della Difesa, per la compresenza di personale militare, per il quale personale, come noto, dal 15 ottobre non è più possibile il ricorso allo smart working, tranne che per alcune categorie "fragili", rendendo di fatto inattuabile quella "rotazione" nei luoghi di lavoro, tanto sostenuta dal Ministro per la pubblica amministrazione.

Al riguardo, la nota del 4 gennaio 2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, intitolata "Smart working, otto domande e risposte per fare chiarezza", chiarisce, tra l'altro, che la prevalenza del lavoro in presenza, contenuta nelle linee guida, può essere raggiunta anche al termine della programmazione,



tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo.

Tale concetto è stato ripreso e meglio esplicitato con la circolare in oggetto, che cita testualmente: "Una delle caratteristiche della disciplina oggi vigente per il lavoro agile nella pubblica amministrazione è la flessibilità. Flessibilità e intelligenza sono i principali pilastri sui quali ciascuna amministrazione è libera di organizzare la propria attività, mantenendo invariati i servizi resi all'utenza. Ogni amministrazione, pertanto, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza, indicata nelle linee guida, potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile. In sintesi, ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico, nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti...".

Per quanto sopra, si ritiene più che mai necessario che, in questo particolare momento, questa Amministrazione apra alla più ampia

flessibilità organizzativa degli Enti, dando precise indicazioni alle proprie articolazioni territoriali in merito all'effettivo soddisfacimento della condizione della prevalenza dell'esecuzione lavorativa in presenza mediante una programmazione plurimensile delle giornate di presenza/lavoro agile dei dipendenti ammessi al lavoro agile, su base semestrale, e anche prescindendo dal limite di due giorni di lavoro agile a settimana, posto che tale ultimo criterio, ad oggi attuato nella maggioranza degli Enti della Difesa, non è più adeguato ad arginare l'attuale situazione pandemica.

Nello specifico, sarebbe anche quanto mai opportuno dare indicazioni in merito alla percorribilità di una ridefinizione delle modalità organizzative degli Enti, che non ostacoli il ricorso al lavoro agile nelle percentuali più elevate possibili, al netto delle situazioni di fragilità, di quarantena con sorveglianza attiva o di isolamento domiciliare fiduciario.

Pertanto, stante il delicatissimo momento, si chiede a codesta Direzione Generale per il Personale Civile di voler dare chiare indicazioni in tal senso a tutti gli Enti della Difesa, con apposita e tempestiva circolare.

IL COORDINATORE GENERALE FLP DIFESA  
Maria Pia BISOGNI



# RIUNIONE SINDACALE NAZIONALE DEL 18 GENNAIO 2022 AGGIORNAMENTO PROTOCOLLO SICUREZZA E LAVORO AGILE DEL MIMS



**S**i è svolta la riunione sindacale nazionale, in video conferenza stante l'attuale situazione epidemiologica, concernente il confronto sull'aggiornamento del Protocollo sicurezza e lavoro agile del MIMS.

Per l'Amministrazione erano presenti il Direttore del personale Dott. M. Provinciali ed il Dott. G. Torriero.

La riunione ha avuto inizio con il Capo del Personale che, in prima battuta ha proposto una riflessione sulla necessità di un aggiornamento del Protocollo anche alla luce delle recenti circolari emanate. Abbiamo sottolineato che l'aggiornamento, a giudizio della scrivente Federazione, si rende necessario al fine di adeguare

tale importante strumento alla situazione pandemica attuale ed armonizzare, con riferimento all'attuazione del lavoro agile, tutti i vari uffici del MIMS.

Si è passati quindi alle varie proposte emendative del Protocollo vigente.

Nel nostro intervento abbiamo avanzato all'Amministrazione varie proposte fra le quali:

- prevedere la fornitura e raccomandare l'uso, in questo particolare momento, delle mascherine del tipo FFP2;
- sollecitato l'Amministrazione ad incrementare i fondi da destinare agli uffici per le attività previste nel protocollo (mascherine, attività di screening, sanificazioni ecc.);





- prevedere le riunioni esclusivamente in modalità a distanza e motivare le eventuali ragioni urgenti per giustificare incontri in presenza ;

- l'obbligo su tutti i posti di lavoro sede di RSU, a valle della firma del nuovo protocollo, di attivare, entro un tempo ben stabilito, le procedure di confronto e contrattazione con le OO.SS aventi titolo, le RSU e le RLS, per gli eventuali adattamenti dei protocolli a suo tempo sottoscritti.

Nel corso del nostro intervento inoltre, in relazione all'ultima Circolare n° 1627 del 13/01/2022, abbiamo evidenziato all'Amministrazione, con riferimento alla modalità di applicazione del lavoro agile, la nostra contrarietà ad alcuni principi in essa enunciati ovvero:

• la prestazione agile da remoto deve avvenire nella totale garanzia della sicurezza informatica, con particolare riferimento alla riservatezza dei dati e delle informazioni trattate; riteniamo, infatti, che la sicurezza informatica, visto che la strumentazione non viene fornita dalla parte datoriale, non debba essere un onere del dipendente.

Dopo il relativo giro di tavolo il Capo del personale ha informato le OO.SS presenti che avrebbe valutato le osservazioni proposte ed ha aggiornato la discussione ad un futuro incontro che, probabilmente, si terrà nel corso della prossima settimana.

# **AGENZIA DEL DEMANIO: IL 13 GENNAIO INIZIERANNO FINALMENTE LE TRATTATIVE PER IL RINNOVO DEL CCNL**

***E SPERIAMO DI CHIUDERE ANCHE L'ACCORDO PER IL RISTORO  
PER LA MANCATA ATTRIBUZIONE DEI BUONI PASTO IN SMART WORKING***

**S**i è tenuta una riunione sindacale con il Direttore del Personale dell'Agenzia.

Nel corso dell'incontro ci sono stati forniti aggiornamenti in merito all'avvio della Struttura di Progettazione che, grazie al DPCM 29/07/21, oggi è diventata a tutti gli effetti una struttura interna dell'Agenzia del Demanio, ancorchè con una propria strutturazione specifica.

In particolare la Struttura si articola in una Direzione Centrale di coordinamento, alle dirette dipendenze del Direttore dell'Agenzia e da cui dipenderanno unità territoriali con funzioni operative, che non potranno essere in numero superiore a 8. Con le procedure di selezione in corso, e che si dipaneranno gradatamente nel tempo, l'organico arriverà al contingente delle 300 unità, così come previsto dalla norma.

A richiesta di parte sindacale, il Direttore del Personale ha chiarito che, non in questa fase di avvio iniziale, bensì nel corso dei prossimi mesi, sarà possibile anche per i colleghi attualmente in servizio in Agenzia, partecipare alle selezioni per essere assegnato alla Struttura di Progettazione, chiaramente possedendo i requisiti e le competenze professionali che si stanno richiedendo negli avvisi di ricerca del personale esterno.

Il Comitato di Gestione dell'Agenzia nella riunione dello scorso 17 dicembre ha aggiornato e approvato il nuovo regolamento di amministrazione che, tra l'altro, ha previsto la creazione di una nuova struttura apicale, la Direzione per la Trasformazione Digitale.

**RINNOVO CONTRATTUALE** come ricorderete, con gli altri sindacati abbiamo presentato a fine ottobre scorso la piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale, e da allora stavamo aspettando che l'Agenzia ci convocasse per iniziare la trattativa. L'Agenzia ci ha comunicato di aver informato il Comitato di Gestione e di aver richiesto al MEF la quantificazione delle risorse economiche disponibili per

la contrattazione.

Abbiamo fatto presente che nelle more della quantificazione, è possibile iniziare comunque la fase di contrattazione, e abbiamo concordato per il 13 e il 24 gennaio p.v. le prime due date di confronto.

**RISTORI PER MANCATA ATTRIBUZIONE BUONI PASTO IN SW** ci eravamo lasciati a inizio ottobre scorso con l'impegno che l'Agenzia si era assunta per predisporre una proposta da sottoporci per finalizzare i risparmi derivanti dai buoni pasto (attualmente accantonati in bilancio) in favore del personale.

Abbiamo ulteriormente valutato congiuntamente le ipotesi di soluzione.

Noi come FLP rimaniamo convinti che la via migliore sia quella di sottoscrivere un accordo con criteri analoghi a quelli utilizzati per i colleghi dell'Agenzia delle Entrate, per cui abbiamo chiesto all'Agenzia di inserire nella stessa data del 13 gennaio prossimo, anche la presentazione dell'ipotesi di accordo.

E, tenuto conto che saremo già nel 2022, che la suddetta ipotesi dovrà comprendere non solo il periodo marzo - dicembre 2020, ma anche tutto l'anno 2021.



## LA FLP LASCIA IL TAVOLO TECNICO, DANNOSO PIÙ CHE INUTILE

**Al dunque l'amministrazione si nasconde dietro le solite manfrine. E intanto i lavoratori che svolgono servizio all'utenza scoppiano di lavoro. Serve riunire subito il tavolo politico**



**C**ome tutti voi lavoratori sapete, in questi ultimi mesi, soprattutto a seguito della notifica delle comunicazioni di irregolarità, il personale addetto ai servizi all'utenza sta letteralmente scoppiando di lavoro.

Grazie alla dabbenaggine dell'Agencia non solo non si riesce a stare dietro ai mille canali che si è deciso di aprire, ma si stanno creando disservizi che hanno conseguenze sulla nostra reputazione di lavoratori mentre il problema è semplice, cioè non c'è personale che faccia tutto il lavoro che l'Agencia ha creato.

Per questo, durante gli incontri tenutisi a novembre, mentre tutti i sindacati e l'amministrazione proponevano di istituire un tavolo tecnico, la FLP ha insistito fino

allo sfinimento per prendere subito alcune decisioni, come ridurre i canali d'accesso, eliminare le duplicazioni tra uffici territoriali e SAM e concentrarsi su ciò che si può fare subito e bene, lasciando a tempi migliori (cioè quando avremo almeno 5-6000 persone in più) l'apertura di altri canali.

Come sapete tutti altrettanto bene, siamo rimasti in minoranza assoluta e quindi è stato istituito questo tavolo tecnico. Ora, a parte la qualità del tavolo, al quale stanno partecipando anche colleghi senza alcuna competenza tecnica in materia, le dinamiche sono le stesse del tavolo politico.

Insomma, è chiaro che il senso di questo tavolo non è nessun altro se non quello di prendere tempo speran-



do che nel frattempo, smaltite le prime comunicazioni di irregolarità, i lavoratori si abituino a lavorare in emergenza, male e con grandi ripercussioni sullo stress lavoro correlato.

Basta che si continui ad alimentare la retorica degli “otto milioni di baionette” di fascista memoria e all’Agenzia tutto va bene.

Solo che noi le perdite di tempo non ce le possiamo permettere, perché mentre il medico studia (o meglio fa finta di studiare) il malato sta crepando.

Abbiamo anche provato a dare una chance a questo tavolo tecnico, purché si muovesse in fretta, ma non è servito a nulla. A parole i delegati dell’amministrazione nelle prime riunioni si sono mostrati possibilisti, fino a quando non si è trattato di chiudere.

A quel punto sono ricominciate le solite manfrine, tra le quali la più gettonata è stata: “Ma noi quei lavori stiamo riuscendo a farli, lo dicono i dati”.

Di fronte a queste dichiarazioni fatte dal capo delegazione dell’amministrazione al tavolo non abbiamo potuto fare altro che prendere atto che si stava tentando di prenderci in giro, noi e tutti i lavoratori, e lasciare il tavolo.

D'altronde, per noi sono semplici sia i problemi che le soluzioni: non possiamo reggere questi carichi, “l’allungamento della filiera produttiva” che impiega più risorse che non ci sono e quindi bisogna scegliere tra l’IVR e le pre chiamate, sinora sperimentate solo in due regioni, cosa privilegiare perché entrambe le cose sono impossibili. Per la FLP mentre le pre chiamate almeno riducono l’accesso agli sportelli, l’IVR è un’inutile duplicazione del lavoro dei SAM, che non possiamo permetterci di fare in questo momento a meno che non siano subito assegnate ai servizi al pubblico minimo 4.000 persone che non abbiamo.

L’amministrazione, invece, ci propone di diminuire le ore in cui i contribuenti possono chiamare gli uffici e prenotare una richiamata, limitandole dalle 9 alle 13. Ma così non si fa altro che concentrare gli stessi volumi di richiesta in meno ore e quindi il prodotto (e i carichi di lavoro) non cambiano.

Quando abbiamo chiesto alla parte pubblica quale parte della italianissima frase non c’è personale a sufficienza per fare tutto ciò che ci chiedete non era abbastanza chiara, ci è stato risposto che l’IVR si fa da dieci anni. E quando la FLP ha ribadito che dieci anni fa ci stavano almeno diecimila persone in più in Agenzia la risposta è stato il solito mantra, falso come una banconota da tre euro: “I dati ci dicono che il lavoro si sta facendo”.

Vai a spiegare loro che non è vero che si sta facendo o

si sta facendo correndo e quindi male e che chi rischia sono i colleghi in prima linea e non certo chi da una vita è al caldo a dettare strategie rispetto alle quali non si è mai assunto una responsabilità che sia una. E questo è un altro problema: non c’era nella delegazione di parte pubblica un singolo operatore proveniente dalla periferia, solo gente che fa le strategie senza ami misurarsi con le conseguenze al centro.

Una cosa però è vera: trascinati dall’ignavia e dai sindacati che non hanno a cuore la loro salute, i lavoratori continuano a “sbattersi” per fare qualunque lavoro venga loro assegnato, senza mai palesare le loro difficoltà se non con il mugugno.

Quindi, cari lavoratori, di fronte a questa ennesima dimostrazione di inconsistenza dell’Agenzia o fate sentire la vostra voce oppure continuate solo a mugugnare senza costruito e senza speranza che le cose cambino.

Oggi l’unica speranza è aderire allo stato di agitazione proclamato dalla FLP e chiedere ai vostri capi quali sono le priorità, perché è impossibile fare fronte ai carichi di lavoro assegnati.

O ve ne rendete conto o non potremo fare nulla per voi. Tutte le altre sono non soluzioni, che vi lasceranno nelle stesse condizioni impossibili nelle quali siete adesso.

La FLP ha dovuto abbandonare il tavolo tecnico per manifesta inconsistenza dello stesso, e stiamo chiedendo con forza la riunione del tavolo politico, che però astutamente l’Agenzia e i sindacati asserviti rimandano.

La palla passa a voi. Volete subire o svegliarvi e lottare per i vostri diritti?

**“** Come sapete tutti altrettanto bene, siamo rimasti in minoranza assoluta e quindi è stato istituito questo tavolo tecnico. Ora, a parte la qualità del tavolo, al quale stanno partecipando anche colleghi senza alcuna competenza tecnica in materia, le dinamiche sono le stesse del tavolo politico



## ANNO NUOVO... PROBLEMATICHE VECCHIE

**S**iamo già a metà Gennaio del nuovo anno ma le problematiche, che erano sul tavolo nell'anno vecchio, non hanno trovato nemmeno una calendarizzazione per la loro trattazione.

L'INL ha iniziato il suo sesto anno di esistenza ma continua ad essere un Ente non ben definito.

Siamo al terzo Direttore dell'INL ma non ancora si capisce bene quale veste voglia vestire questa Agenzia.

Abbiamo perso per strada i vecchi compagni di viaggio (INPS e INAIL) ma ne abbiamo acquisiti di nuovi (ASL) con nuove funzioni non ben definite per le quali si stanno facendo corsi online che però non investono tutto il personale.

Si è nuovamente fatta una riorganizzazione a livello centrale – se ne fa una ogni cambio di Direttore- senza però mettere mano agli uffici territoriali che ormai da troppo tempo sono in grande sofferenza sia per la transizione tecnologica infinita e mal gestita sia per la grande carenza di personale aggravata dalle assenze causa COVID.

Non è mai stato stilato un vero piano per il lavoro agile tanto che ogni Dirigente interpreta a modo proprio direttive del momento spesso non molto chiare.

Le problematiche legate alle nomine dei Capi processo non hanno trovato soluzione tanto che si è pensato bene di non procedere alla selezione dei capi teams.

Unico argomento affrontato è stato il sistema di valutazione che però ha già dimostrato tutte le sue pecche. La discussione del FRD del 2021 non è stata nemmeno iniziata e tantomeno quella sull'attribuzione dei buoni pasto durante il lavoro agile nella fase emergenziale.

Siamo tra l'altro ancora in attesa dei nuovi dei nuovi Direttori Centrali (nuovi è un parolone visto che assisteremo solo ad un giro di valzer) per cui non si sa nemmeno a chi indirizzare eventuali richieste di tavoli di confronto urgenti.

Non affrontiamo minimamente l'argomento nuovo CCNL e conseguente CCNI perché per l'INL di nuovo non c'è assolutamente nulla.



# SULLE PROGRESSIONI SI RIPETE LA SCENA GIÀ VISTA ALLE ENTRATE. I SINDACATI CONFEDERALI CI DANNO RAGIONE MESI DOPO

**SPERIAMO NON SIA TROPPO TARDI, PROVEREMO CON  
OGNI MEZZO A SALVARE I POSTI 2021, CHE SAREBBERO  
GIÀ IN CASSAFORTE SE CI AVESSERO ASCOLTATO PRIMA.**

**G** iornata piena di argomenti pregnanti quella che abbiamo affrontato con l’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli dopo la breve sospensione per le feste natalizie. Abbiamo chiuso importanti accordi e per altri abbiamo messo delle buone basi. Ma andiamo con ordine:

#### Fondo salario accessorio 2020

In apertura abbiamo discusso e firmato diversi accordi riguardanti il fondo salario accessorio 2020, visto che nelle ultime settimane dell’anno è stato firmato dal Ministro il decreto che assegna le somme variabili alle Agenzie ai sensi del Decreto legislativo 157/2015 (ex comma 165).

Vista l’assegnazione dei fondi, abbiamo firmato la ripartizione delle somme tra dirigenti e personale delle qualifiche.

Viceversa, non abbiamo firmato i criteri di erogazione dei fondi al personale perché continua a permanere la solenne fregatura perpetrata ai danni dei lavoratori della valutazione retroattiva, a causa dell’accordo sindacale firmato da CGIL, CISL, UIL, Unsa e amministrazione. Sappiamo, e continuiamo a vedere, quanti danni stanno facendo queste valutazioni “ora per allora” e non siamo disposti a sacrificare la dignità dei lavoratori.

Abbiamo firmato invece la ripartizione dei fondi alle varie sedi e raccomandiamo ai nostri delegati sui posti di lavoro di fare attenzione a non pagare, in sede locale, la miriade di incarichi tipo quelli da capo reparto, con i soldi del budget di sede che diversamente risulterebbe prosciugato o quasi. Ricordiamo che sono figure letteralmente inventate dai singoli direttori senza interpellato e senza una procedura chiara e tanto meno trasparente. Non è possibile pagarle con i vostri soldi.

#### Progressioni economiche

Purtroppo, si ripete una situazione già vista all’Agenzia delle Entrate e cioè che tutti i sindacati arrivano alla proposta della FLP quando rischia di essere troppo tardi (speriamo di no).

Infatti, da oltre un anno la FLP chiede di fare un accordo di programma in tre anni per progressioni economiche a tutto il personale e, in contemporanea, di far partire SUBITO le procedure per l’anno in corso, proposta boicottata dai sindacati confederali e dall’UNSA.

L’ultima occasione per fare questa proposta è stata la riunione sindacale dello scorso 27 ottobre, nella quale la FLP chiese di far partire subito la procedura per il 2021 per la metà del personale avente titolo a partecipare. Sapevamo e sappiamo bene che l’anno di decorrenza delle progres-



*È stato firmato infine l'accordo che definisce i collegi elettorali per le prossime elezioni RSU. Abbiamo firmato con molte perplessità poiché in alcuni uffici molto piccoli si rischia di non poter eleggere la RSU e di conseguenza di non poter fare le trattative locali.*

sioni è il 1° gennaio dell'anno in cui vengono pubblicate le graduatorie, ma proprio per questo se avessimo fatto l'accordo adesso avremmo salvato i posti in conto 2021 e messo in campo la procedura di progressioni in conto 2022. Problemi di fondi non ci sono visto che il salario accessorio sarà strutturalmente rimpinguato dai soldi provenienti dal superamento dei tetti di spesa per effetto delle norme varate nel corso del 2021 e meglio specificate dalla preintesa contrattuale firmata in due step, a fine dicembre e nel corso della riunione odierna all'ARAN.

Erano condizioni che tutti conoscevano bene sin da allora e invece i sindacati confederali e l'UNSA rifiutarono la nostra proposta che avrebbe portato da subito al 50 per cento di progressioni economiche. Nel loro comunicato unitario datato 27 ottobre, i sindacati confederali affermavano di voler fare procedure solo nel caso in cui i criteri potessero essere uguali per tutti e per tutte le procedure.

Ebbene, oggi si sono finalmente resi conto che la loro posizione originaria vorrebbe dire, probabilmente, rimetterci non solo i posti del 2021, ma anche quelli del 2022, visto che il contratto è ancora in forma di preintesa e quindi i passaggi con le nuove procedure potrebbero slittare al 2023. E cosa propongono quindi? Di fare un accordo di programma e intanto bandire subito la prima procedura per i passaggi con le attuali regole. Cioè, esattamente, la proposta che la FLP sta facendo da un anno e più.

Intendiamoci, non siamo affatto dispiaciuti di ciò, come sapete le nostre idee sono sempre a disposizione di tutti e siamo lieti che abbiano fatto breccia anche nei sindacati confederali, ma vorremmo che si accorgessero prima della bontà di ciò che diciamo, nell'interesse dei lavoratori. Eh già, perché adesso è molto probabile che grazie alla loro insipienza i lavoratori debbano rimetterci le progressioni in conto 2021.

La FLP ha chiesto all'amministrazione di firmare lo stesso, in base ad alcuni precedenti in altre amministrazioni, un accordo in conto 2021 e provare a mandarlo in certificazione sperando che non sia troppo tardi, visto che il 2021 è ormai passato; nel caso, però, in cui ciò non fosse possibi-

le – l'amministrazione ci ha detto che si informerà al riguardo – è chiaro che la responsabilità per le mancate progressioni non potrà che ricadere sui sindacati confederali.

Solo che alla FLP non interessa individuare le responsabilità quando la frittata è fatta, vorremmo invece che i sindacati si svegliassero prima e riconoscessero una buona proposta subito e non con un anno di ritardo. E ci piacerebbe che si iniziassero a svegliare anche i lavoratori per rivendicare ciò che è loro dovuto invece di stare lì a farsi prendere in giro da chi non studia, non si aggiorna e fa danno alle loro tasche.

#### Mappatura RSU

È stato firmato infine l'accordo che definisce i collegi elettorali per le prossime elezioni RSU. Abbiamo firmato con molte perplessità poiché in alcuni uffici molto piccoli si rischia di non poter eleggere la RSU e di conseguenza di non poter fare le trattative locali. Anche in questo caso abbiamo dovuto riscontrare la discreta ignoranza in materia di alcuni delegati sindacali che mancano delle basi per poter tutelare i lavoratori.



# LE NOVITA' DELLA LEGGE DI BILANCIO 2022 PER I PENSIONATI ANCORA TOPPE ALLA FORNERO E QUALCHE SPICCIOLO IN PIU'

**N**ella Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre u.s. - S.O. n. 49/L - è stata pubblicata la legge 30.12.2021, n. 234 che reca il bilancio di previsione dello Stato per l'anno 2022 e quello pluriennale per il triennio 2022-2024, i cui contenuti risultano in molte parti significativamente modificati rispetto al disegno di legge approvato originariamente dal Consiglio dei Ministri a ottobre u.s.. Trattasi della manovra finanziaria per l'anno in corso, complessivamente pari a circa 32 miliardi di euro, che contiene interventi e misure che toccano settori e materie diverse, e tra queste naturalmente anche quelli che riguardano direttamente le pensioni.

Le novità in materia previdenziale sono quelle ricomprese nei commi dal n. 87 al n. 118 della predetta legge, e riguardano in particolare l'introduzione della c.d. "quota 102", l'allargamento dell'APE Sociale e la conferma di "opzione donna" e, inoltre, alcune particolari disposizioni.

- **QUOTA 102** (commi 87-88): concluso il triennio sperimentale della c.d. "quota 100" introdotta dal primo Governo Conte e non prorogata dall'attuale Governo in ragione dei costi che la Corte dei Conti ha giudicato molto alti, invece di procedere ad una seria riforma della Fornero per dare soluzione definitiva ai tanti problemi innescati nel tempo da quella legge, si è operato il solito intervento tampone per scongiurare il famoso scalone che avrebbe comportato il brusco innalzamento di 5 anni nell'uscita dal mondo del lavoro. Infatti, viene introdotta la c.d. "quota 102", che consentirà il collocamento in pensione anticipata ai lavoratori che maturano entro il 31 dicembre c.a. 64 anni d'età e 38 anni di contributi.

Rispetto a quota 100, si alza dunque di due anni il requisito anagrafico lasciando intatto quello contribu-

tivo, e pertanto lo scalone di 5 anni viene sì annullato ma non si azzera totalmente, tramutandosi solo in uno scalino di due anni, certo meno importante ma pur sempre ancora penalizzante. Restano fuori i nati nel 1959 che a fine 2021 non avevano i 38 anni di contributi ma li matureranno nel 2022, perché privi del requisito di età.

E sono tagliati fuori anche i nati nel 1960 che maturano i 38 anni nel 2022, sempre per effetto del requisito di età più alto. Rientrano invece coloro che compiono 64 anni nel 2022 e non rientrati in "quota 100" negli anni scorsi per mancanza del requisito contributivo. In base alle ultime stime, a maturare i requisiti per "quota 102" nel 2022 saranno poco più di 34.000 persone, ma escludendo chi aveva già il diritto a "quota 100", si scende a poco più di 8.500 persone. Poca cosa davvero!

- **APE SOCIAL** (commi 91-93): viene prorogata per tutto il 2022, con conferma dei requisiti per l'accesso: 63 anni di età e 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%; sempre 63 anni ma con 36 anni di contributi, invece, per addetti a mansioni gravose o pesanti mansioni, che in ogni caso debbono essere state effettuate per 6 anni negli ultimi 7, o per 7 anni negli ultimi 10.

La legge allarga però la platea degli addetti a mansioni gravose o pesanti rispetto all'elenco originario di cui all'allegato C della legge finanziaria 2017 (L.232/2016), ricomprendendo altre categorie, per come si evince dalla tabella allegato 3 della Legge di bilancio.

A questi si aggiungono gli operai edili dei cantieri, i ceramisti e i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta, per i quali si ridu-



ce però a 32 anni il requisito di anzianità contributiva. Mantenuta anche per le lavoratrici la riduzione del requisito contributivo di 12 mesi per ogni figlio.

I beneficiari percepiranno un assegno ponte mensile di max 1.500 € e fino alla maturazione della pensione di vecchiaia e, secondo le ultime stime, i beneficiari sarebbero circa 21.600.

- **OPZIONE DONNA** (comma 94): viene prorogata a tutto il 2022, con conferma degli attuali requisiti: 35 anni di contributi e 58 anni d'età per le lavoratrici dipendenti (59 per le autonome), con contestuale conferma del ricalcolo per l'assegno pensionistico su base unicamente contributiva anche per i periodi pre 1996, un onere molto pesante. In pratica, la proroga estende il diritto alle lavoratrici dipendenti nate nel 1963 ed a quelle autonome nate nel 1962. Resta inoltre, ai fini della decorrenza della pensione, la finestra mobile, di 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e 18 per le autonome fra la maturazione del diritto e la prima decorrenza utile per la pensione.

La legge di Bilancio reca inoltre altre particolari disposizioni in materia previdenziale:

- istituisce un "fondo" per favorire l'uscita dal lavoro dei lavoratori dipendenti di piccole e medie imprese in crisi che abbiano raggiunto un'età anagrafica di almeno 62 anni (commi 89-90);

- detta alcune disposizioni per il personale del comparto Sicurezza e Difesa (commi 97-102) e per le prestazioni di INPGI per i giornalisti con rapporto di lavoro subordinato (commi 113-118);

- allarga al 2022 e 2023 il periodo di sperimentazione del contratto di espansione, con limite minimo di 50 unità lavorative in organico per poter accedere al beneficio.

Ma la legge di bilancio interviene anche sul regime fisca-

le dei pensionati e porterà nel 2022 qualche spicciolo in più negli assegni percepiti mensilmente, e questo in ragione degli interventi operati sulle aliquote IRPEF (soppressione aliquota del 41%, abbassamento della seconda aliquota dal 27 al 25% e della terza dal 38% a 35 fino a 50.000€, e tassazione al 43 % dei redditi superiori) e riorganizzazione/armonizzazione delle detrazioni anche per i redditi da pensione (commi 2-4).

Questi interventi appaiono però orientati a favore dei redditi medio alti. Secondo uno studio dell'Ufficio parlamentare del bilancio, la riforma delle aliquote avvantaggerà soprattutto coloro che hanno redditi individuali tra i 42 e i 54mila euro, mentre avrà un impatto nullo sui redditi più bassi (c.d. "incapienti") e minimo invece su quelli medio bassi, che costituiscono la gran parte delle pensioni attuali (per redditi fino a 20mila euro l'anno, il beneficio sarebbe di solo un centinaio di euro all'anno, meno di 10 euro al mese). Qualche spicciolo in più, dunque, ma davvero solo qualche spicciolo.

Queste, in sintesi, le novità per il 2022 della Legge di Bilancio che interessano più da vicino i pensionati, rispetto alle quali non possiamo che confermare il giudizio complessivamente negativo sulle scelte operate del Governo in materia previdenziale nei termini già espressi nei precedenti Notiziari, e che ora ribadiamo negli stessi termini anche per quanto attiene agli interventi fiscali.

Il 2022 dovrebbe essere l'anno buono per la riforma della Legge Fornero, il Presidente Draghi lo ha preannunciato, ma manca ancora un percorso preciso e un calendario di incontri con le Parti sociali.

La speranza è che la si faccia davvero, in ogni caso ne vedremo gli sviluppi.



# “CATTIVI AMICI” DI GILLY MACMILLAN

**A**vvincente, diretto, commovente... con “Cattivi Amici” Gilly Macmillan è riuscita a mantenere alta la tensione in una storia verosimile, non facile da raccontare. “Cattivi amici” è un romanzo che ci fa riflettere sull’amicizia e su tanti altri temi molto attuali, come l’immigrazione, l’integrazione sociale, il bullismo, la malattia. Un thriller che è stato per me una piacevole scoperta, anche non avendo letto altri libri della stessa autrice prima d’ora.

Noah Sadler è un adolescente malato di cancro che trascorre le sue giornate a scuola e i pomeriggi con il suo migliore amico Abdi Mahad. I due amici sono inseparabili. Per questo motivo quando il corpo di Noah viene trovato in un canale di Bristol, il silenzio di Abdi è inspiegabile. Perché non parla?

Ad occuparsi del caso è il detective Jim Clemo, appena tornato in servizio dopo un congedo forzato. La morte di Noah fa diventare Abdi il principale sospettato, ma ben presto, quello che sembrava un gioco tra ragazzi finito male si trasforma in un dibattito che accende il dibattito pubblico: Noah è inglese, Abdi un rifugiato somalo. La tensione sociale, la paura e la rabbia cieca degenerano velocemente a Bristol, mentre le due famiglie combattono per ottenere una risposta.

Con un intreccio narrativo in cui si mescolano ricordi dei protagonisti, e-mail, articoli di giornale e post di blog, Macmillan è riuscita a ad esplorare profondamente le relazioni umane e i legami tra le famiglie protagoniste, senza mai allentare la tensione. Un crescendo di suspense che spinge a leggere fino all’ultima riga per capire cosa si cela dietro la prematura scomparsa di Noah.



## Chi è Gilly Macmillan

*Gilly Macmillan è cresciuta a Swindon in Inghilterra ed ha trascorso la sua adolescenza nel Nord della California. Vive a lavoro a Bristol con il marito e tre figli. “9 giorni”, il suo romanzo d’esordio, è stato un successo internazionale, a cui sono seguiti “La ragazza perfetta” e “Una cattiva baby-sitter”. “Cattivi amici” è stato ai primi posti delle classifiche inglesi e italiane*

AI PRIMI POSTI DELLE CLASSIFICHE  
INGLESI E ITALIANE

GILLY MACMILLAN

# CATTIVI AMICI



UN GRANDE THRILLER

ROMANZO

  
KING

NEWTON  
COMPTON  
EDITORI



# PROPRIETÀ DELLA LIQUIRIZIA

**L**a liquirizia trova indicazione nella prevenzione e nella cura delle ulcere gastriche e duodenali, delle gastriti, delle ulcere da farmaci (FANS, cortisonici) e da alcool e delle mucositi/salute/mucosite.html da chemioterapici, grazie all'effetto antinfiammatorio esercitato da alcuni principi attivi presenti nella liquirizia stessa, fra cui ricordiamo la glicirrizina.

All'effetto antinfiammatorio della glicirrizina si associa l'effetto antispastico sulla muscolatura liscia esercitato dai flavonoidi presenti nella radice e nell'estratto.

Alla liquirizia - più in particolare, alla sua radice e ai suoi estratti - vengono attribuite numerose proprietà, fra cui spiccano quelle antinfiammatorie, antiulcera ed espettoranti. Diversi sono gli studi che hanno confermato le suddette proprietà e per questo l'utilizzo della liquirizia è stato ufficialmente approvato per il trattamento di tosse, bronchiti e gastriti.

In particolare, sembra che queste attività siano dovute alla glicirrizina e all'acido glicirretico contenuti all'interno della radice della pianta.

Gli estratti di radice di liquirizia, infatti, hanno un'attività citoprotettiva, antinfiammatoria e cicatrizzante sulla mucosa gastrica e duodenale, sia per contatto diretto con la lesione, sia per stimolo indiretto alla produzione di muco da parte delle cellule della parete gastrica.

Le proprietà antinfiammatorie, di cui la glicirrizina e l'acido glicirretico sono dotati,

pare siano dovute sia alla capacità di inibire l'aggregazione piastrinica indotta dalla trombina, sia all'attività simil-steroidica posseduta da queste stesse molecole. Infatti, la struttura chimica di questi composti è analoga a quella degli ormoni steroidei normalmente presenti all'interno del nostro organismo.

Tuttavia, è proprio a causa di questa analogia che le suddette molecole - e l'acido glicirretico in particolar modo - sono in grado di esercitare anche un'azione ipertensiva. Più precisamente, tali molecole inibiscono l'enzima 11-beta-idrossisteroide deidrogenasi, ossia l'enzima deputato alla conversione del cortisolo in cortisone. Così facendo, si assiste a un aumento dei livelli di cortisolo che, a sua volta, è in grado di esercitare un effetto simile a quello dell'aldosterone, interagendo con i recettori mineralcorticoidi. Tutto ciò si traduce in una diminuzione dei livelli plasmatici di potassio e in un aumento di quelli di calcio, con conseguente comparsa d'ipertensione.

Inoltre, la glicirrizina ha dimostrato di possedere anche attività antibatteriche ed antivirali. In particolare, sembra che questa molecola possa essere un potenziale aiuto nel contrastare il virus responsabile della sindrome acuta respiratoria grave (altrimenti definita SARS), ma non solo.

La glicirrizina ha anche potenti effetti immunomodulatori. Infatti, questa saponina ha dimostrato di essere anche in grado di ridurre il rischio di cancerizzazione dell'epatite da virus C.





La liquirizia e i suoi estratti possono essere impiegati nel trattamento di tosse e bronchiti, grazie alle proprietà antinfiammatorie, espettoranti ed antimicrobiche dei principi attivi in essi contenuti.

Come accennato, la radice di liquirizia può essere impiegata con successo nel trattamento e nella prevenzione delle gastriti, grazie all'azione citoprotettiva ed antinfiammatoria che la glicirrizina e l'acido glicirretico esercitano nei confronti della mucosa gastrica.

Il dosaggio giornaliero raccomandato è di circa 5-10 grammi

di radice polverizzata (corrispondente a circa 200-400 mg di glicirrizina).

La liquirizia è disponibile anche come rimedio omeopatico, generalmente, sotto forma di globuli, con indicazioni per il trattamento di stipsi, intestino pigro, irritazioni della gola e tosse secca.

La dose di rimedio da assumere potrebbe variare in funzione della diluizione omeopatica utilizzata.

## IL CAMMINO DEI BRIGANTI

**I**l Cammino dei Briganti è un percorso ad anello, che parte dal piccolo paesino di Sante Marie, il quale conta poco più di mille abitanti, situato in provincia dell'Aquila in Abruzzo.

Questo meraviglioso cammino ripercorre le strade attraversate dai briganti della Banda di Cartore attraversando il Parco del Velino e del Sirente, che per sfuggire ai Sabaudi si muovevano per le valli al confine tra Lazio e Abruzzo.

Tuttavia, il termine "briganti" non è del tutto corretto; possiamo definirli spiriti liberi, che non volevano piegarsi al volere dei reali.

Il cammino è lungo 100 km ed è percorribile in 7 giorni. In più, ci sono due varianti: la prima variante è alla tappa numero 4, che di per sé è aggiuntiva, poiché parte da Cantore e attraverso un percorso ad anello che passa per il Lago della Duchessa (1920 metri s.l.m.) giunge al punto di partenza.

Per completare questa tappa dovrete scegliere tra la tappa 4a per Valle di Fua – Valle della Cesa e la tappa 4b che passa per Valle di Fua – Val di Teve.

La seconda variante è alla tappa numero 6 dove potrete scegliere se percorrere la tratta Magliano de' Marsi – Sorbo o la tratta Magliano de' Marzi – Scurcola Marsicana. Di seguito, nelle sezioni "TAPPE" e "ALTIMETRIE E DISLIVELLI", potrete trovare i dettagli sulla lunghezza, sulle altimetrie e sui dislivelli.

La segnaletica è bianco-rossa, ma spesso potrebbe essere difficile individuarla, visto che la manutenzione del percorso è gestita esclusivamente da volontari. Per questo vi consigliamo di munirvi della guida ufficiale, di una mappa e/o delle tracce GPS.

Se avete piacere di viaggiare in gruppo,

l'associazione "Compagnia dei Cammini" organizza escursioni a cui tutti possono partecipare.

### QUANDO PARTIRE?

Il Cammino dei Briganti si può percorrere in tutte le stagioni, ma soltanto se non si intende percorrere la tappa aggiuntiva che conduce al Lago della Duchessa, dove si sale fino ad un'altitudine di ben 1922 metri s.l.m. e l'inverno potrebbe portarci incontro a spiacevoli neviccate.

Non hai ancora letto il nostro articolo sui cammini percorribili in inverno?

Al contrario, se non avete intenzione di affrontare questa piccola chicca che ci propone l'itinerario, la quota massima che si tocca è relativamente bassa: 1.200 metri s.l.m.

Il nostro consiglio è quello di percorrere il cammino durante la primavera e l'autunno, mentre nei mesi estivi si potrebbe avvertire un po' di caldo nelle ore centrali, ma comunque la strada risulta essere molto ombreggiata e spesso ventilata. Inoltre, in estate è più facile incappare in un sovraffollamento delle strutture d'accoglienza.

Dormire in tenda è sempre affascinante e l'Abruzzo, così selvaggio ed autentico, avvalora ancor di più questa esperienza. La legge italiana è piuttosto ambigua per quanto riguarda il bivacco ed il campeggio, ma generalmente se avete intenzione di accamparvi soltanto dal tramonto all'alba non ci dovrebbero essere problemi.

Non hai ancora letto l'articolo sulla legislazione italiana sul bivacco e sul campeggio?

L'unico luogo che richiede un permesso per poter montare una tenda o allestire un bivacco è il Lago della Duchessa.

Prima è necessario compilare un modulo



che potete trovare su questo link [www.riservaduchessa.it/campeggio\\_in\\_riserva.html](http://www.riservaduchessa.it/campeggio_in_riserva.html).

Il Cammino si sta attrezzando per chi dorme in tenda. In ogni caso è sempre possibile dormire in tenda, anche fuori dai luoghi dedicati, scegliendo posti consoni (non piantate le tende nei paesi). Unica eccezione: all'interno della Riserva della Duchessa (vedi sotto). Le aree attrezzate dedicate ai campeggiatori, con fontane, docce e bagni sono ancora poche (e le strutture ricettive non hanno aree dedicate).

Per affrontare il Cammino dei Briganti potete utilizzare uno zaino da 35 litri se preferite camminare leggeri, specialmente nella stagione estiva. Altrimenti, potete utilizzare uno zaino più capiente da 45 litri.

#### COSE DA PORTARE:

Guida 180 g  
 Zaino 1,7 kg  
 Magliette (3/4) 350 g  
 Calzini tecnici (3/4) 100 g  
 Mutande (3/4) 100 g  
 Infradito (consigliati) 100 g  
 Pantaloni tecnici lunghi 120 g

Poncho 350 g  
 Asciugamano (microfibra) 100 g  
 Beauty case e kit medico 300 g  
 Torcia frontale 200 g  
 Powerbank 10000 200 g  
 Posate 100 g  
 cordino e/o fascette 200 g  
 Mollette e spille da balia 50 g  
 Caricatore cellulare 30 g  
 Coltellino svizzero  
 Borraccia (filtra tutto) 60 g  
 145 gr  
**TOTALE 5 kg**  
 Opzionale  
 Tenda (2 posti) 2,7 kg  
 Sacco a pelo 1,3 kg  
 Materassino 210 g  
 Pile a collo alto 200 g  
 Calzamaglia 100 g  
 Crema solare 130 g  
 Spray anti insetti 100 g

# CHAMPAGNE BRUT NATURE CHARLES LEGEND

**L**o Champagne Brut Nature della cantina francese Charles Legend è una bollicina intrigante e raffinata perfetta per accompagnare succulente portate a base di pesce. Questa etichetta viene realizzata con sole uve di Pinot Nero attentamente selezionate ed un affinamento sui propri lieviti che varia da 30 a 36 mesi. Il colore è giallo dorato dal perlage fine e persistente mentre gli aromi sprigionati richiamano frutta autunnale, frutti di bosco e miele. Il sorso è croccante, deciso, fresco, armonioso e di ottima persistenza gustativa



## Ballon Flute

Ideale per champagne e spumanti metodo classico, in quanto il calice stretto con fondo a punta favorisce lo sviluppo del perlage senza disperderlo. Il corpo un po' più ampio rispetto ad un flute esalta i suoi aromi intensi e complessi e l'apertura stretta ne aiuta la concentrazione





# MAMUTHONE CANNONAU SEDILESU

Il “Mamuthone” Sedilesu è un vino rosso prodotto esclusivamente con uve Cannonau. Il colore è rubino acceso. Al naso riproduce sentori fruttati, che richiamano gli aromi di marasche e ciliegie oltre a profumi di rose ed eucalipto. In bocca regala una sensazione piacevole di morbidezza e caldo, con tannini freschi e robusti. Matura 12 mesi in botti di rovere da 40 hl.



*Denominazione: Cannonau di Sardegna DOC Rosso*

*Uve: 100% Cannonau di Mamoia*

*Produttore: Sedilesu*

*Contenuto: 75,0 cl*

*Regione: Sardegna*

*Zona di produzione: Provincia di Nuoro, Mamoia*

*Altitudine: 720 metri sul livello del mare*

*Terreno: sabbioso e acido ricco di potassio*

*Vendemmia: la raccolta avviene nel mese di Ottobre.*

*Vinificazione: la fermentazione è spontanea con 12-15 giorni di macerazione, senza subire nessuna filtrazione.*

*Affinamento: la maturazione avviene per 12 mesi in botti da 40 hl con successivo affinamento di almeno tre mesi in bottiglia*

*Gradazione alcolica: 14,5%-15,5% vol.*

*Temperatura di Servizio: 18-20° C*

*Filosofia del produttore: Vino Artigianale, Biologico, Macerazione sulle bucce, Lieviti indigeni, Fermentazione spontanea, Metodi antichi e naturali.*

## Caratteristiche dell'ottimo vino rosso sardo Mamuthone Cannonau Sedilesu

**Mamuthone Cannonau Sedilesu: il vino rosso, corposo e intenso, che rappresenta la storia della viticoltura sarda. Il contesto è emblematico: le colline del paese di Mamoia, nel cuore della Barbagia. Il terroir è acido e ricco di potassio, il clima secco, a tratti arido; le fredde piogge sono limitate ai periodi invernali. Sulle colline, che spesso raggiungono i 700 m s.l.m, la temperatura notturna si abbassa notevolmente. Questo è l'habitat del Cannonau, il vitigno simbolo della Sardegna, e qui ha sede la cantina Giuseppe Sedilesu. Una realtà con oltre 30 anni di storia e, ancora oggi, a conduzione familiare.**

**Ottenere il meglio dal vitigno, rispettandone il carattere ed esaltandone le qualità, è la filosofia della cantina. Il rispetto per il territorio si concretizza in una viticoltura che rinuncia ai prodotti di sintesi e predilige sistemi biologici e biodinamici. La fermentazione spontanea dà il via alla vinificazione che vede una lunga maturazione in botti di legno e si conclude con un affinamento in bottiglia di almeno 3 mesi. Non è previsto alcun processo di filtrazione. L'intenso colore rosso rubino lascia presagire il carattere deciso del Mamuthone Cannonau Sedilesu. Netto anche il profilo aromatico, in cui prugne e ciliege mature incontrano sentori accattivanti di pepe e note dolci di vaniglia e mirto. Al palato è possente e morbido insieme, piena sintesi del meraviglioso terroir sardo. Un vino a tutto pasto che si abbina bene ai sapori locali: il pecorino, il "porceddu" e i "culurgiones". Ottimo con la cacciagione e le carni rosse, accompagna egregiamente dessert come le crostate alla frutta, gli amaretti e biscotti secchi.**

# DON'T LOOK UP

**P**roprio a Natale Netflix ha regalato ai suoi abbonati uno dei film più costosi che abbia mai realizzato.

*Don't Look Up* è stato un titolo particolarmente atteso, visto soprattutto il cast di grande spessore che ha portato il progetto ad un'attenzione generalizzata.

Tra gli interpreti spicca il nome di Leonardo DiCaprio, che torna a recitare dopo due anni da *C'era una volta a... Hollywood* alla sua prima collaborazione con Netflix e con un servizio di streaming in generale. C'è da aggiungere che la pellicola è stata scritta e diretta dal genio di Adam McKay, che dopo aver realizzato alcune tra le commedie più divertenti degli anni 2000 come la duologia di *Anchorman*, *Fratellastri a 40 anni*, *Ricky Bobby* e *I poliziotti di riserva* a iniziato a cimentarsi in un cinema più impegnato ma sempre con un occhio di riguardo per la commedia, realizzando film come: *La Grande Scommessa* (con cui ha vinto l'Oscar per la sceneggiatura nel 2016) e *Vice - L'uomo nell'ombra*. Ha inoltre diretto il pilot ed è produttore esecutivo della serie dramedy più premiata e apprezzata degli ultimi anni: *Succession*.

Adam McKay riesce a creare, ancora meglio dei suoi due film precedenti, una commedia capace nel trattare temi drammatici e attuali. La scrittura adottata è una metafora sul mondo contemporaneo e in particolar modo sull'America di oggi. Il Mondo che McKay tratteggia è fatto di individui disinteressati perché tutti impegnati in attività di poco spessore. Chi in realtà ha a cuore quelli che dovrebbero essere gli aspetti più importanti della vita sul Pianeta sono pochi e allontanati dalla comunità. Una realtà decisamente poco

lontana dal mondo fuori dallo schermo.

Il film è una grande metafora sulla vita contemporanea, una vera e propria critica sociale neanche troppo sottile, messa in scena in un modo diretto e poco velato. Aver scelto un cast così ampio e variegato ha sicuramente aiutato la promozione del film.

Leonardo DiCaprio si dimostra il migliore in campo, con un ruolo centrato che seppur diversissimo dagli altri personaggi da lui interpretati, riesce comunque a stupire.

Insieme a Di Caprio sono presenti nel cast: Jennifer Lawrence, Meryl Streep, Rob Morgan, Johan Hill e Mark Rylance oltre che a delle simpatiche piccole parti di Timothee Chalamet, Cate Blanchett, Tyler Perry e Ron Perlman. Da segnalare anche nel cast la popstar Ariana Grande, al suo primo ruolo cinematografico, e Kid Cudi.

Il ruolo che *Don't Look Up* ha nel 2021 è importantissimo: riuscire a far ridere attraverso esagerazioni e comportamenti sopra le righe e allo stesso tempo far riflettere profondamente. E' una pellicola rivolta a tutti, a quei giovani disinteressati e a quegli adulti acciecati da avidità e potere. I personaggi di Ariana Grande e Meryl Streep ne sono l'esatto esempio. A livello tecnico il film è ben realizzato. La regia di McKay, pur facendosi più statica rispetto al suo solito, è fortemente riconoscibile. La vera punta di diamante è però il montaggio, affidato ad Hank Corwin. Se nella prima parte le scene sono legate tra loro in maniera più diluita e "tranquilla", quando la narrazione inizia a prendere una piega diversa, anche il montaggio si manifesta in maniera più eccentrica, con-

R

# Don't Look

BASED ON TRULY  
POSSIBLE EVENTS

LEONARDO  
DiCAPRIO

JENNIFER  
LAWRENCE

AND MERYL  
STREEP

STORY BY ADAM MCKAY & DAVID SIROTA

SCREENPLAY BY ADAM MCKAY DIRECTED BY ADAM MCKAY

IN SELECT THEATERS **DECEMBER 10**

**NETFLIX**

ferendo una sensazione di frenesia a tutto il film che ben si sposa con le scene mostrate. Nonostante la lunghezza, il film è assolutamente godibile grazie anche ad una sceneggiatura divertentissima e ad una messa in scena dinamica e mai sotto tono.

In conclusione Adam McKay gira uno dei film dell'anno per attualità, forma e voglia di raccontare. Rilasciato sulla piattaforma nel giorno Natale, è una scommessa

dello stesso streamer nella speranza che possa arrivare al maggior numero di persone. Frenetico e divertentissimo nella messa in scena, sarà sicuramente un film divisivo che sarà fortemente apprezzato o fortemente odiato. Noi l'abbiamo amato!

