



ISSN 2039-5272
81212

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



**LA FLP IN AUDIZIONE ALLE COMMISSIONI RIUNITE
AFFARI COSTITUZIONALI E GIUSTIZIA DEL SENATO**

**SULLA CONVERSIONE IN
LEGGE DEL DL 80/2021**



IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

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

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

E' diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

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

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

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

ASSOCIATO USPI UNIONE STAMPA PERIODICA ITALIANA PUBBLICITÀ



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

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

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

Le informazioni e la modulistica per richiedere il credito d'imposta sono disponibili all'indirizzo dell'Agenzia delle Entrate:

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

DIRETTORE

Marco Carlomagno

DIRETTORE RESPONSABILE

Roberto Sperandini

COMITATO EDITORIALE

Lauro Crispino, Roberto Sperandini,
Vincenzo Patricelli

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Chiara Sernia

REDAZIONE ROMANA

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

REDAZIONE:

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

COLLABORATORI:

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

COMITATO SCIENTIFICO:

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



**DALLA
PARTE DEI
LAVORATORI'**

SOMMARIO

FLP NEWS



6 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

16 MEF

17 ENTRATE

20 DOGANE E MONOPOLI

22 ENTRATE

26 GIUSTIZIA

28 MIBACT

30 RUBRICHE VARIE



CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici

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

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

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

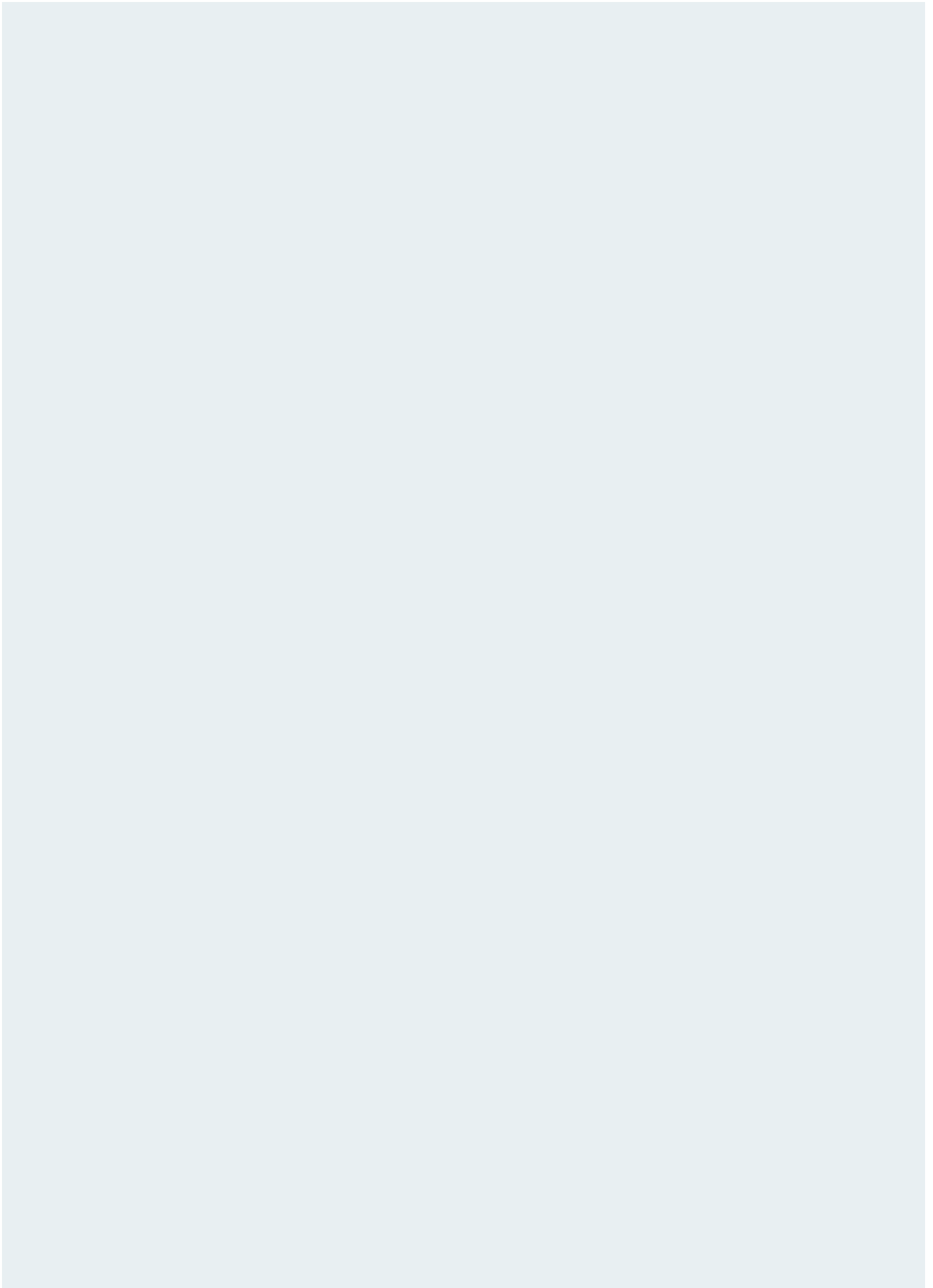
Nel 2014 la FLP è il motore di una nuova rivoluzione aggregante nell'universo dei Sindacati dei dipendenti pubblici: quando, dopo anni di gestazione, viene dato corso alla parte della riforma Brunetta che riduce i comparti di contrattazione collettiva nel pubblico impiego da 10 a 5, la FLP costituisce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

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

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

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

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



CCNL FUNZIONI CENTRALI

IL RISCHIO DI UN CONTRATTO

FOTOCOPIA

PRIME CHIUSURE DELL'ARAN ALLA MODIFICA DI ALCUNI IMPORTANTI ISTITUTI DEL CCNL, RESTANO ANCORA

INDEFINITI GLI SPAZI SULLA RISCrittURA DELL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE E SUL LAVORO AGILE

Alla quarta riunione, dopo le prime tre che erano state caratterizzate dalla sostanziale riproposizione generale delle proposte sindacali, con l'Aran che si era limitata registrare le diverse posizioni, sono iniziati ad emergere con sufficiente nettezza quelli che per l'Aran sono gli ambiti - e diremo noi i limiti - entro i quali dovrebbe muoversi il negoziato per il rinnovo contrattuale.

In buona sostanza, su alcune materie per noi rilevanti e che necessitano di interventi di profonda riscrittura - come il sistema di partecipazione, le relazioni sindacali, il rafforzamento della contrattazione, sia nelle materie che nei diversi livelli di relazione e, in particolare, il superamento delle norme punitive sul diritto alla salute -, tutte materie contenute nella proposta di articolato provvisorio presentata dall'Aran e su cui ci siamo confrontati in riunione, la posizione dell'Aran è stata di sostanziale chiusura.

Sono stati di nuovo rievocati i vincoli normativi che impedirebbero il ripristino della contrattazione sull'articolazione dell'orario di lavoro, sulla definizione dei profili professionali, sui criteri per le procedure di mobilità volontaria, sull'individuazione e la graduazione delle posizioni organizzative.

Così come il maquillage proposto per gli Organismi Paritetici per l'Innovazione appare inadeguato a renderlo effettivamente esigibile nelle Amministrazioni riottose, prevedendo inoltre tra le materie di confronto alcune tipicamente negoziali come le misure per il benessere organizzativo, la formazione, o il lavoro agile.

Mentre noi riteniamo che possano avere un ruolo solo

se deputati al confronto sulle materie rientranti direttamente nelle potestà datoriali come l'organizzazione delle Amministrazioni e degli Uffici, e non certo come surrogato e depotenziamento della contrattazione.

Riscontriamo ancora una posizione di netta chiusura sul superamento dell'istituto delle 18 ore di permesso annue per visite mediche specialistiche ed esami diagnostici, che invece per noi devono essere ricondotti al trattamento di malattia, perché riteniamo non praticabile la proposta di altre Organizzazioni sindacali di misurarsi unicamente sull'aumento di ore di permesso.

Tra l'altro l'Aran, considerando detto innalzamento un costo contrattuale, ne vincola la rideterminazione a scapito delle già esigue risorse economiche stanziare per il rinnovo contrattuale.

Abbiamo ribadito nel nostro intervento che su queste materie, anche a invarianza normativa, vi sono le condizioni per migliorare il contratto vigente. I vincoli normativi evocati erano in gran parte già esistenti al momento della stipula dei contratti precedenti a quello delle Funzioni centrali 2016- 2018, e nonostante questo, molti istituti relativi alla contrattazione continuano oggi ad essere presenti nei CCNL di altri comparti del lavoro pubblico.

Sulla nostra richiesta di mantenere l'istituto della malattia in caso di visite specialistiche ed esami diagnostici, ricordiamo che la norma - nel rinviare alla contrattazione le modalità applicative - non esclude tale fattispecie, tanto che è stata confermata anche nei rinnovi contrattuali 2016/2018, ad esempio per il personale docente.

Sugli altri punti oggetto della proposta di "riscrittura" dell'Aran portati in discussione, quali la regolamentazio-



ne dei turni abbiamo segnalato la necessità di garantire il recupero della maggiore attività lavorativa svolta, ad esempio nel caso dei turni festivi infrasettimanali, e per quanto concerne le ferie, la necessità di rendere coerenti gli archi temporali di fruizione in caso di rinvio per motivi di servizio, o motivate esigenze del lavoratore e di prevederne la fruizione fino almeno ai nove mesi dell'anno successivo a quello di maturazione.

Pur non essendo entrati ancora nel merito degli altri istituti fondamentali (la riunione di ieri era limitata agli aspetti sopra evidenziati) che costituiscono il vero banco di prova per il rinnovo del contratto (parte economica, ordinamento professionale, lavoro agile), questa fase conferma tutte le nostre preoccupazioni che sin dalla prima riunione ci hanno portato a definire questa, una trattativa in salita.

Dopo dieci anni di blocco contrattuale e un rinnovo 2016-2018 assolutamente insufficiente dal punto di vista economico e peggiorativo su quello normativo, è necessaria una svolta che non può certamente limitarsi alla riproposizione di gran parte del contratto precedente.

Questo non solo per riconquistare spazi di agibilità, di partecipazione, di tutela e di valorizzazione per le lavoratrici ed i lavoratori, ma anche per fare del CCNL un formidabile strumento che sia in grado di accompagnare gli ineludibili processi di rilancio delle nostre Pubbliche Amministrazioni alla luce delle sfide richieste dall'attuazione del PNRR.

Dobbiamo contrastare il rischio dicotomia con l'approvazione da parte del Governo e del Parlamento di una

serie di norme tutte mirate (almeno nelle intenzioni e nei titoli) alla modernizzazione e all'efficientamento, e un CCNL che invece stancamente ripropone soluzioni datate e inadeguate.

Dobbiamo cioè evitare un "contratto fotocopia" rispetto a quello relativo al triennio 2016-2018, che era apparso già da subito in molte parti inadeguato e che poi tale è risultato nei fatti dopo 3 anni di applicazione, ma che oggi, a fronte del quadro di situazione prodotto dall'emergenza Covid, apparirebbe del tutto anacronistico e inadatto rispetto alle esigenze delle PP.AA. e più in generale del Paese.

Il rinnovo del contratto non è infatti un adempimento burocratico, basato sui "precedenti", ma deve essere in grado di recepire e normare tutte le modifiche che si sono succedute e guardare al futuro, per regolare e governare il cambiamento in atto.

La prossima riunione è stata fissata per il 1 luglio e in quella sede verificheremo l'ulteriore andamento del confronto.

Nel frattempo confermiamo le nostre iniziative a livello politico e parlamentare per migliorare i contenuti del DL 80 in sede di conversione in legge, allo scopo di agevolare il raggiungimento degli obiettivi che ci prefiggiamo, e continueremo a confrontarci, come abbiamo fatto in questi mesi con le lavoratrici ed i lavoratori, nel corso delle Assemblee indette in tutte le Amministrazioni del comparto.

PIENO SOSTEGNO, DA PARTE DI FLP, AL CORPO DELLA POLIZIA PENITENZIARIA

Finalmente l'Amministrazione con a capo la Ministra Marta Cartabia, il Sottosegretario con delega al DAP Francesco Paolo Sisto, il Sottosegretario Anna Macina con delega al DOG e tutti i dirigenti del DAP hanno incontrato le OO.SS. per discutere di quanto accaduto nelle carceri di Santa Maria Capua Vetere e più in generale per affrontare tutte le criticità che affliggono il Dipartimento del DAP. Dopo un breve intervento del Guardasigilli riepilogativo dei fatti accaduti la stessa ha dato indicazioni al Sottosegretario Sisto affinché le OO.SS. presenti potessero intervenire sugli argomenti all'ordine del giorno.

La FLP nel suo intervento ha dato il pieno sostegno al corpo della Polizia Penitenziaria e plaudito all'intervento della Ministra Cartabia per le doglianze espresse al presidente dell'ordine dei giornalisti dichiarando che si è superato il limite del diritto di cronaca dopo la pubblicazione su alcune testate locali dei dati personali di tutti gli agenti indagati.

Di contro abbiamo condannato i fatti accaduti al carcere di Santa Maria Capua Vetere i quali non solo sono gravissimi ma sono la palese dimostrazione che siamo di fronte ad una Giustizia sospesa e ad una democrazia azzoppata, e come enunciato dal Guardasigilli ".....al tradimento della Costituzione" di cui però bisogna fare luce nelle aule dei tribunali fino in fondo e non sulle pagine dei giornali su tutte le cose che sono emerse e che, quindi, a maggior

ragione, bisogna investire in mezzi, strutture, risorse finanziarie, formazione, ma soprattutto in assunzioni sia nel settore della Polizia Penitenziaria, a cominciare dagli idonei in virtù di graduatorie in essere, nonché nel settore civile soprattutto nell'ambito dell'area della rieducazione, partendo dalla Stabilizzazione degli ex Esperti art.80/75 ovvero Psicologi e Criminologi Penitenziari, per poi continuare a rafforzare l'organico soprattutto in questa direzione, in considerazione del fatto che la pianta organica ormai è obsoleta e malgrado tutto delle 1000 unità previste ne sono presenti in servizio poco più di 700 rispetto ad una popolazione carceraria di oltre 60.000 unità.

L'incontro di ieri è stato positivo, anche perché abbiamo tirato un fendente durissimo definendo la questione della Stabilizzazione degli psicologi, che può essere realizzata con la Madia, l'altra grande vergogna nazionale che dura da oltre 40 anni; abbiamo sottolineato che bisogna implementare l'area rieducativa per applicare i principi costituzionali e dell'Ordinamento Penitenziario sulla cosiddetta riabilitazione del detenuto rafforzando nel contempo le misure alternative al Carcere, perché l'unica soluzione non può essere la fase repressiva o la repressione, e anche dal punto di vista della prevenzione a non commettere più reati, non ci può essere soluzione migliore dell'enorme potenziamento dell'area trattamentale rieducativa e della risocializzazione.

Se vogliamo essere visti positivamente nel mondo



bisogna agire così altrimenti la visione continuerà ad essere negativa e da terzo mondo. Oggi abbiamo una realtà totalmente scompartata nel sistema Penitenziario e devastata; si pensi che tra il 2021 e il 2025 avremo circa 12.500 pensionamenti nella Polizia Penitenziaria con un rimpinguamento di circa 7000 unità in 5 anni avremo quindi una perdita di oltre 5500 unità che uniti alla mancanza dei dipendenti civili sopra enunciati dà il senso di cosa occorre fare immediatamente al DAP. Ma oltre ad avere i numeri più consoni al reale fabbisogno occorre come da sempre richiesto dalla FLP una vera valorizzazione del personale civile anche in termini giuridici ed economici, revisionando anche l'attuale sistema organizzativo-ordinamentale creando le condizioni di portare a sintesi l'attuale disgregazione in diversi Comparti degli attuali profili professionali. Abbiamo ribadito a maggior ragione di creare le giuste sinergie con le OO.SS per incontri monotematici finalizzati alla soluzione dei problemi e il coinvolgimento del Sindacato nel contesto di specifiche Commissioni per una valutazione complessiva a 360 gradi.

Dopo aver sentito tutte le OO.SS. il Sottosegretario Sisto raccogliendo anche quanto richiesto dalla FLP ha sostenuto che lavorando sinergicamente insieme alle parti sociali e accogliendo la nostra proposta operativa, relativamente all'effettuazione di Tavoli Monotematici, ha definito un cronoprogramma dove come primo argomento ha inserito l'Ampiamento delle Piante organiche, e a seguire la Videosorveglianza, la formazione e la sanità penitenziaria. Ci ha infine comunicato che a breve saremo convocati proprio per trattare la tematica relativa alle piante organiche sia della Pol Pen e di tutti i dipendenti civili.

È giunto il momento di cambiare passo e strategia per riformare il sistema Penitenziario e renderlo efficace, giusto, equo, umano, nel rispetto delle regole e dei principi costituzionali e dello stesso Ordinamento Penitenziario. Carceri civili per una Società civile, così come dovrebbe essere in una vera democrazia che si rispetti.

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE RIVALUTATI I LIVELLI DI REDDITO FAMILIARE E LE MAGGIORAZIONI PER I FIGLI A DECORRERE DAL 1° LUGLIO 2021

La FLP informa che l'INPS, con messaggio n. 2331 del 17 giugno 2021, ha comunicato la rivalutazione degli importi in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 153/1988 e diramato le tabelle con i limiti di reddito familiare da considerare, sulla base del reddito conseguito nel 2020, ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare alle diverse tipologie di nuclei a decorrere dal 1° luglio 2021; inoltre, ha integrato le note delle relative tabelle riferite ai nuclei con figli per tenere conto delle maggiorazioni disposte dall'articolo 5, del decreto legge 8 giugno 2021, n. 79, recante "Misure urgenti in materia di assegno temporaneo per figli minori", riconoscendo agli aventi diritto all'assegno per il nucleo familiare, a decorrere dal 1° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021, una maggiorazione di euro 37,50 per ciascun figlio, per i nuclei familiari fino a due figli, e di euro 55 per ciascun figlio, per i nuclei familiari con almeno tre figli. Analoga comunicazione, è stata diramata dal MEF-Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n°17 del 23 giugno 2021. Pertanto, i lavoratori dipendenti aventi titolo, possono presentare la consueta domanda ANF, come ogni anno, usufruendo per le mensilità da luglio a dicembre 2021 non solo degli importi mensili ANF, stabiliti dalle apposite tabelle ANF 2021-2022 dell'Inps, ma anche della maggiorazione degli assegni per il nucleo familiare stabilita dall'art. 5 del DL 79/2021.

A riguardo, precisiamo che le predette maggiorazioni sono una misura temporanea, valida esclusivamente per il secondo semestre del 2021, considerando che dal 1° gennaio 2022 l'assegno unico dovrebbe sostituire gli ANF, che saranno di fatto aboliti. Infatti, recependo una norma introdotta dalla Legge di bilancio 2021 nel pacchetto famiglia, con la Legge n. 46 del 1° aprile 2021, il Governo è stato delegato ad adottare, entro dodici

mesi dalla data di entrata in vigore della stessa legge, uno o più decreti legislativi volti a riordinare, semplificare e potenziare, anche in via progressiva, le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale.

Tale assegno, basato sul principio universalistico, costituirà un beneficio economico attribuito progressivamente a tutti i nuclei familiari con figli a carico, nell'ambito delle risorse disponibili previste per legge nonché delle risorse rivenienti dal graduale superamento o dalla soppressione di alcune misure previsti a sostegno delle famiglie (assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori, assegno di natalità, premio alla nascita, fondo di sostegno alla natalità) e dal graduale superamento o dalla soppressione, nel quadro di una più ampia riforma del sistema fiscale, delle detrazioni fiscali e dell'assegno per il nucleo familiare.

I predetti decreti legislativi, prevederanno nuovi principi e criteri per accedere al beneficio e per determinare l'ammontare dell'assegno si terrà conto della condizione economica del nucleo familiare, come individuata attraverso l'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) o sue componenti, tenendo conto dell'età dei figli a carico e dei possibili effetti di disincentivo al lavoro per il secondo percettore di reddito nel nucleo familiare. L'assegno unico e universale per i figli a carico sarebbe dovuto già partire per tutti dal 1° luglio 2021, ma il ritardo del passaggio alla fase attuativa, dovuto anche al cambio di Governo, ha portato il nuovo Esecutivo a fare una scelta alternativa e a doppio binario racchiusa nel Decreto Legge 8 giugno 2021, n. 79 e valida dal 1° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021: 1) Ai nuclei familiari che non abbiano diritto all'assegno per il nucleo familiare (disoccupati, incapienti e autonomi) è riconosciuto un assegno temporaneo su base mensi-



le, a condizione che al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, siano in possesso congiuntamente dei requisiti indicati dall'art.1 con riferimento ai requisiti di accesso, cittadinanza, residenza e soggiorno, e con riferimento alla condizione economica, il nucleo familiare del richiedente deve essere in possesso di un indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) in corso di validità. L'assegno (art.2) è determinato in base alla tabella di cui all'Allegato 1 del DL 79/2021, la quale individua le soglie ISEE e i corrispondenti importi mensili dell'assegno temporaneo per ciascun figlio minore, in relazione al numero dei figli minori. Gli importi di cui all'Allegato 1 sono maggiorati di 50 euro per ciascun figlio minore con disabilità.

La domanda (art.3) è presentata in modalità telematica all'INPS ovvero presso gli istituti di patronato. Resta ferma la decorrenza della misura dal mese di presentazione della domanda stessa.

Per le domande presentate entro il 30 settembre 2021, sono corrisposte le mensilità arretrate a partire dal mese di luglio 2021. 2) Ai nuclei familiari che hanno diritto all'assegno per il nucleo familiare (ANF) di cui all'articolo 2 del DL 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n.153, è riconosciuta una maggiorazione agli importi mensili in vigore e superiori a zero, di euro 37,50 per ciascun figlio, per i nuclei familiari fino a due figli, e di euro 55 per ciascun figlio, per i nuclei familiari di almeno tre figli.

LA FLP IN AUDIZIONE ALLE COMMISSIONI RIUNITE AFFARI COSTITUZIONALI E GIUSTIZIA DEL SENATO

SULLA CONVERSIONE IN LEGGE DEL DL 80/2021

Si è tenuta un'importante audizione della FLP presso le Commissioni riunite Affari Costituzionali e Giustizia del Senato sulla legge n. 2272 di conversione del Decreto legge n. 80/2021.

L'Audizione, che è stata trasmessa in diretta sulla webtv del Senato, ed è visionabile al link https://webtv.senato.it/4621?video_evento=214701, è stata l'occasione per presentare ai Presidenti delle Commissioni, ai Relatori Valeria Valente e Giacomo Caliendo e ai molti Senatori intervenuti, le valutazioni della FLP sul provvedimento in conversione, con la contestuale presentazione degli emendamenti che abbiamo predisposto per modificare gli aspetti per noi inaccettabili del Decreto Legge "reclutamento".

Il Decreto in conversione non si limita a definire le modalità di assunzione per le nuove professionalità necessarie all'attuazione dei Piani previsti nel PNRR e l'avvio dell'Ufficio unico del processo, ma riscrive in buona parte alcune norme del D. Lgs. 165 in materia di rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici.

Nelle linee generali, ed in alcuni punti, dette modifiche vanno nella direzione da noi richieste con il pressing dei mesi scorsi nei confronti di Governo e Parlamento per rimuovere gli ostacoli che impediscono il pieno dispiegarsi della contrattazione collettiva, elementi necessari per rinnovare i contratti e riscrivere gli ordinamenti professionali.

Ma vi sono aspetti che riteniamo debbano essere oggetto di profonde modifiche e miglioramenti in sede di conversione in legge, con particolare riferimento all'esigibilità di alcuni istituti o al superamento dell'eccessiva ingerenza

della norma su aspetti che debbono essere, invece, regolati dalla contrattazione collettiva.

Per noi le modifiche debbono limitarsi a superare i vincoli che impediscono la piena contrattazione, non a regolamentare direttamente le materie relative al rapporto di lavoro e all'ordinamento professionale, e tantomeno a costruire un nuovo groviglio di norme, farraginoso e confusionario.

A tal fine appare ad esempio un'incursione legislativa non accettabile l'individuazione analitica dei nuovi profili professionali in cui inquadrare i neoassunti a tempo determinato alla Giustizia, che lede l'autonomia negoziale e il delicato lavoro di riscrittura dell'ordinamento professionale, disarticolando l'attuale sistema di inquadramento tra nuovi assunti e personale già in servizio e inquadrato nei vecchi profili.

In tale ambito abbiamo proposto un allargamento del sistema di partecipazione coerente con i nuovi e pressanti compiti assegnati alle Pubbliche amministrazioni per l'attuazione del PNRR, con la necessità di essere sempre più al passo con i bisogni e le aspettative di cittadini e imprese, ridando al CCNL un ruolo decisivo nel consentire il più ampio coinvolgimento delle lavoratrici, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, mettendo a fattor comune le migliori esperienze e intelligenze che sono presenti ad ogni livello nelle Amministrazioni.

Abbiamo ribadito che valutiamo positivamente la norma che supera il tetto predeterminato ai Fondi risorse Decentrati delle Amministrazioni. Riteniamo però che vada resa immediatamente esigibile, che ne venga prevista l'immediata fattibilità e applicabilità in sede di con-



trattazione collettiva, anche e soprattutto integrativa, senza dubbi interpretativi che rischiano di vanificarne gli effetti.

Per quanto concerne il diritto alla carriera abbiamo accolto con favore il recepimento di una nostra richiesta di sempre con il ripristino a regime dei passaggi tra le Aree per il personale interno con percentuali di copertura fino al 50% dei posti disponibili. In questo caso restano però le criticità per la formulazione della norma che interviene sui criteri prevedendo metodi comparativi unilaterali, basati sull'individuazione di criteri e titoli non condivisibili, in luogo, come da noi richiesto, di una proceduralizzazione concorsuale, e soprattutto non supera con l'attuale formulazione il vincolo del possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno come requisito di accesso, vanificando l'esperienza professionale e le competenze acquisite dal personale nel corso del rapporto di lavoro.

Come FLP abbiamo chiesto che i criteri di selezione vengano decisi in sede di contrattazione collettiva nazionale di comparto. Stesso discorso, ancora più rafforzato, perché nel caso di specie ci troviamo di fronte a progressioni all'interno della stessa Area di inquadramento, vale per le progressioni economiche all'interno delle Aree.

La norma deve limitarsi a prevederne la realizzabilità, non certo criteri e modalità di espletamento.

È solo il CCNL, e la successiva contrattazione integrativa, che deve individuare i criteri di selezione e attribuzione.

Positiva l'istituzione di un'ulteriore Area specifica per le posizioni di elevata professionalità da attuare in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Si tratta di una norma importante che va nella direzione di riconoscere le molteplicità professionalità presenti nelle Pubbliche Amministrazioni e quelle che nei prossimi mesi entreranno per ricoprire tutte le quelle funzioni strategiche e tecnico-professionali ad oggi non previste, ma assolutamente necessarie. Un "middle management" che esiste di fatto ma la cui funzione non è riconosciuta o è incardinata nella figura delle Posizioni Organizzative che non ne riconoscono la valenza giuridica e, soprattutto, sono temporanee e lasciate all'arbitrio della dirigenza nelle modalità di conferimento.

L'Area delle elevate professionalità per noi va quindi finalmente istituita e riempita di contenuti in sede di rinnovo dei Contratti, con una norma di prima applicazione per il personale interno, evitando che possa configurarsi come un contenitore di nicchia molto limitato nei numeri e destinato ad inquadrare solo alcune professionalità o titolari di posizioni organizzative.

Ribadiamo poi che non accetteremo mai lo scippo, lo stral-

cio, o la mancata attivazione dell'Area in sede contrattuale, come oggi altre Organizzazioni sindacali hanno incredibilmente ipotizzato in sede di audizione.

Così come abbiamo apprezzato le norme in materia di accesso alla dirigenza con la previsione di procedure riservate (fino al 30 per cento dei posti disponibili) al personale interno inquadrato nell'area apicale delle qualifiche funzionali da almeno 5 anni. La norma recepisce una nostra rivendicazione, che è parte integrante della proposta di nuovo Ordinamento professionale.

Abbiamo chiesto, invece, la soppressione della norma che aumenta le percentuali di attribuzione degli incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 19 comma 6 del D. Lgs. 165.

Tale norma aumenta il già elevato ambito di discrezionalità nel conferimento senza concorso degli incarichi dirigenziali (già oggetto in questi anni di numerose censure anche in ambito costituzionale) e non appare coerente con l'impianto complessivo che su questa materia prevede un mix tra procedura selettive interne delle singole amministrazioni e reclutamento tramite la SNA.

Sul superamento del nullaosta in caso di mobilità volontaria tra Amministrazioni, abbiamo proposto modifiche che vanno nella direzione di renderlo più esigibile, estendendolo anche al comparto sanità, che nell'attuale formulazione del DL (mantenimento dell'istituto in caso di profilo infungibile, o carenza del 20 per cento nella qualifica), sarebbe in molti casi inapplicabile e di fatto aggirabile dalle Amministrazioni che spesso frappongono ostacoli puramente difensivi e quindi impediscono una possibile ricollocazione di professionalità.

Infine abbiamo espresso una valutazione negativa sulla parte relativa alle assunzioni temporanee dall'esterno di funzionari e alte professionalità per la natura precaria di detto rapporto di lavoro che alimenta il fenomeno del precariato e sicuramente porrà poi il problema delle stabilizzazioni, nonché per i titoli richiesti che limitano la possibilità di accesso per centinaia di migliaia di giovani restringendo la platea senza alcuna garanzia di effettiva copertura dei posti. Il rilancio delle Pubbliche amministrazioni alle prese con carenze di organico eccezionali dopo decenni di mancato turn over, necessita di un'operazione di ampio respiro, non temporanea, o tampone, ma strutturale che rafforzi gli organici di tutte le Amministrazioni, ormai al collasso, per garantire i livelli di efficacia e di qualità che servono al Paese.

Nelle prossime ore renderemo disponibili nel dettaglio le proposte emendative presentate e vi informeremo tempestivamente dell'iter parlamentare del provvedimento in questione che continueremo a seguire con la consueta attenzione.



Il Decreto in conversione non si limita a definire le modalità di assunzione per le nuove professionalità necessarie all'attuazione dei Piani previsti nel PNRR e l'avvio dell'Ufficio unico del processo, ma riscrive in buona parte alcune norme del D. Lgs. 165 in materia di rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici.

Nelle linee generali, ed in alcuni punti, dette modifiche vanno nella direzione da noi richieste con il pressing dei mesi scorsi nei confronti di Governo e Parlamento per rimuovere gli ostacoli che impediscono il pieno dispiegarsi della contrattazione collettiva, elementi necessari per rinnovare i contratti e riscrivere gli ordinamenti professionali.

PROSEGUE L'INIZIATIVA PER LA MODIFICA DEL DECRETO LEGGE RECLUTAMENTO PRESENTATI AL SENATO ALCUNI EMENDAMENTI PREDISPOSTI DALLA FLP

Nei giorni scorsi la FLP, pur prendendo atto di alcune norme inserite nel D.L. 80/2021 che riprendevano numerose richieste avanzate nei mesi scorsi al Governo e al Parlamento in materia di lavoro pubblico (istituzione dell'Area delle elevate professionalità, previsione a regime dei passaggi tra le aree e aumento della percentuale fino al 50% dei posti riservati agli interni, superamento dei tetti ai Fondi risorse decentrate, accesso alla dirigenza con procedure interne fino al 30% delle posizioni disponibili nelle Amministrazioni), ha proposto alle Commissioni Affari Costituzionali e Giustizia del Senato, competenti in sede referente all'esame del Disegno di legge di conversione del Decreto, una serie di emendamenti mirati al miglioramento e alla modifica di molti aspetti della norma. Tale iniziativa si è concretizzata ulteriormente con la consegna degli stessi anche ai diversi gruppi parlamentari e con la presentazione delle motivazioni alla base delle nostre proposte nel corso dell'audizione che abbiamo tenuto presso le Commissioni riunite del Senato lo scorso 1 luglio.

Rileviamo con soddisfazione che alcuni emendamenti da noi proposti sono stati presentati in sede di esame del provvedimento e ammessi dalla Presidenza alla discussione che nei prossimi giorni dovrà pronunciarsi sugli stessi, previo parere dei Relatori e del Governo.

Ci riferiamo in particolare all'emendamento 3.22 presentato dal Senatore Gianni Pittella in materia di superamento del tetto dei Fondi risorse decentrate:

Sostituire il comma 2, con il seguente:

«2. I limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, possono essere superati, secondo criteri e modalità definiti

nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro, e in contrattazione integrativa, nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità, e in quelle rinvenibili nella disponibilità delle Amministrazioni e degli Enti già stanziati per tali finalità». e agli emendamenti 3.9 Toffanin, Vitali, Pagano e 3.11 De Petris, Errani, Buccarella, Grasso, Laforgia, Ruotolo in materia di superamento del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno nelle procedure di passaggio tra le aree e di assegnazione alla contrattazione collettiva delle suddette procedure:

Al comma 1, capoverso «1-bis», sostituire il quarto periodo con il seguente: «Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra aree e, negli enti locali, qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa, definita in sede di contrattazione collettiva, che tenga conto dell'esperienza acquisita anche ai fini del superamento del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area, della valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, dell'assenza di provvedimenti disciplinari, del possesso di titoli professionali e di studio posseduti alla data di riferimento della procedura, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti».

Seguiremo con attenzione l'iter del provvedimento e continueremo il nostro pressing affinché Governo e Relatori esprimano parere favorevole alla loro approvazione, così come insisteremo per l'accoglimento degli ulteriori emendamenti da noi presentati (a partire da quello relativo alla riscrittura dell'art. 40 del D.Lgs 165 sul sistema di partecipazione e di relazioni sindacali, di grande importanza in sede di rinnovo dei CCNL).

FONDO RISORSE DECENTRATE 2020 E PROGRESSIONI ECONOMICHE

**PASSI IN AVANTI CONCRETI PER LA DEFINIZIONE DI
ENTRAMBE LE QUESTIONI, SPIRAGLI PER UN
POSSIBILE ACCORDO SULLA BANCA ORE E ANCORA
FUMATA NERA PER I PASSAGGI TRA LE AREE**

Conclusa la riunione nazionale al MEF sul FRD 2020 e le progressioni economiche 2021 per il personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

La nota positiva è la conferma dello stanziamento aggiuntivo di 30 milioni di euro previsto per legge che confluirà sul FRD a partire dal 2021. Si tratta di una somma aggiuntiva rilevante, pari al 70 % dell'attuale disponibilità del Fondo.

Per quanto concerne il FRD 2020 come FLP abbiamo chiesto di definire l'accordo il prima possibile al fine di accelerare l'erogazione delle risorse e permettere la definizione dell'accordo stralcio 2021 per effettuare le progressioni economiche entro fine anno, allo scopo di dare decorrenza alle stesse dal 1 gennaio 2021.

Per quanto concerne le assenze conteggiate come presenza, ai fini della performance organizzativa 2020, vi sarà una implementazione delle stesse con lo scorporo di quelle per la legge 104 (per se e per assistenza ai familiari) dalla franchigia dei 45 giorni, come pure l'elevazione a 60 giorni delle assenze per ricovero ospedaliero riconosciute come presenza, quelle per isolamento domiciliare Covid e le assenze per l'esonero dal servizio nella fase emergenziale.

Sulle **PROGRESSIONI ECONOMICHE** abbiamo ritenuto insufficiente la proposta dell'Amministrazione (quella che partiva da 5 milioni di euro previsti nel FRD 2019 da noi non firmato) e abbiamo chiesto che le PEO 2021 debbano riguardare almeno il 50% degli aventi diritto (circa 5.000 posti) a partire dai 1.700 che nella scorsa tornata non ne

hanno beneficiato.

E su questo l'Amministrazione ha convenuto, per cui nei prossimi giorni inizieremo il confronto sui criteri e sulla ripartizione dei posti, come sul testo dell'accordo FRD 2020.

Fumata nera invece sui passaggi tra le aree in quanto nonostante le nostre reiterate richieste riscontriamo una chiusura dell'Amministrazione che ha escluso la possibilità di attivarle entro il corrente anno.

Ovviamente noi non ci arrendiamo e su questo importante aspetto, tanto sentito dal personale, continueremo la nostra iniziativa cercando di allargare il fronte sindacale con una proposta unitaria che costringa l'Amministrazione a cambiare idea.

Infine, dando seguito alla nostra nota dei giorni scorsi, abbiamo anche sollecitato l'accordo per la definizione del limite massimo di ore da far confluire nella banca dati allo scopo di attivare questo importante istituto anche negli Uffici territoriali; intesa che contiamo di definire nel corso dei prossimi incontri.



NUOVO MODELLO DI ASSISTENZA ALL'AGENZIA DELL'ENTRATE

Si smentiscono a vicenda e smentiscono le direzioni regionali. È il caos organizzativo. Eppure lo avevamo detto che ci sarebbe voluto un tavolo con tutti gli attori in campo.

Non è stato tempo perso quello della riunione dell'altro giorno con l'Agenzia delle Entrate sul nuovo modello di assistenza al contribuente, ma è stata l'occasione di toccare con mano che l'Agenzia è davvero nel caos, dal punto di vista organizzativo e della conduzione delle strategie.

La prima sorpresa è verificare che manca la continuità amministrativa: eravamo d'accordo con il direttore del personale precedente che la trattativa (perché di questo si tratta) sarebbe stata fatta con la presenza ai massimi livelli possibili della Divisione Servizi (per capirci, almeno un direttore centrale) e invece ci siamo ritrovati come unica presenza quella di una POER (bravissima, per carità) in collegamento, che ha dovuto sospendere le ferie per presenziare. Questo, come vedremo nel prosieguo, ha avuto un peso non indifferente.

La richiesta di avere tutti gli attori al tavolo non era certo un capriccio, ma un'esigenza dettata dal fatto che si doveva parlare di questioni contrattuali, ma anche valutare la fattibilità delle strategie pensate più di un anno fa. E per farlo c'era bisogno anche di chi prende le decisioni sull'assistenza ai contribuenti. Probabilmente qualcuno ha visto questa richiesta come una diminuzione del suo ruolo mentre serviva solo a dare maggiore operatività ad una questione che è per noi strategica.

L'altra cosa che abbiamo subito notato è che l'unica volontà della DC Risorse Umane era quella di spiegare ciò che era stato fin lì fatto. Ma questo poteva andar bene 10 mesi fa (quando avevamo chiesto i primi incontri sull'argomento), non oggi che sono palesi le criticità, che vanno risolte.

Nel merito, la FLP ha fatto presente quanto dice da

tempo e cioè che molte parti del nuovo modello di assistenza sono positive, ma bisogna fare i conti con il fatto che negli ultimi quattro anni abbiamo perso più di ottomila lavoratori, la maggior parte dei quali proprio negli uffici territoriali, e che pertanto bisogna ridisegnare le priorità. Inoltre, non si possono fare cambiamenti tecnologici e innovativi a costo zero, visto che le modifiche che l'Agenzia propone sono "labour intensive" mentre ciò che manca alla nostra amministrazione è proprio il personale. Secondo la FLP è molto importante – e non solo in tempo di pandemia – deflazionare l'afflusso dei contribuenti all'ufficio attraverso l'attività di prechiamata, ma bisogna individuare in modo preciso che tipo di personale deve fare questo lavoro, con quali mezzi tecnici (al momento sono quelli personali), con quale formazione (gestire telefonate non è la stessa cosa che gestire contribuenti in presenza) e come remunerare, non a carico del fondo di sede ma dei fondi nazionali, il disagio per le numerose ore da passare al telefono.

Diversamente, la FLP crede fermamente che l'attività di IVR, alla quale arrivano tante chiamate, ma pochissime per semplici appuntamenti e la maggior parte per assistenza, non sia altro che una duplicazione del lavoro dei SAM e che, comunque, al momento non è possibile svolgerla efficacemente a causa della cronica carenza di personale.

In questi mesi, infatti, abbiamo spiegato che si sta usando anche personale che svolge attività che sono pressoché ferme, ma che ciò non sarà possibile in eterno, soprattutto quando le attività di controllo in carico agli uffici territoriali riprenderanno a pieno regime.

La FLP ha inoltre fatto presente il disagio dei lavoratori costretti ad arrabattarsi a fare più lavori e a non riuscire a gestire anche il back office, cosa che sta creando notevole stress lavoro correlato.

In sintesi, quindi, la FLP ha proposto all'Agencia di fare un accordo nel quale individuare le priorità, delineare con quale personale farvi fronte, con quali strumenti tecnici dell'agenzia e non dei lavoratori, con quale formazione e con quali indennità da attingere dai fondi nazionali, visto che non si possono depauperare i fondi di sede.

Pensavamo di aver fatto un discorso di semplice buon senso e invece ci sentiamo sentiti rispondere dalla parte pubblica che:

- Tutto questo stress e questa mancanza di personale non c'era perché abbiamo dato la metà dei servizi rispetto al 2019 (il fatto di aver allungato la filiera rispetto al semplice servizio allo sportello non ha impatto?);
- Che l'attività di pre-chiamata ha vita breve perché serve solo in tempo di pandemia quando il numero di sportelli è ridotto e che quindi a regime può anche non farsi (la FLP sarebbe di avviso diametralmente apposto);
- Che la registrazione degli atti non in presenza dovrebbe essere abbandonata non appena la pandemia lo renderà possibile (non ci pare che la divisione servizi la pensi così);
- Che l'IVR è invece necessaria perché gli uffici devono rispondere ai contribuenti e che bisogna che gli uffici si attrezzino di conseguenza.

Tralasciamo le allusioni al fatto che noi sindacalisti conosciamo o meno le realtà degli uffici e le esigenze dei lavoratori. Insomma, nessuno stress e nessun problema secondo il direttore centrale del personale.

Allibiti, abbiamo ribattuto che forse a non conoscere non solo la realtà degli uffici ma ciò che sta propugnando la divisione servizi forse era lei, che siamo stufi di rivoluzioni fatte con gli otto milioni di baionette di mussoliniana memoria che poi non funzionano per carenza di personale e fanno arrabbiare i contribuenti, che se la prendono con chi sta in prima linea; abbiamo invitato la DC risorse umane a parlarsi con la Divisione Risorse prima di tornare al tavolo e abbiamo chiuso con una battuta e cioè che se avesse ripetuto le parole dette a noi ai capi ufficio servizi fiscali regionali molti si sarebbero...suicidati perché davvero le contraddizioni iniziano ad essere troppo pesanti. Pure per chi organizza il lavoro in periferia.

Al termine della sua replica la FLP ha chiesto di chiarire se vi fossero le condizioni per fare un accordo quale quello richiesto, per regolarsi sulle azioni di lotta da mettere in campo.

Solo a questo punto l'Agencia ha convenuto di fare una

nuova riunione con più elementi, al fine di verificare la possibilità di un accordo e, dopo le sollecitazioni della FLP, ha fissato l'orizzonte massimo alla prima settimana di agosto. Siamo arrabbiati e delusi ma proveremo a percorrere anche questa strada, sperando che nel frattempo le diverse parti dell'Agencia si chiariscano tra loro e i direttori regionali facciano sentire la loro voce al riguardo.

Infine, la FLP ha chiarito all'Agencia che le strategie vanno discusse prima con i lavoratori e poi applicate perché oltre ad esserci le questioni squisitamente contrattuali, i lavoratori sono stakeholder interni, senza la partecipazione dei quali nessuna strategia può funzionare.

Non pensavamo di dover essere noi a spiegare le minime regole di un'organizzazione moderna, ma se ci tocca pure questo ruolo lo faremo. Perché al funzionamento dell'Agencia e al benessere di tutti gli attori che ne fanno parte noi ci teniamo.





La richiesta di avere tutti gli attori al tavolo non era certo un capriccio, ma un'esigenza dettata dal fatto che si doveva parlare di questioni contrattuali, ma anche valutare la fattibilità delle strategie pensate più di un anno fa. E per farlo c'era bisogno anche di chi prende le decisioni sull'assistenza ai contribuenti. Probabilmente qualcuno ha visto questa richiesta come una diminutio del suo ruolo mentre serviva solo a dare maggiore operatività ad una questione che è per noi strategica.



QUALCOSA FINALMENTE SI MUOVE FIRMATI ALCUNI ACCORDI E NON TUTTI POSITIVI PER I LAVORATORI

CONFERMATA AD ESEMPIO, L'APPLICAZIONE

**DELLA VALUTAZIONE RETROATTIVA SUI FONDI 2018 E 2019,
UNA VERA E PROPRIA BESTIALITÀ ORGANIZZATIVA**

CON EFFETTI NEGATIVI CHE SI RIPERCUOTERANNO

SUI LAVORATORI ANCHE NEI PROSSIMI ANNI

Si è tenuta il 26 luglio scorso la riunione tra Agenzia delle Dogane e dei Monopoli e sindacati nazionali

della dirigenza e delle qualifiche. È stata una lunga riunione e ha dato luogo a una serie di accordi, non tutti positivi per il personale, sui quali abbiamo tentato in ogni modo di incidere positivamente.

Alla fine, alcuni abbiamo potuto sottoscriverli, altri erano veramente indigeribili per un sindacato che voglia definirsi tale. Ma andiamo con ordine:

WELFARE INTEGRATIVO

Diciamo subito che questo accordo ha degli aspetti innovativi ma non ci soddisfa completamente.

È forse il primo accordo nel comparto Funzioni Centrali che destina dei soldi ai familiari dei lavoratori dell'Agenzia deceduti – cosa che riteniamo importante per le tragedie subite dai parenti dei colleghi mancati a causa della pandemia di Covid-19 – e nel contempo si occupa di prevenzione, perché ci sono somme destinate ai check-up medici completi per tutti i lavoratori dell'Agenzia. E senza attingere direttamente ai fondi del salario accessorio. Si useranno, infatti, i soldi delle vecchie “provvidenze” dei Monopoli, che l'amministrazione da anni nega si possano usare e che la FLP, in solitaria, continua ancora a rivendicare.

Per tale motivo adesso vorremmo trovare il modo per usare anche i soldi degli anni nei quali questo diritto è

stato negato ai lavoratori.

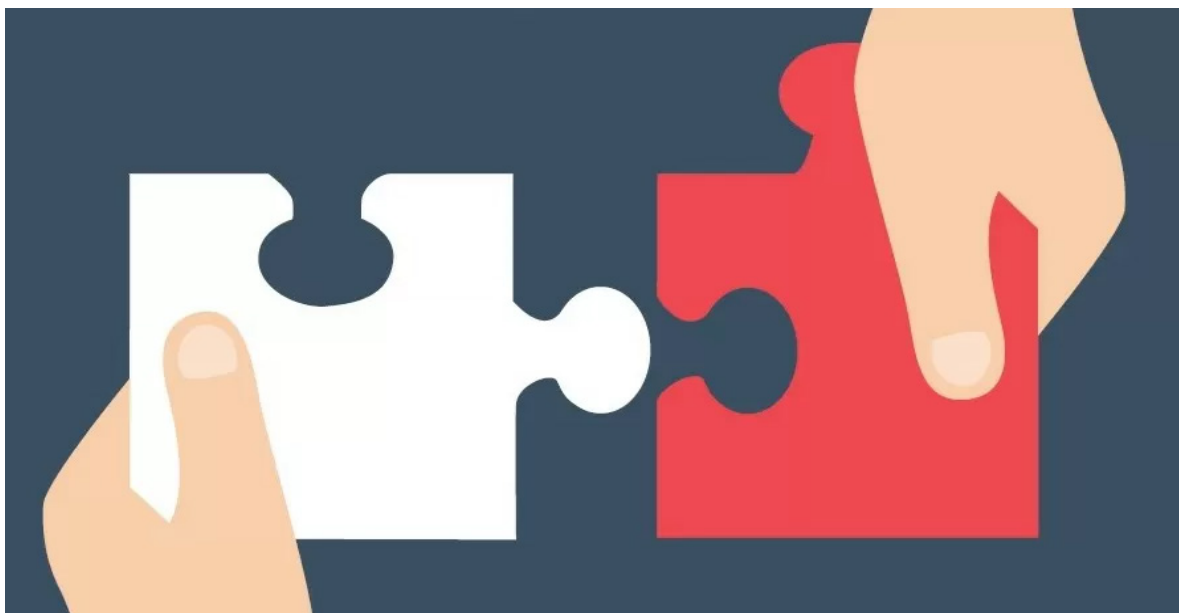
Ciò che non ci è piaciuto è stato il mancato accoglimento della proposta della FLP di dedicare una parte dei fondi ai colleghi gravemente malati che versano in difficoltà economiche in quanto sono in riduzione di stipendio a causa delle loro patologie fortemente invalidanti o che comunque faticano ad arrivare a fine mese a causa delle tante assenze obbligate che pregiudicano l'accesso al salario accessorio.

Perciò abbiamo inserito una nota all'accordo, sicuri che la nostra proposta prima o poi verrà accolta, perché non ci si può dimenticare completamente dei lavoratori malati in difficoltà economiche.

RIPARTIZIONE FONDI VARIABILI 2019

Per completare la costituzione del fondo 2019, sia dei dirigenti che delle qualifiche, vi era bisogno di determinare la distribuzione della quota incentivante e del finanziamento per il raggiungimento degli obiettivi tra i dirigenti e i lavoratori restanti.

Abbiamo cercato con le altre organizzazioni sindacali una mediazione che permettesse a tutti di firmare un buon accordo. E alla fine ci siamo riusciti, riducendo la quota per i dirigenti rispetto all'anno precedente, senza penalizzarli eccessivamente. È un accordo soprattutto di prospettiva perché permette, laddove sarà confermato il superamento dei tetti ai fondi accessori che si sta discutendo in Parlamento, di avere più soldi in futuro.



SALARIO ACCESSORIO 2018 E 2019

Qui arrivano le prime note dolenti. Come è ampiamente noto, la FLP è più che convinta della validità dei sistemi di valutazione delle prestazioni, ma solamente quando essi vengano costruiti in modo serio e per questo non ha mai accettato l'uso della valutazione fatta finora dalla stragrande maggioranza dei dirigenti nell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli. Purtroppo, è altrettanto noto che CGIL, CISL, UIL e UNSA a luglio dell'anno scorso hanno firmato con l'Agenzia un accordo che permette questo uso sconsiderato della valutazione, introducendo una vera e propria bestialità organizzativa quale è la valutazione retroattiva, cioè fatta adesso non solo per il 2018 ma anche per il 2019 e per gli anni seguenti. Questo non solo ha un effetto devastante sui lavoratori e la loro motivazione, ma rischia di avere grossi riflessi economici, il primo dei quali è stato appunto avallato dagli stessi sindacati che hanno firmato l'accordo sui fondi 2018 e 2019, che prevede differenze economiche in base alla valutazione retroattiva dei dirigenti. Sicuramente si affretteranno a spiegarvi che queste differenze saranno molto limitate negli importi che percepirete a titolo di performance individuale. Ma, attenzione, perché le norme che si stanno discutendo in Parlamento prevedono che la valutazione del triennio precedente possa avere effetti sulla carriera dei lavoratori sia nei passaggi entro le aree che tra le aree.

Per questo bisognava assolutamente evitare di firmare la possibilità di valutazione retroattiva. Purtroppo non c'è stato verso di far ragionare le altre Organizzazioni Sindacali.

È utile ricordare che nell'Agenzia cugina, quella delle Entrate, la valutazione retroattiva è stata rifiutata all'unanimità dai sindacati e gli accordi sono stati firmati ugualmente sia per il 2018 che per il 2019.

Questa vera e propria fregatura ai danni dei lavoratori rischia

tra l'altro di andare avanti ancora per anni. Infatti, forte del fatto che la maggioranza dei sindacati hanno dato il via libera alla valutazione fatta retroattivamente, l'Agenzia non ha portato avanti il nuovo e migliore accordo che avevamo fatto sulla valutazione che si sarebbe dovuto applicare già per il 2021. Così, in base alla fregatura firmata da CGIL, CISL, UIL e UNSA, è molto probabile che verrete tutti valutati con estrema discrezione e retroattivamente anche per il 2020 e persino per il 2021. Secondo noi una sciagura che si doveva evitare a tutti i costi.

Abbiamo invece firmato la ripartizione alle direzioni territoriali dei fondi di sede, sui quali bisognerà stare molto attenti che non vengano pagate figure individuate unilateralmente e senza alcun interpellato dall'amministrazione.

MOBILITA' NAZIONALE

È uno degli accordi che chiediamo da più tempo e finalmente pare essere arrivato a soluzione.

Abbiamo, infatti, firmato un accordo parziale che si concluderà con la contrattazione dei posti in entrata e in uscita da ciascuna sede. Anche qui abbiamo dovuto dar battaglia per far inserire il punteggio per il ricongiungimento al coniuge che inizialmente l'Agenzia non aveva previsto.

PROGRESSIONI ECONOMICHE

A forza di battere sul tasto delle progressioni, e grazie anche alle pressioni dei lavoratori, pare che non siamo più soli a rivendicare una nuova stagione di passaggi di fascia economica. Nell'ultima riunione il fronte sindacale che rifiutava la nostra proposta di individuare fondi per nuove progressioni si è iniziato a incrinare. Non possiamo che esserne contenti e sperare di avere sempre più compagni di strada in questa nuova vertenza, già a par

RIUNIONE IN VIDEOCONFERENZA CON LE OO.SS. NAZIONALI, PRESIDUTA DAL D.G. DEL PERSONALE CIVILE DOTT.SSA GABRIELLA MONTEMAGNO



Si è svolta a Persociv una riunione in videoconferenza con le OO.SS. nazionali, presieduta dal D.G. del personale civile dott.ssa Gabriella Montemagno, in accordo con la delegazione trattante di parte pubblica, finalizzata a calendarizzare le prossime riunioni dopo la pausa estiva su una serie di argomenti segnalati dalla FLP DIFESA e dalle altre OO.SS. della delegazione di parte sindacale.

CIRCOLARE AFFERENTE I LAVORATORI FRAGILI, SMART WORKING EMERGENZIALE SEMPLIFICATO E SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE

Come richiesto dalla FLP DIFESA con nota del 27 luglio u.s. (vds. Notdif. n°54 del 29.07.2021), abbiamo ricevuto notizia dalla dott.ssa Montemagno che, prima dell'inizio della riunione odierna, è stata firmata una specifica circolare in corso di pubblicazione sul sito internet di Persociv che recepisce le disposizioni derivanti dalle norme riportate nel DL 23.07.2021 n°105, in particolare: a) la conferma dell'applicazione dal 1° agosto al 31.12.2021 delle misure di cui al DPCM 02.03.2021 che prevedono lo SW emergenziale semplificato con le percentuali più elevate possibili; b) la proroga sino al 31.12.2021, dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 e delle disposizioni sulla sor-

veglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori fragili e in condizioni di comorbilità/età di cui all'art. 83 dell'ex DL 34/2020; c) la proroga fino al 31.10.2021, con effetto retroattivo dal 1° luglio, delle misure emergenziali previste per dall'art. 26 comma 2-bis dell'ex DL 17.03.2020 n°18, afferenti il personale individuato come "fragile" in forza del parere del medico competente che ha prescritto o prescrive l'accesso al lavoro agile del medesimo quale modalità prescrittiva; d) la proroga fino al 31.12.2021 (attuale termine di cessazione dello stato di emergenza) delle misure emergenziali previste dall'art. 39 dell'ex DL 18/2020 (diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile se compatibile con le caratteristiche della prestazione) afferenti i lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità entrambi i casi nelle condizioni di cui all'art. 3 comma 3 L.104/1992.

AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO NAZIONALE DIFESA SULLE MISURE DI PREVENZIONE E SICUREZZA CONTRO IL COVID-19 –

Il D.G. di Persociv si è reso disponibile ad aggiornare il Protocollo integrandolo con le normative succedutesi nel tempo, suggerendo di non modificare troppo i contenuti dello stesso e di anticipare formalmente le eventuali proposte di parte sindacale. La FLP DIFESA, nell'apprezzare la circolare del 30.07.2021 sui lavoratori fragili e sul lavoro agile, utile a dare un indirizzo uniforme a tutte le articolazioni della Difesa, ha evidenziato la necessità di un seguito alla stessa per sottolineare altre parti rilevanti del Protocollo attualmente vigente da attuare in tutti gli Enti della Difesa: es. applicazione del lavoro agile anche al personale in possesso di professionalità tecniche, che svolgono attività ordinariamente in presenza, appartenenti soprattutto agli

enti dell'Area Tecnico/Industriale e Tecnico/Operativa; garantire quotidianamente la pulizia e l'igiene accurata degli ambienti lavorativi, delle postazioni individuali di lavoro, dei servizi igienici, degli spazi comuni e degli impianti, ecc...; programmare la sanificazione routinaria dei suddetti luoghi, nonché la pulizia dei filtri degli impianti di aerazione e condizionamento/climatizzazione; promuovere e potenziare il ricorso a misure atte a contenere la diffusione del contagio; comunicare e confrontarsi con le rappresentanze sindacali anche attraverso i Comitati permanenti, al fine di condividere informazioni e azioni volte a contemperare la necessità di tutelare la salute del personale e dell'utenza con quella di garantire la piena operatività dei luoghi di lavoro. La FLP DIFESA, inoltre, ha segnalato che in alcuni Enti, a volte anche in applicazione di direttive emanate da Vertici militari delle singole linee gerarchiche e nonostante che la legislazione vigente non lo consente, si sono verificate situazioni di violazione delle norme sulla privacy, da un lato, nel trattamento dei dati personali relativi a tutti gli aspetti relativi alla vaccinazione, ivi compresa l'intenzione o meno della lavoratrice e del lavoratore di aderire alla campagna, alla avvenuta somministrazione (o meno) del vaccino e ad altri dati relativi alle condizioni di salute del lavoratore; dall'altro lato, nel far derivare da tali dati, conseguenze organizzative negative in ragione della libera scelta del lavoratore in ordine all'adesione o meno alla campagna vaccinale, generando a volte discriminazioni fra i dipendenti. Per tale ragione, per essere subito incisivi ed evitare possibili contenziosi all'interno degli Enti, ha richiesto l'inserimento nella circolare integrativa a quella del 30.07.2021, di un richiamo alle direttive riportate nel Provvedimento del Garante della privacy del 13 maggio 2021 e seguenti ed in ogni caso, da inserire nel testo di aggiornamento del Protocollo nazionale. Il D.G. del personale civile, ha comunicato che valuterà le ns. richieste, rendendosi disponibile per la diramazione di una ulteriore circolare.

CCNI 2018-2020 parte normativa

La dott.ssa Montemagno, ha ricordato che della bozza di documento all'esame, nelle poche riunioni effettuate qualche articolo è stato già trattato e condiviso, pertanto, salvo contrasti con eventuali norme inserite nel CCNL FC 2019-2021 all'esame in sede ARAN, gli stessi articoli potrebbero intendersi già approvati e quindi si rende disponibile per proseguire subito la trattativa. La



FLP DIFESA, come più volte richiesto formalmente e per le vie brevi nel corso di altre riunioni, ha ribadito il notevole ritardo e concordato per il riavvio immediato della trattativa e la calendarizzazione degli incontri, al fine di addivenire quanto prima ad un testo il più possibile condiviso e di riferimento, anche perché alcuni istituti contrattuali da trattare a livello periferico sono strettamente collegati con gli accordi di livello nazionale e la mancanza degli stessi pone ostacoli alle corrette relazioni sindacali.

INCOMPATIBILITA'

Il D.G. di Persociv ha comunicato di aver predisposto una nuova e specifica circolare in materia e di essere disponibile, nei primi giorni di settembre, ad un preventivo confronto prima di diramarla e pubblicarla sul sito. La FLP DIFESA ha concordato per il confronto preventivo.

MOBILITA' ORDINARIA E STRAORDINARIA

La dott.ssa Montemagno ha recepito le richieste della FLP DIFESA e delle altre OO.SS., e si è resa disponibile per l'emanazione di un bando di mobilità ordinaria definendo prima le scelte, se proseguire con le regole concordate nei "confronti" del 2018 tra le OO.SS. (non dalla FLP DIFESA) e gli OO.PP., all'epoca dell'ex SSS Difesa on. D. Rossi, che, di fatto, sono risultate penalizzanti e che pochi dipendenti ne hanno potuto beneficiare, o se si rende necessario un intervento sul testo e modificarlo. Il D.G. ha inoltre evidenziato la necessità di rimodulare anche le regole per la mobilità straordinaria. La FLP DIFESA ha chiesto la riscrittura delle regole ed ha sottolineato il fallimento totale degli accordi derivanti dagli esiti dei confronti richiamati da Persociv e del bando di mobilità ed interpellato collegato effettuati nel 2019 (per il quale FLP DIFESA, a differenza delle altre OO.SS., sostenne il suo annullamento/sospensione e chiese di andare ad un chiarimento prima dell'emanazione di un nuovo/rinnovato bando più in linea con le legittime aspettative dei lavoratori) che ha reso evidente gli effetti negativi prodotti dal mantenimento del "grado di scopertura zero". Come non ricordare le regole del "protocollo d'intesa" del 29.09.2015 che avevano già prodotto criticità con il bando di mobilità volontaria ordinaria del 2016, nel quale erano stati fissati dagli OO.PP. "gradi di scopertura organica massima sostenibile per ciascun Ente e per singolo prof. prof." decisamente alti e in molti casi addirittura pari allo "0", soglie queste che portarono a esiti imbarazzanti: meno di un centinaio, i lavoratori trasferiti nelle Sedi richieste. Proprio per questo, nel 2017, dopo un lungo confronto con A.D. per modificare il protocollo, prima in sede tec-

nica e poi in sede politica, in data 13.12.2017 si pervenne all'accordo conclusivo con Difesa Gabinetto che prevedeva la cancellazione del "grado di scopertura zero" (vds. comunicato unitario CGIL-UIL-FLP-UNSA in Notiziario n. 128 di pari data). Quell'accordo avrebbe dovuto fare da battistrada alla sottoscrizione del nuovo protocollo, cosa che invece non avvenne perché A.D., all'interno della quale si annidano tuttora i nostalgici della vecchia procedura con i pareri discrezionali degli OO.PP., colse al volo e fece propria la richiesta di CGIL-CISL-UIL+UNSA (3+1) di attendere il nuovo CCNL e di procedere in base alle nuove norme, che escludono alla radice qualsiasi protocollo e prevedevano solo il confronto ex art. 5 (con le scelte finali in capo ad A.D.) e la firma di un verbale di confronto (che è comunque cosa diversa da un protocollo d'intesa), atteso che il comma 2 dell'art.5 prevede che sia "redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse", ma non ne dispone di certo anche la firma. E' così è poi avvenuto: il protocollo non è stato mai sottoscritto, nonostante i 3+1 lo avessero incredibilmente richiesto più volte, e, al suo posto, si sono svolti i confronti: prima a PERSOCIV quello sulle procedure (rimaste quasi analoghe alle precedenti) e poi quello con gli OO.PP. sui c.d. "gradi di scopertura", confronti tutti ai quali FLP DIFESA non ha partecipato perché all'epoca esclusa dai tavoli per la non firma del CCNL FC 2016-2018 (firma tecnica avvenuta solo in data 21.09.2018). Dei confronti con gli OO.PP. per stabilire i "gradi di scopertura", si sono conosciuti gli esiti attraverso la lettura dei comunicati unitari: per gli Enti di area SGD e per gli Enti della Giustizia Militare, il 20% per i profili tecnici e amministrativi; per gli Enti di area SMD, il 15% per i tecnici e il 25% per gli amministrativi; nulla invece per gli Enti dei CC. Così si era letto nei comunicati unitari, ma così poi non è avvenuto nei fatti, atteso che il bando pubblicato ha evidenziato per molti profili e per molti Enti un "grado di scopertura "0", assolutamente inammissibile alla luce dell'accordo politico del 13.12.2017.

Ebbene, oggi, presa coscienza dei danni prodotti ai lavoratori, tutte le OO.SS. chiedono la rivisitazione delle regole sulla mobilità ordinaria e straordinaria: eliminazione del grado di scopertura zero; trasparenza sugli organici dei singoli Enti, ivi compresi i pensionamenti a breve e medio termine e gli effetti del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale civile 2021-2023; superamento dei pareri degli OO.PP. e decisione di Persociv per la mobilità volontaria straordinaria connessa con le norme di tutela sociale; sospensione dei continui tagli di posizioni organiche civili negli Enti, ancora legati alla riduzione organica prevista dalla L. 244/2012, nonostante che in

Parlamento sono all'esame disegni di legge per rimodulare anche i termini temporali di tale legge; ecc...

La dott.ssa Montemagno ha riferito che per la questione delle T.O.O. dei singoli Enti, provvederà a sollecitare formalmente il riscontro agli OO.PP. visto che sono in ritardo da circa un anno e mezzo e che c'era stato un impegno politico a fornirli a Persociv ed alle OO.SS. nazionali. In merito ai pareri degli Stati Maggiori per le istanze di mobilità straordinaria, è necessario sciogliere un nodo di carattere politico legato a provvedimenti normativi che riconoscono tali competenze. Anche su questo argomento, il D.G. del personale ha invitato le OO.SS. ad inviare proposte formali di modifica delle regole sulla mobilità volontaria.

POLVERIFICI, LAVORI INSALUBRI E IMBARCO

Il D.G. di Persociv ha comunicato che le circolari sino ad ora emanate in materia, sono in linea con la normativa vigente e con la giurisprudenza della Corte dei Conti, sino al 2° grado, che si sta formando su casi di dipendenti del Ministero della Difesa; ha altresì riferito di essere a conoscenza che, anche per questi argomenti, le OO.SS. hanno presentato le problematiche a Gabinetto Difesa e richiesto un incontro. A riguardo, FLP DIFESA ha comunicato che in data 12 aprile 2021, in occasione del nuovo Governo, ha ripresentato la richiesta formale d'incontro a Gabinetto Difesa tramite il nuovo SSS alla Difesa, on. Giorgio Mulè, e che allo stato, pur comunicandoci di aver preso a carico la ns. richiesta, non ha convocato. Inoltre, FLP DIFESA ha richiesto un tavolo tecnico con Persociv, per ricercare soluzioni interne al Ministero, evidenziando che, non è accettabile far ricadere sui lavoratori aventi titolo e prossimi alla pensione, le inadempienze procedurali (di comunicazione e archiviazione) perpetuate nel tempo dai datori di lavoro e responsabili dell'impiego, che oggi ostacolano la produzione di attestazioni di periodi pregressi per mancanza di documentazione agli atti.

La dott.ssa Montemagno ha assunto l'impegno di interloquire con Gabinetto Difesa per convenire su come procedere per l'incontro con le OO.SS. (incontro congiunto Gab. Difesa e Persociv oppure due riunioni separate) e di verificare se ci sono margini di manovra per risolvere la problematica in esame in ambito di Dicastero, anche se sembra necessario un intervento legislativo per il quale serve il supporto della parte politica del Ministero.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

La dott.ssa Montemagno ha informato che il Ministro della Difesa ha predisposto due direttive per il sistema performance individuale, una per il personale dirigente ed una

per il personale civile delle aree funzionali, che entreranno in vigore dal 1° gennaio 2022. A breve termine, Gabinetto Difesa provvederà a trasmetterle alle OO.SS. nazionali di riferimento per le due categorie di dipendenti e convocherà per il previsto confronto. A riguardo, è stato richiesto alle OO.SS. di inviare formalmente le proprie osservazioni.

Dopo la prima decade di settembre, si avvieranno gli incontri: la prima convocazione riguarderà l'aggiornamento del protocollo Covid-19, la seconda la mobilità ed a seguire i restanti argomenti.

Per finire, s'informa che la FLP DIFESA ha avviato analogo iniziativa verso AID, con lettera del 30.07.2021 che pubblichiamo sul ns. sito, al fine di calendarizzare le prossime riunioni su argomenti d'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori e per la diramazione di una specifica circolare sui lavoratori fragili.



LA FLP INCONTRA IL DOG SULLE PROSPETTIVE DELLE POLITICHE DEL PERSONALE E DEL DIPARTIMENTO E PNRR

Si è svolto l'incontro tra codesta O.S. ed il Capo Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria, d.ssa Barbara Fabbrini ed il Direttore generale del Personale e della Formazione, dr. Alessandro Leopizzi. Dopo una breve introduzione della d.ssa Fabbrini che ha sottolineato le imminenti sfide dell'Amministrazione in riferimento alla legge di bilancio e al PNRR, la delegazione FLP Giustizia, nel manifestare l'apprezzamento del taglio organizzativo dell'incontro voluto con ogni singola O.S., ha iniziato ad esporre le problematiche che affliggono, da tanti anni, il "Pianeta giustizia", illustrando quelle che sono agli occhi della FLP le richieste maggiormente improrogabili. Primariamente si è ribadita la necessità, già esternata all'incontro con il Ministro Cartabia del 5.05 c.a., di sottoscrivere l'accordo per il FUA 2019, e con piacere si è appreso che la chiusura del medesimo avverrà a breve, anzi le OO.SS. riceveranno in tempi stretti la convocazione dal Sottosegretario Macina per la firma dell'Accordo. Relativamente al 2020, anch'esso oggetto di richiesta, l'ipotesi del FUA è in elaborazione e se ne prevede la chiusura entro il 2021.

La FLP Giustizia ha in ogni caso rimarcato la necessità di un potenziamento del FUA per il settore giustizia da attuarsi partendo dalla legge di stabilità del 2020, che ha gettato le basi per qualcosa di buono, ed insistendo per la previsione di ulteriori fondi nella legge di stabilità del 2021. Peraltro la FLP Giustizia ha sottolineato che vi sono risorse economiche prodotte dal medesimo settore giustizia (Risparmi di gestione Recupero crediti, contributo unificato, riforme della giustizia, FUG etc.) a cui attingere per il potenziamento predetto. Sul punto l'Amministrazione ha compreso le necessità e manifestato disponibilità.

Ulteriori problematiche esposte, più volte denunciate dalla

FLP Giustizia, sono state quelle relative allo scorrimento 21 quater dei cancellieri esperti e degli ufficiali giudiziari, alle disattese attuazioni degli accordi sulla tematica della riqualificazione degli ausiliari e alle progressioni economiche.

A tal proposito la FLP ha ulteriormente rimarcato che bisogna elaborare una proposta da portare in parlamento con l'auspicio che diventi una norma di legge della riqualificazione giuridica ed economica di tutto il personale giudiziario sulla stessa impostazione della 21 quater anche al fine di non intaccare i fondi del FUA. La FLP ha inoltre auspicato una riflessione complessiva per quanto attiene la procedura delle valutazioni delle performance del personale, considerazione sottolineate anche dall'OIV (organo indipendente di valutazione). Relativamente a tali punti l'Amministrazione, dopo aver precisato che si è in attesa di una normazione relativa alle progressioni economiche, probabilmente presente in qualche emendamento del DL Brunetta, ha fornito puntuale risposta prevedendo uno scorrimento sostanzioso del 21 quater per i cancellieri esperti entro settembre 2021 in contemporanea all'assunzione dei 2700 cancellieri, ed anche per gli ufficiali giudiziari, mentre sulla questione "ausiliari" si è mostrata disponibile a sbloccare la situazione.

Si è poi affrontato il tema della mobilità che la FLP porta avanti con convinzione da tempo, anche con ricorso tuttora pendente in giudizio, per le inadempienze compiute dall'Amministrazione in violazione dell'accordo di mobilità 2020. Orbene, anche su questo punto l'Amministrazione ha manifestato l'intenzione di procedere alla mobilità, definita "scontata" ed in "corso", seppur con i ritardi dovuti ad un anno difficile (anche se queste dichiarazioni arrivano stranamente solo a seguito del nostro ricorso), motivo



questo per cui a seguito dell'interpello per la qualifica dei direttori amministrativi, si procederà con le altre qualifiche (cancellieri, operatori, ausiliari etc) così come si evince dagli accantonamenti delle sedi già pubblicate dal Ministero; ma non solo!

La FLP ha ribadito che i posti da coprire con i concorsi esterni siano quelli lasciati liberi dalla mobilità interna dei lavoratori già in servizio, e successivamente estendere per analogia il principio della mobilità anche al personale non di ruolo della giustizia; l'Amministrazione si è mostrata flessibile, così come ha ascoltato con interesse la richiesta di stabilizzazione degli operatori giudiziari già assunti e che saranno assunti nella procedura dei 1000 con contratti a tempo determinato.

A tal fine come soluzione propedeutica la FLP Giustizia ha chiesto l'implementazione almeno fino a 36 mesi rispetto alle previsioni attuali dei periodi contrattuali, utilizzando le stesse modalità delle programmate assunzioni inserite nel PNRR con i fondi del Recovery Plan (21.910 assunzioni). In questo contesto a maggior ragione la FLP ha ribadito la richiesta dello scorrimento di tutta la graduatoria dei "1000" con l'assunzione anche degli idonei dal numero 3001 in poi, peraltro questione che abbiamo già segnalato e che stiamo ancora segnalando anche in queste ore in sede politica.

Altra questione fondamentale che la FLP ha segnalato anche in ottica di implementazione, è quella relativa al lavoro agile (smart-working e co-working) che non può essere considerato solo un fatto emergenziale o casuale, ma deve rappresentare un principio ordinario da attuare in tutte le amministrazioni della giustizia e in tutti gli uffici giudiziari. Peraltro il lavoro agile durante la pandemia ha dimostrato di essere non solo un effi-

cace modalità di svolgimento in sicurezza della prestazione lavorativa, ma anche un fattore propositivo dal punto di vista organizzativo e del mutamento della produttività. Sul punto l'Amministrazione si è mostrata concorde, quanto meno a mantenere la percentuale di smart-working attualmente esistente, impegnandosi a tal fine ad intercedere con la Funzione pubblica che attualmente si pone in una direzione più riflessiva.

Ennesima priorità denunciata dalla FLP è stata quella della

non regolare gestione del DGSIA, delle videoconferenze e del personale collegato. Oltre ad aver proposto un potenziamento dell'organico e la revisione complessiva dell'attuale gestione, nello specifico si è affrontata la problematica esistente in molti Tribunali d'Italia relativa all'assistenza tecnica prestata dai cancellieri e/o assistenti giudiziari durante le Videoconferenze, ovvero le difficoltà tecniche della gestione delle udienze in call conference senza l'ausilio di tecnici ma soprattutto senza alcuna formazione.

In questo contesto la FLP ha ribadito la richiesta della costituzione di un profilo professionale tecnico specifico. L'Amministrazione sul punto ha evidenziato la probabile esistenza in alcuni uffici di problemi di natura organizzativa, chiaramente da risolvere, ed in ogni caso l'intenzione di procedere alla formazione del personale già impiegato in udienza.

Infine sul tema che riguarda il piano assunzionale di 21.910 unità di personale di varia professionalità inserito nel PNRR Giustizia, la FLP ha dato un giudizio positivo sottolineando anche la necessità di una valorizzazione delle professionalità già presenti nella giustizia attraverso la previsione di fondi per le progressioni economiche, l'implementazione del FUA ed un vero e cospicuo potenziamento del salario accessorio al fine di sanare le "ingiustizie" perpetrate da un ventennio nei confronti di tutto il personale giudiziario ivi compresi unep e professionalità tecniche contestualmente all'incremento previsto dal Recovery Plan.

CRITICITA' NELL'APPLICAZIONE DELLA L. 132/2019 PRESSO GLI ISTITUTI DOTATI DI AUTONOMIA

Nella riunione del 15 giugno, le OO.SS. hanno nuovamente rappresentato alla delegazione di parte pubblica la mancata o solo parziale applicazione da parte di alcuni Istituti fra quelli dotati di autonomia di quanto stabilito dalla Legge 132/2019 con la quale si dispone che: "...al fine di migliorare la fruibilità e la valorizzazione degli istituti e dei musei dotati di autonomia speciale, gli introiti derivanti da quanto previsto dal comma 3, al netto della corrispondente quota destinata al funzionamento, sono versati dai medesimi istituti e musei all'entrata del bilancio dello Stato e riassegnati, con decreto del Ministero dell'economia e delle finanze, all'incremento del Fondo risorse decentrate del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, in deroga all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, per essere destinati alla remunerazione delle particolari condizioni di lavoro del personale coinvolto in specifici progetti locali presso i predetti istituti e musei nel limite massimo complessivo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo, secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione collettiva integrativa...".

A fronte dei dati in nostro possesso e tenuto conto che alcune grandi realtà del MIC hanno destinato risorse importanti in proporzione al proprio bilancio, l'importo complessivo comunicato dalla Direzione Generale Bilancio ammontante a € 649.187,71 non fa che confermare in modo inequivocabile il fatto che molti Istituti non hanno messo a disposizione alcun importo mentre altri si sono limitati a stanziamenti ridicoli, che si ritengono tali anche tenendo conto della riduzione del numero di visitatori durante il periodo della pandemia.

Alcune considerazioni sono d'obbligo:

in primis, la legge deve essere applicata. Per rendere la norma più stringente abbiamo chiesto di modificare il testo dell'accordo nella parte che recita: "[...] i proventi derivanti agli Istituti [...] possono essere destinati [...] con "devono essere destinati";

Altra considerazione importante riguarda la necessità di

un'applicazione omogenea della norma in parola.

A questo proposito, mentre diamo atto alla Direzione Generale Bilancio di aver pubblicato due circolari sull'argomento, riteniamo sia giunto il momento che anche la D.G. Organizzazione predisponga una circolare che richiami in forma stringente la formula di rito sulla responsabilità dirigenziale associata all'ipotesi di "omissione di atti di ufficio", che, per quanto riguarda la FLP, è molto più di un'ipotesi e pone le basi per eventuali future azioni da parte della nostra Organizzazione Sindacale. Invitiamo pertanto i nostri Dirigenti sindacali a segnalare tempestivamente l'inerzia dei Direttori degli Istituti autonomi che non abbiamo provveduto alla tempestiva applicazione della norma.

BUONI PASTO

Dovrebbero concludersi entro il 1° agosto prossimo le procedure per l'aggiudicazione del servizio nelle regioni del Sud.

La nostra Organizzazione ha segnalato le gravi difficoltà riscontrate dai lavoratori residenti nel Centro Italia a fruire dei buoni pasto erogati attraverso le Società che si sono aggiudicate gli appalti transitori le quali non hanno provveduto a stipulare un sufficiente numero di convenzioni con gli esercizi commerciali.

TAVOLO TECNICO PASSAGGI ORIZZONTALI

Avviato il confronto e nel corso del proprio intervento la FLP che ha rivolto un sincero ringraziamento nei confronti della D.G. Organizzazione (in particolare al Servizio II) per il lavoro di approfondimento svolto sull'argomento.

Dopo la doverosa premessa, la FLP ha contestato gran parte dell'articolato presentato dalla delegazione di parte pubblica riuscendo in tal modo ad ottenere ampie aperture dell'Amministrazione alla discussione e alla revisione del documento.

Il confronto prosegue necessariamente ma, alla luce di quanto sopra, siamo fiduciosi che si stiano concretizzando le condizioni per poter sottoscrivere un accordo.

MiBACT





SFERA EBBASTA

Sfera Ebbasta, pseudonimo di Gionata Boschetti (Sesto San Giovanni, 7 dicembre 1992), è un rapper italiano.

È salito alla ribalta grazie alla pubblicazione dell'album XDVR, inciso con la collaborazione del produttore discografico Charlie Charles, ottenendo un buon successo in Italia. Tale successo si è replicato con le uscite di Sfera Ebbasta (2016) e Rockstar (2018), il secondo dei quali ha permesso all'artista di divenire il primo italiano ad entrare nella top 100 mondiale della piattaforma di streaming Spotify.

Nato a Sesto San Giovanni, i suoi genitori si separarono due anni dopo (il padre morì successivamente nel 2006).

Durante la sua infanzia crebbe principalmente a Cinisello Balsamo, nonostante si sia trasferito svariate volte assieme alla madre Valentina e la sorella Andrea.

Fu bocciato una volta in prima media e si ritirò da scuola durante il primo anno di liceo. Dopo il ritiro da scuola provò a lavorare come elettricista e fattorino per la consegna delle pizze. Durante l'adolescenza, Boschetti ha iniziato ad ascoltare vari artisti hip hop, come Eminem, 50 Cent, Gucci Mane, Club Dogo, Gemelli DiVersi.

Ha iniziato la propria attività musicale caricando video su YouTube tra il 2011 e il 2012 senza riscuotere alcun successo.

In questo periodo ha conosciuto il produttore Charlie Charles, in occasione di una festa di Hip Hop TV.

Forma così il collettivo Billion Headz Money Gang, meglio conosciuto con l'acronimo BHMG.

Il 15 settembre 2013 è stato pubblicato il mixtape Emergenza Mixtape Vol. 1, distribuito gratuitamente dalla Whitefly Records e composto da 18 brani.

A partire da novembre 2014 produce diversi pezzi in collaborazione con Charlie Charles

e li pubblica su YouTube con i rispettivi video. Dopo l'uscita del brano Panette inizia ad essere contattato da alcune etichette discografiche.

L'11 giugno 2015 fa il suo esordio con l'album XDVR, realizzato insieme al produttore Charlie Charles e composto da alcuni dei brani pubblicati nei mesi precedenti e altri inediti.

Uscito inizialmente per il download gratuito, l'album viene ripubblicato in versione reloaded il 23 novembre attraverso la Roccia Music, etichetta discografica indipendente di Marracash e Shablo, e distribuito nei circuiti di vendita nazionali; oltre ai brani già presenti nella tracklist originale include gli inediti XDVRMX (con Marracash e Luchè), Ciny (di cui viene girato anche un videoclip) e Trap Kings.

L'album ottiene un buon successo nell'underground e aumenta notevolmente la popolarità della musica trap in Italia, ricevendo anche un ottimo riscontro da parte della critica specializzata,^{[19][20]} ma è anche oggetto di numerose critiche in quanto vari brani, che parlano di vita dei quartieri di periferia e della realtà di strada della sua città (Cinisello Balsamo), comprendono riferimenti ad attività criminali e al consumo di droghe quali la codeina e la marijuana.

Il 20 gennaio 2016 viene pubblicato su YouTube il video del brano inedito Blunt & Sprite, mentre nel corso dell'anno Sfera Ebbasta prende parte a una traccia del disco Anarchie del rapper francese SCH, positivamente impressionato dall'ascolto dei pezzi del rapper durante un soggiorno in Italia: realizza il brano Cartine Cartier, prodotto da Charlie Charles e DJ Kore, estratto come singolo promozionale dell'album.

Il 9 settembre 2016 il rapper pubblica il suo primo album in studio da solista, l'omonimo Sfera Ebbasta, distribuito dalla major discografica Universal (in collaborazione con Def Jam) e anticipato dai singoli BRNBQ (certificato disco d'oro per le oltre 25.000 copie vendute), Cartine Cartier e Figli di papà, quest'ultimo certificato disco di platino per aver venduto più

di 50.000 copie. Nel disco il rapper si distacca dalle tematiche più gangsta di XDVR per aprirsi a argomenti più ampi. Supportato da una promozione anche a livello televisivo, partecipando a trasmissioni come Matrix Chiambretti su Canale 5 e alla trasmissione radiofonica Albertino Everyday, condotta da Albertino su Radio DeeJay, il disco ottiene un ottimo successo in Italia, debuttando in vetta alla classifica degli album ed entrando anche in classifiche di vari paesi europei, oltre ad essere stato certificato disco d'oro dalla FIMI per le oltre 25.000 copie vendute.

Tra ottobre 2016 e marzo 2017 il rapper ha promosso l'album attraverso lo Sfera Ebbasta Tour, esibendosi in svariate città dell'Italia.

Il 10 marzo 2017 Sfera Ebbasta ha pubblicato il singolo inedito Dexter, prodotto da Charlie Charles e Sick Luke, e nello stesso periodo ha preso parte al singolo Bimbi di Charlie Charles insieme ai rapper Izi, Rkomi, Tedua e Ghali. Successivamente il rapper si è esibito agli MTV Awards 2017 e ai Wind Music Awards 2017, in occasione dei quali ha presentato un ulteriore inedito, Tran Tran, pubblicato il 9 giugno per il download digitale.

Il 22 settembre dello stesso anno è stato pubblicato il singolo Lamborghini di Gué Pequeno, tratto dal suo album Gentleman, che ha visto la partecipazione vocale di Sfera Ebbasta; tale singolo ha ottenuto un buon successo in Italia, arrivando in vetta alla Top Singoli.

Il 3 gennaio 2018 il rapper ha annunciato il secondo album in studio Rockstar, prodotto nuovamente da Charlie Charles e uscito il 19 dello stesso mese. Il disco è stato commercializzato nelle edizioni italiana e internazionale, la seconda caratterizzata da collaborazioni con svariati artisti tra i quali Tinie Tempah e Rich the Kid, e ha debuttato in vetta alla Classifica FIMI Album. Contemporaneamente, tutti e 11 i brani hanno conquistato le prime dodici posizioni della Top Singoli (con la sola eccezione del singolo Perfect di Ed Sheeran, in sesta posizione).

Grazie al successo dell'album, il rapper è divenuto anche il primo artista italiano a posizionarsi tra i primi cento della classifica mondiale stilata da Spotify.

Il 13 marzo il rapper, insieme a Charlie Charles, ha annunciato la fondazione dell'etichetta discografica BillionHeadz Music Group, mentre il 4 maggio è stato pubblicato il singolo inedito Peace & Love, che ha coinvolto anche il rapper Ghali. Il 20 luglio 2018 è invece uscito il singolo Pablo, realizzato con la collaborazione del produttore giamaicano Rvssian.

Il 7 dicembre viene pubblicata la riedizione di Rockstar, sottotitolata Popstar Edition, comprensiva di un secondo disco contenente alcuni remix e i brani inediti Popstar, Uh Ah Hey e Happy Birthday (quest'ultimo estratto come singolo). Poche ore dopo la pubblicazione, Sfera Ebbasta avrebbe dovuto

tenere un concerto presso la discoteca Lanterna Azzurra di Corinaldo, in provincia di Ancona. Tuttavia, poco prima dell'esibizione, si è verificato un incidente che ha causato la morte di sei persone e numerosi feriti.

A marzo 2019, in tutta risposta alle accuse e alle critiche mosse nei confronti dell'artista in seguito alla tragedia, il rapper ha pubblicato l'inedito Mademoiselle.

Il 1° giugno 2019 viene annunciato l'ingresso di Sfera Ebbasta tra i giudici della tredicesima edizione di X Factor, insieme a Malika Ayane, Mara Maionchi e Samuel.

Il 31 ottobre è uscito Persona di Marracash, nel quale Sfera Ebbasta appare in Supreme - L'ego insieme a Tha Supreme. Il 28 novembre viene pubblicato il singolo Soldi in nero, realizzato con Shiva.

Il 22 maggio 2020 il rapper italiano DrefGold pubblica il secondo album Elo, nel quale Sfera Ebbasta appare nel singolo Elegante.

Il 5 giugno è uscito il singolo Miami, frutto della collaborazione con il rapper statunitense Ronny J e il rapper argentino Duki, mentre una settimana più tardi è stata la volta di M'Manc, singolo inciso con il produttore Shablo e il rapper Geolier.

Il 26 giugno il rapper italiano Gué Pequeno ha pubblicato il settimo album Mr. Fini, nel quale Sfera Ebbasta duetta con lui nella traccia Immortale.

Il 10 luglio è uscito il singolo Dorado di Mahmood, realizzato con lo stesso Sfera Ebbasta e il rapper colombiano Feid. L'11 settembre 2020 esce Padre figlio e spirito, secondo album in studio del gruppo trap FSK Satellite, dove Sfera Ebbasta appare nella traccia Soldi sulla carta.

A inizio ottobre 2020 Sfera ha pubblicato un teaser volto ad annunciare il terzo album in studio.

Il 13 di tale mese ha annunciato il titolo, Famoso, e la relativa lista tracce, caratterizzata da svariate collaborazioni, tra cui quelle con Offset, Future, Steve Aoki, Diplo e J Balvin; La pubblicazione del progetto è prevista per il 20 novembre 2020. Affiancando il progetto musicale si aggiunge, in esclusiva su Prime Video, il documentario omonimo, che mostra alcuni aneddoti della sua crescita musicale e il making-of del nuovo album.

Il 19 novembre 2020 il sindaco di Cinisello Balsamo Giacomo Ghilardi ha dedicato una piazza della città al rapper, apponendo una targa temporanea di fronte al Centro Culturale Pertini, area frequentata dai giovani del posto.

Il 18 dicembre 2020 è uscita una riedizione dell'album con l'aggiunta dell'omonimo Famoso, posto come traccia d'apertura del disco; il 12 febbraio è uscita una seconda riedizione con l'aggiunta di Tik Tok RMX, in collaborazione con Paky e Geolier.

IN THE MOOD FOR LOVE

Hong Kong, 1962. I coniugi Chow e i coniugi Chan si trasferiscono lo stesso giorno in due appartamenti contigui. Sono il signor Chow e la signora Chan a rientrare più di frequente a casa ed è così che nel giro di breve tempo scoprono che i rispettivi consorti sono amanti. La volontà di comprendere le ragioni del tradimento subito li porterà a frequentarsi sempre più spesso e a condividere le sensazioni provate.

In the Mood for Love è come una prigione; una romantica, sensuale, impalpabile e atemporale prigione. In cui i gesti si ripetono incessantemente e gli orologi non indicano nulla di significativo sul trascorrere del tempo (a quello ci pensano i dettagli, come il cibo o i vestiti, che aiutano a comprendere il cambio di stagione), ma si limitano al loro ruolo di custodi immoti dello status quo.

Amore e Tempo, ancora una volta, come in Days of Being Wild e come sarà in 2046, film-gemello di In the Mood for Love, così uguale e così differente.

Chow Mo-wan e Su Li-zhen (nome che Wong Kar-wai assegna tanto a Maggie Cheung in Days of Being Wild che a Gong Li in 2046) sono archetipi delle occasioni mancate e dell'amore inesperto, messo in cattività dalle barriere delle convenzioni sociali: loro stessi dal principio non si rendono conto di quel che provano, ossessionati dall'emulazione dei rispettivi fedifraghi consorti (genialmente lasciati da Wong fuoricampo come pretesti, corpi estranei alla narrazione).

Tale è il terrore di vivere un amore in prestito, figlio della vendetta, che il signor Chow e la signora Chan finiscono per non viverne uno intenso e reale, lasciandolo scorrere tra i rivoli dei traslochi e degli anni che passano, mentre nuove mode soppiantano le precedenti e la storia porta De Gaulle in visita in Cambogia. Fatto che di per sé non rappresenta che una mera appendice della ragione reale che conduce Chow alla Cambogia nel '66, unica possibilità di guardare con il sufficiente distacco spaziale e temporale ai segni lasciati da ciò che (non) è stato.



LE MARCHE

Unica regione italiana ad aver conservato il nome plurale, le Marche sono espressione di una pluralità d'identità che si esprime anche dal punto di vista paesaggistico, tra cime innevate (quelle della dorsale appenninica, su cui è possibile praticare sci alpino e sci di fondo) d'inverno e spiagge di sabbia finissima (Riviera del Conero e Riviera delle Colline) d'estate.

Sono quindici le Bandiere Blu che certificano la qualità delle acque, dei servizi e della gestione ambientale di altrettante località di mare della regione adriatica.

Ma le Marche sono anche un museo diffuso, a cielo aperto, tra borghi e città d'arte (Urbino, Ancona e Senigallia), che rievocano i fasti rinascimentali della regione.

Culla della cultura italiana (a Recanati è nato e cresciuto Giacomo Leopardi) e meta amata dai pellegrini, le Marche sono un centro nevralgico della spiritualità cristiana, grazie alla presenza di Loreto, il più grande santuario mariano d'Italia.

E poi ci sono due parchi nazionali (Monti Sibillini e Gran Sasso e Monti della Laga) e ben quattro parchi regionali (Monte Conero, Sasso Simone e Simoncello, Monte San Bartolo e Gola della Rossa e di Frasassi).

Cosa vedere nelle Marche

Ancona. Il capoluogo delle Marche, Ancona, deve il nome alla sua particolare posizione geografica. Furono i Greci di Siracusa a chiamare la città "Ankon", che in greco significa gomito, per la caratteristica forma del promontorio sul quale sorge. Ed è proprio dalla sua origine che Ancona prende l'epiteto di "città greca".

Potesa verso il Mar Adriatico, possiede uno

dei maggiori porti italiani, ma è anche una città d'arte con un centro storico ricco di monumenti, a testimonianza della sua storia millenaria.

Il Duomo di San Ciriaco, che svetta sul promontorio, è uno dei simboli della città e sorge sui resti di un tempio dedicato ad Afrodite e costruito nel 400 a.C. dai Greci.

Il centro storico della città, con le sue architetture romane, bizantine e veneziane, si estende a formare quasi un anfiteatro naturale su uno sperone di roccia del Monte Conero, a circa 100 metri sul livello del mare. Dal Belvedere che domina la città è facile rendersi conto del carattere mercantile e allo stesso tempo nobile di Ancona che, nei secoli, ne ha permesso lo sviluppo urbano e artistico. Grazie proprio al suo porto, la città da secoli è permeata da un'atmosfera multietnica e cosmopolita.

Pesaro. Terra di confine tra Romagna e Marche, Pesaro racchiude il meglio delle due regioni. Perfettamente a misura d'uomo, percorribile in bicicletta, la città di Gioachino Rossini è sempre più spesso in cima alla lista di chi visita le Marche. E non parliamo solo degli appassionati di lirica che approdano in città ad agosto per il Rossini Opera Festival.

Il nuovissimo Museo Nazionale Rossini, con le sue dieci sale interamente dedicate al grande compositore, è una tappa imperdibile per tutti. Inaugurato l'11 giugno 2019 al piano nobile di Palazzo Montani Antaldi, nel cuore del centro storico, il museo completa il percorso rossiniano della città che tocca il Teatro, i Musei Civici di Palazzo Mosca, il Tempietto Rossiniano di Palazzo Olivieri e la Biblioteca della Fondazione Rossini.

Merita una visita anche la Cattedrale, che all'interno conserva un pavimento musivo di rara bellezza: si cammina lungo 600 mq che raffigurano sirene, suonatori d'arpa e guerrieri, risalenti al VI secolo. Una volta usciti, vale la pena passare dal Museo Diocesano, proprio di fronte al Duomo, e alla biblioteca San Giovanni, in via Passeri.

Urbino. Un viaggio nelle Marche impone di fare tappa a Urbino, il cui centro storico è dal 1998 nell'elenco dei siti Patrimonio dell'Umanità Unesco. Oggi è una nota città universitaria ma nella seconda metà del Quattrocento, fu la sede di una delle più importanti corti d'Europa: quella dei Duchi da Montefeltro.

Il Palazzo ducale dalle celebri torri gemelle – i Torricini –, con lo Studiolo del Duca, interamente ricoperto di intarsi realizzati in trompe-l'oeil e le opere d'arte raccolte nella annessa Galleria nazionale delle Marche, meritano davvero una visita approfondita (attenzione però se si è studenti: la tradizione dice che se si visita il Palazzo durante gli anni di università non ci si laurea!).

Tappe imprescindibili sono anche la Casa di Raffaello, dove il pittore nacque nel 1483, e visse i primi anni della sua formazione artistica alla scuola del padre, Giovanni Santi, e la Fortezza Albornoz, costruzione fortificata edificata nella seconda metà del XIV secolo sul punto più alto del Monte di San Sergio e oggi sede dell'Accademia di Belle Arti. Andateci in un giorno di sole: da qui si gode di una visione privilegiata della città di Urbino e del paesaggio che la circonda.

Non lontano da Urbino, meritano una visita anche Gradara, con il castello e il borgo che fecero da cornice all'amore tra Paolo e Francesca, celebrati da Dante nel V canto dell'Inferno, e poco sotto, Gabicce Mare, che offre un'ampia spiaggia di sabbia fine, un lungomare bandito alle auto e una scelta di alberghi vasta e variegata.

La costa. Percorrendo la costa marchigiana, da nord a sud, sono tante le spiagge e i centri urbani a esse collegati che meritano la visita: rinomate, nell'anconetano, la spiaggia delle Due Sorelle, a Sirolo, chiamata così per via dei famosi scogli bianchi, e la spiaggia di Mezzavalle a Portonovo,

raggiungibile solo a piedi o via mare.

Poi ci sono le spiagge attrezzatissime di Senigallia, paradiso degli sportivi, e Civitanova Marche, con i suoi stabilimenti dotati di ogni confort; Cupra Marittima, con la sua spiaggia di sabbia fine e i 20 km di pista ciclabile illuminata che la collega a Porto d'Ascoli, verso sud, e Pedaso verso nord; Grottammare, che, oltre ad avere una bellissima spiaggia, è un borgo medievale da visitare in ogni stagione.

Recanati. Indissolubilmente legata alla biografia di Giacomo Leopardi, è poi Recanati. Nella città natale del poeta è possibile visitare, all'interno di Palazzo Leopardi, i luoghi dove l'artista nacque, crebbe e studiò, compresa la biblioteca del padre con i suoi manoscritti.

Ascoli Piceno. Detta la Città delle cento torri per la presenza di diverse torri gentilizie e campanare, Ascoli Piceno è uno dei centri d'arte più conosciuti della regione. A farla apprezzare soprattutto il suo centro storico costruito quasi interamente in travertino, il cui fulcro è la Piazza del Popolo, dove è piacevole sedersi a un tavolino in stile liberty dello storico Caffé Meletti guardando la facciata della Chiesa di San Francesco e la Loggia dei Mercanti.

Anche Piazza Arringo è un altro elegante spazio dove fermarsi a osservare i palazzi, dopo aver visitato il Museo Archeologico Statale ospitato a Palazzo Panichi e la Pinacoteca Civica all'interno del Palazzo dell'Arengo.

Meritano una visita anche il Ponte romano di Solestà, uno dei pochi visitabili all'interno attraverso un corridoio d'ispezione, le rovine del teatro romano, e le Grotte dell'Annunziata, grotte artificiali, costruite ai tempi della Ausculum romana, probabilmente per stabilizzare il terreno e sostenere degli edifici.

Fermo. Di particolare bellezza, ha un centro storico, cresciuto sulla sommità del colle Sabulo e rimasto quasi intatto nei secoli, considerato un vero e proprio gioiello.

Cuore della città è la rinascimentale Piazza del Popolo sulla quale si affacciano il Palazzo dei



Priori, al cui interno si trova la Pinacoteca Civica con la Sala del Mappamondo (che prende il nome dal mappamondo disegnato dal cartografo Moroncelli di Fabriano nel 1713), il Palazzo degli Studi, sede della importantissima biblioteca Spezioli e il Palazzo Apostolico, nel quale risiedevano governatori legati pontifici.

Merita una visita – o meglio ancora merita di assistervi a uno spettacolo – il settecentesco Teatro dell'Aquila, uno dei più importanti teatri storici dell'Italia centrale.

Grotte, parchi e natura.

Per gli amanti della natura sono tantissimi i luoghi degni di interesse sparsi nella regione. Come le Grotte di Frasassi, per esempio, grotte carsiche sotterranee che si trovano in provincia di Ancona, all'interno del Parco naturale regionale della Gola della Rossa e di Frasassi.

Aperte al pubblico dal 1974, sono visitabili tutto l'anno, anche con un percorso turistico speleologico, che consente a chiunque di visitare la grotta in zone sprovviste di camminamenti e luci artificiali.

Anche chi non ha mai avuto esperienze di questo genere, può avere la possibilità di calarsi nelle vesti dello speleologo e ammirare le bellezze più nascoste della grotta, munito di tuta, casco e stivali forniti dall'Ente, accompagnato da due esperte guide speleologiche.

Il territorio di Ancona offre un altro gioiello della natura: il Parco regionale del Conero, area naturale protetta istituita nel 1987.

Oasi ambientale, transito di uccelli migratori (come il falco pellegrino e i rapaci notturni), si estende per circa 6000 ettari, è tra le mete preferite degli amanti del trekking in Italia con la caratteristica Riviera del Conero che, da Ancona a Numana, offre insenature e piccole baie ritagliate nel promontorio a picco sul mare, spettacolari per questo tratto di costa adriatica che poi procede lineare e sabbiosa.

Arte e tradizione.

Nelle Marche vengono tramandati, ancora oggi, antichi mestieri. È in queste tradizioni che risiede la forza del modello economico regionale, incentrato proprio sullo sviluppo della piccola e media impresa.

Tra le tradizioni più antiche c'è la lavorazione della pelle, di cui Tolentino è indiscussa capitale.

Celebre in tutta la regione anche la secolare carta di Fabriano, città che ospita, non a caso, il Museo della Carta e Filigrana, dove la carta viene ancora prodotta a partire dagli stracci di stoffa.

Le Marche vantano anche la tradizione del restauro del libro antico a Urbino, sede di una scuola nota a livello nazionale.

denti e turisti.

Tra i prodotti tipici da gustare sul posto e portar via, il più conosciuto è senza dubbio il caiuscolo (o ciavuscolo), salame morbido e spalmabile prodotto con magro e grasso di suino e aromatizzato con pepe, aglio e buccia di limone. Da segnalare tra i salumi anche il Salame di Fabriano, presidio Slowfood (ricavato da cosce, spalle e lardo scelto di suino) e il Prosciutto di Carpegna Dop.

Se invece si preferiscono i dolci non si può non assaggiare il Torrone di Camerino. La sua ricetta è antichissima e prevede, dopo l'amalgama delle noci al posto delle mandorle, una fase in cui il torrone viene pressato e ricoperto d'albume d'uovo montato a neve e spennellato di glassa di burro di cacao.

Quanto ai vini, si va dal Verdicchio di Jesi Doc, alla Vernaccia di Serrapetrona, spumante rosso ottenuto sia con metodo Charmat che Champenois. Estremamente caratteristico anche il vino di Visciole o Visnè prodotto da ciliegie selvatiche e tradizionalmente destinato al brindisi di festeggiamento per la nascita del primo figlio.

Come muoversi nelle Marche

Aereo. Il principale scalo delle Marche è l'aeroporto internazionale di Ancona-Falconara, collegato – grazie ai voli di linea giornalieri – con numerose città italiane (Milano Orio, Roma Fiumicino, Trapani) ed estere. A 15 chilometri dal capoluogo, l'aeroporto è collegato al centro della città da una linea ferroviaria diretta e dagli autobus. In aeroporto sono anche presenti diverse compagnie di autonoleggio e un servizio taxi.

Treno. La stazione di Ancona (sulle linee Ancona-Bologna ed Ancona-Pescara) è il principale snodo ferroviario delle Marche e si trova a circa 1,5 km dal centro cittadino. Dalla stazione ha origine anche un raccordo per il porto utilizzato dai treni passeggeri per raggiungere la stazione di Ancona Marittima.

Le principali linee ferroviarie della regione sono l'Adriatica da nord a sud (Milano-Bologna-Ancona-Pescara-Bari-Lecce) e la Transappenninica (Ancona-Fabriano-Foligno-Orte-Roma). Il maceratese è attraversato dalla Civitanova-Fabriano, il fabrianese dalla Fabriano-Pergola e il piceno dalla San Benedetto del Tronto-Ascoli Piceno.

Nave. Il porto di Ancona è uno dei più importanti dell'Adriatico, sia per il turismo, sia per il commercio. È collegato alla Grecia, alla Croazia, alla Turchia, all'Albania e al Montenegro.

Esistono collegamenti per la Croazia, tramite catamarano, anche dai porti di Pesaro e di Civitanova Marche. I nove porti turistici, inoltre, permettono di attraccare nelle Marche a Gabicce Mare, Pesaro, Fano, Senigallia, Ancona, Numana, Civitanova Marche, Porto San Giorgio e San Benedetto del Tronto.

Auto. Nelle Marche si arriva da nord e da sud lungo l'autostrada A14 Bologna-Taranto, oppure dalla strada statale parallela SS16.

I capoluoghi provinciali e i centri di maggiore interesse sono raggiungibili tramite strade che, "a pettine", si staccano dalla costa verso l'interno: la SS3 Flaminia da Roma attraversa l'Umbria e termina a Fano; la SS76 segue l'Esino da Fabriano verso Jesi e Ancona; la SS77 collega Foligno a Civitanova Marche, passando per Tolentino e Macerata; la SS4 Salaria collega Roma e Rieti ad Ascoli Piceno e San Benedetto del Tronto.



SE FOSSERO SOLO PAROLE

Che relazione c'è tra un condominio e il peccato, anche se capitale? Nessuna, chiaramente, anche se, qualche volta, il peccato consiste proprio nel viverci.

Comunque, "Se fossero solo parole", detto così, in un vuoto di relazioni, rinvia all'universo infinito dei modi di dire: locuzioni o espressioni idiomatiche, come diceva, severamente, ma con fare paterno, un mio compianto professore che, sempre, sempre, ci esortava ad esprimerci nel modo più corretto e forbito possibile, salvo, poi, bestemmiare come un turco, di quelli che sbarcavano alla marina, quando la penna gli cadeva dalla cattedra.

Modo di dire, certo, frutto degli amplessi tra epoche storiche e convenzioni sociali, la sfilza sarebbe infinita: "Non ci sono più le mezze stagioni"; "A che piano va?"; "L'educazione di una volta, eh..."; fino a quello, oggi molto gettonato, che libera tutto il suo essere, soprattutto, nella ricorrenza di un funerale: "Tutto a posto?" Proprio perché frutto di uno sponsale benedetto e approvato, il modo di dire, per sua natura, è subdolo: s'insinua, viene digerito e restituito senza che il portatore sia consapevole del trasporto.

Presuppone e implica uno sdoppiamento di personalità che, lungi da implicazioni psichiatriche, è oggetto di lode in misura proporzionale alla distanza tra la personalità, in stato di quiete, che mai avresti sospettato, è occorrenza che la giustifica. E' il classico salvagente, la risorsa dell'ultimo secondo. Anche se titolo di un racconto, "Se fossero solo parole", non fa eccezione. Non solo appartiene alla stessa famiglia linguistica ma, come gli altri consanguinei, è affetto dalla medesima ambiguità. L'espressione, nel suo portato emotivo, è evocativa di uno stato d'incredulità: "Credevo dicesse tanto

per dire, che fossero solo parole...e invece!" E, invece, non erano parole, minacce, ma fatti. Il punto è proprio questo: i fatti! E questi, con prepotenza, ci riportano alla questione iniziale: la relazione tra un condominio ed i peccati.

Sciogliendo l'arcano è possibile affermare con sicurezza che, sì, la relazione esiste, è certa, tangibile come i muri che avvolgono i casigliani. Anzi, l'espressione, in questo caso, ha una pretesa in più: quella di fondare il reale, di spiegare il perché delle cose, la relazione che lega il numero civico, la presenza catastale, e le generalità dei condomini, l'essere che sfugge a loro stessi. Concezione arcaica, magica, penseranno i più, legata all'alchimia del linguaggio che tutto avvolge e crea; tutto questo nell'epoca dell'informatica, dei viaggi spaziali e dei format televisivi dove si vince esclusivamente grazie al merito. Eppure è così; nonostante tutto e tutti, il linguaggio, è questo costituisce il cuore della narrazione, mantiene tutta l'energia ed il potere del verbo creatore.

Altrimenti come spiegare l'invito del mio professore ad uscire dentro ed entrare fuori?

