

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



**L'IMPEGNO DELLA FLP PER
UN NUOVO CONTRATTO
CHE RICONOSCA LA
CENTRALITA' E IL VALORE
DEL LAVORO PUBBLICO**



IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

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

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

E' diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

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

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

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

ASSOCIATO USPI UNIONE STAMPA PERIODICA ITALIANA PUBBLICITÀ



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

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

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

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

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



**DALLA
PARTE DEI
LAVORATORI'**



DIRETTORE

Marco Carlomagno

DIRETTORE RESPONSABILE

Roberto Sperandini

COMITATO EDITORIALE

Lauro Crispino, Roberto Sperandini,
Vincenzo Patricelli

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Chiara Sernia

REDAZIONE ROMANA

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

REDAZIONE:

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

COLLABORATORI:

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

COMITATO SCIENTIFICO:

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

SOMMARIO

FLP NEWS

**6 EVENTI****8 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE****13 GIUSTIZIA****17 ENTRATE****19 DOGANE E MONOPOLI****22 MEF****24 RUBRICHE VARIE**

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici

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

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

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

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

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

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

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

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



MARCO CARLOMAGNO

SEGRETARIO GENERALE FLP

Giornalista pubblicista e segretario generale della FLP, Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche. Laureato in Giurisprudenza, Economia Aziendale e Sociologia, è in servizio presso l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli e ha ricoperto numerosi incarichi sia all'interno dell'Agenzia che in varie pubbliche amministrazioni. Dal 2002 ha insegnato Diritto tributario, civile e del lavoro in numerosi Master e Corsi di perfezionamento e di alta formazione presso varie Università, tra le quali "Parthenope" di Napoli, "La Sapienza" e "Tor Vergata" di Roma. È docente e membro del Consiglio Scientifico del Master "Mediazione e risoluzione alternativa delle controversie in ambito nazionale ed internazionale" dell'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli". È docente e Responsabile Scientifico dei Corsi di Formazione per Mediatori presso l'Istituto di

Alta Formazione "Anthilya". È componente del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli. È componente del Gruppo di monitoraggio della "Sperimentazione del lavoro agile" della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Ha pubblicato libri e scritto numerosi saggi e articoli per varie riviste e giornali. È direttore della rivista «FLP News».

PREMI AI FUNZIONARI CHE SI IMPEGNANO DI PIÙ SUL RECOVERY PLAN

La Pa deve essere svecchiata e diventare più attrattiva per i giovani talenti. Lo impone anche il Pnrr. Ma di quante nuove figure ha bisogno lo Stato? Almeno 25 mila. E la stima è per difetto. Tra concorsi, chiamate dirette, stipendi non proprio esaltanti e baruffe ministeriali, luci e ombre sulle assunzioni.

Un interessante articolo di Ulisse Spinnato Vega che rileva la mancanza di una visione strategica per rendere la PA attrattiva per i giovani talenti, limitandosi a interventi che creano ulteriore precariato.

Nell'articolo vengono riportate le dichiarazioni del segretario generale Carlomagno con le posizioni della FLP sulla necessità di riformare seriamente l'ordinamento professionale e di valorizzare il personale, verificando le competenze possedute e investendo in formazione.

il link al giornale:

https://www.tag43.it/pa-renato-brunetta-reclutamento-pnrr-concorsi/?fbclid=IwAR1SFMrh__HQshESEf3rUBsp5klb13uGCtfvcQse5SAQ7i8tgyeKXKXhLXg

pagina 8

Politica

Lunedì, 31 maggio 2021 **la Repubblica**

Premi ai funzionari che si impegnano di più sul Recovery Plan

In settimana il decreto sugli uffici pubblici. Sarà difficile licenziare i dirigenti che frenano

di Rosaria Amato

ROMA - Dopo il decreto Semplificazioni, adesso tocca alle norme sul reclutamento. In settimana il ministro della Pubblica Amministrazione Renato Brunetta presenterà prima ai sindacati e poi in Consiglio dei ministri il decreto con le norme sulle assunzioni degli esperti per l'attuazione del Pnrr, ma anche per il miglior funzionamento dei concorsi, la digitalizzazione e l'organizzazione degli uffici pubblici.

Un piano di norme che include anche lo sblocco del salario accessorio, da lungo tempo chiesto dai sindacati, al fine di costruire un sistema di "premiabilità a fasce" che permetta di riconoscere i meriti dei dipendenti che collaborano alla realizzazione degli obiettivi fissati dalle amministrazioni. E a proposito di obiettivi, arriva un ulteriore elemento di semplificazione: i vari "piani"

I punti

● Gli esperti del Pnrr

Il Dl reclutamento stabilirà le procedure di assunzione con contratti triennali degli esperti e dei tecnici per l'attuazione del Pnrr, sia per le amministrazioni centrali che per quelle locali

● Il portale del reclutamento

Un portale unico renderà visibili tutti i concorsi della Pubblica Amministrazione e tutte le procedure di assunzione speciali come quella per il Pnrr, mettendo a disposizione i profili dei candidati

● Il Piano Unico

Il decreto accorpia i piani per le Pa, da quello sulle performance a quello sullo smart working, con un Piano Unico

che i dirigenti devono redigere periodicamente sull'organizzazione, le performance, lo smart working, la transizione digitale, diventeranno un "Piano unico".

Le norme sul reclutamento riguardano in primo luogo gli esperti del Pnrr, che verranno assunti con contratti triennali per la redazione e la contabilizzazione dei progetti: i 350 già individuati dal ministero dell'Economia, le altre centinaia che verranno richiesti dagli altri ministeri, ma poi ci saranno anche le procedure per le amministrazioni locali. Tutti i concorsi, nazionali, locali, per assunzioni triennali o a tempo determinato, saranno visibili in un unico portale del reclutamento, dove potranno anche essere inseriti gli "alti profili" che verranno individuati attraverso la collaborazione con gli ordini professionali e le università. Qualcuno ha parlato di un meccanismo simile a quello di LinkedIn, ma in realtà fonti vicine al dossier assicurano che non si tratterà in nessun caso di assunzioni dirette: ci sarà sempre una procedura comparativa che includerà almeno una prova orale.

I dubbi dei sindacati però permangono: «Prima di assumere con



▲ Renato Brunetta, ministro della Pubblica Amministrazione

contratti a termine dall'esterno, bisognerebbe fare un'analisi delle professionalità che già ci sono all'interno della pubblica amministrazione», obietta Marco Carlomagno, segretario generale FLP. «I meccanismi di reclutamento non possono essere ridotti a un banale colloquio-ammonisce Florindo Oliverio, segretario nazionale FP Cgil - sulla base di indicazioni e segnalazioni che arrivano da ordini e università».

L'incontro con Brunetta sarà anche l'occasione per discutere delle norme sulla semplificazione e sulla transizione digitale. C'è in particolare una norma del decreto che ha sollevato molte perplessità: l'articolo 42 prevede sanzioni molto salate, da 10 mila a 100 mila euro, per i dipendenti della Pa che non forniscono dati, documenti e informazioni nell'ambito delle procedure per la transizione digitale. Questo tipo di violazioni possono anche fare scattare per i dirigenti processi discipli-

nari, che nei casi più gravi potrebbero anche portare al licenziamento. Prevista anche la sostituzione del dirigente con un commissario ad acta. «Non so se questo è lo spirito giusto con cui accostarsi alla digitalizzazione - osserva Tiziana Cignarelli, segretaria generale Flepar e Codirp - anche se riconosco che il problema della resistenza al cambiamento esiste. Ma come verranno individuate queste violazioni?». Il controllo e le sanzioni infatti sono affidate all'Agid, l'Agenzia per la digitalizzazione, che non dispone di personale ispettivo. «Il problema è che bisogna evitare che si ripetano situazioni come quella dello switch off digitale, fissato per il 28 febbraio di quest'anno, termine osservato solo da un terzo delle amministrazioni. Anche se un meccanismo premiale è meglio di uno punitivo», riflette Gianni Dominici, direttore generale Forum PA.



The graphic features two photographs: on the left, Segretario FLP Carlomagno in a dark suit with arms crossed; on the right, host Emanuela Fancelli in a red blazer. The text 'L'Opinione' is written in large red letters across the bottom of the photos. Below this, the date and time 'Giovedì 20 maggio Ore 21.00' are displayed in yellow. To the right, the host's name 'di Emanuela Fancelli' is written in yellow. At the bottom right, the logo for 'RADIO CENTRO MUSICA Digital Broadcasting Radio' is shown, featuring a stylized pink and white graphic and the tagline 'audio concept to 432Hz'.

Giovedì 20 maggio, alle ore 21.00, il Segretario FLP Carlomagno è intervenuto al programma L'Opinione su Radio Centro Musica (in diretta su FM 107.100), condotto da Emanuela Fancelli per parlare di la nuova economia, blockchain, criptomonete e arte digitale.

Nel corso del programma il Segretario si è confrontato con l'europarlamentare Matteo Adinolfi, l'on. Maria Teresa Baldini, l'on. Massimo Ungaro e l'economista Jacques Attali.

Potete seguire in diretta la trasmissione su:

Radio Centro Musica

Internet, Digital Radio e in FM e AM nelle zone raggiunte da questo servizio.

Internet: https://lnkd.in/dYtD_qA

DAB +: RCM.FM

Digital Radio - Google Play: <https://lnkd.in/dk4bJRg>

PARTE IN SALITA LA TRATTATIVA PER IL RINNOVO DEL CCNL DELLE FUNZIONI CENTRALI

Conclusa la riunione in Aran di apertura del negoziato per il rinnovo del CCNL 2019/2021.

Nonostante la nostra ferma volontà di definire al più presto il contratto, scaduto ormai da quasi due anni e mezzo, gli ostacoli che al momento si frappongono per la stipula di un buon contratto sono purtroppo tanti.

Le risorse stanziare per il triennio sono insufficienti per il coprire un vuoto di più di dieci anni, non colmato certamente dal CCNL 2016/2018, non solo pessimo dal punto di vista normativo e ordinamentale, ma del tutto inadeguato dal punto di vista economico.

A questo si aggiungono i contenuti dell'Atto di indirizzo all'Aran, emanato nei giorni scorsi dal Governo per dettare i limiti e i vincoli al negoziato, che chiude sostanzialmente su tutte le richieste sindacali, riconfermando e riproponendo limiti e vincoli normativi oggi vigenti in materia di disconoscimento del diritto alla carriera, di blocco dei Fondi per la contrattazione integrativa, di negazione del sistema di partecipazione sindacale, con la sottrazione alla contrattazione di istituti importanti e decisivi per l'innovazione e la qualità del lavoro, come quelli relativi all'orario e all'organizzazione del lavoro, impedendo il superamento dell'inaccettabile tassa sulla malattia, oggi ancora più odiosa con l'emergenza pandemica in atto, e la cancellazione delle norme punitive vigenti sul diritto alla salute e alla prevenzione.

Sull'ordinamento professionale, che è uno dei punti chiave del nuovo contratto, la situazione non si prospetta migliore. Vi è di fatto la previsione di un ulteriore rinvio, non essendo previste risorse aggiuntive, che all'attualità vengono rimandate all'esiguo stanziamento previsto nel DEF per il 2022, e quindi al di fuori della vigenza contrattuale.

Così come la regolamentazione pattizia del lavoro agile rischia di essere un puro esercizio di facciata, visto il dietro-front del Ministro Brunetta sul lavoro agile a regime,

depotenziato e marginalizzato con il Decreto Legge approvato oggi dal Governo.

Insomma l'opposto di quello che serve per dotare il personale e le nostre Amministrazioni di uno strumento efficace e condiviso per accettare e vincere le sfide dell'innovazione, della modernizzazione e dell'efficienza, in un momento in cui si chiede alla PA il massimo sforzo per definire e attuare il PNRR.

Un quadro assolutamente inaccettabile, frutto del famigerato Patto per il lavoro pubblico siglato a Palazzo Chigi da CGIL CISL e UIL, più volte richiamato nell'Atto di Indirizzo addirittura come ispiratore dei suoi contenuti, che complica non poco il confronto in sede Aran, perché è di tutta evidenza che come FLP non potremmo mai condividere un rinnovo di contratto al ribasso, che sia la fotocopia, nel metodo e nel merito, di quello impresentabile del triennio La FLP, nel ribadire oggi queste posizioni al tavolo negoziale, è entrata da subito nel vivo delle questioni, per evitare che la riunione si limitasse ad un mero pronunciamento di dichiarazioni di intenti generici, come avvenuto nelle dichiarazioni di gran parte delle altre Organizzazioni sindacali, quasi come se non ci trovassimo già di fronte ad un quadro delineato, su cui era necessario, invece, pronunciarsi con immediatezza e nettezza.

Abbiamo rappresentato che non ci sottrarremo ovviamente al confronto, ma da subito continueremo ad incalzare il Governo, per l'adozione delle iniziative normative necessarie a rimuovere gli ostacoli oggi presenti in termini di superamento del tetto ai fondi di Amministrazione, di eliminazione dei vincoli sui passaggi tra le aree, di riassegnazione alla contrattazione degli istituti di partecipazione sull'organizzazione del lavoro, così come faremo con l'Aran, per riscrivere molti degli istituti contrattuali, a partire dalla struttura dello stipendio, per la perequazione delle retribuzioni, per l'individuazione delle nuove aree di inquadramento del personale e della norma di prima



applicazione necessaria a dare una risposta ai fenomeni di mansionismo e sottoinquadramento presenti oggi in tutte e tre le aree, per il pieno riconoscimento del diritto alla salute e le tutele del personale fragile.

L'Aran, al termine della riunione, ha preannunciato una prossima convocazione, non ancora calendarizzata, per incominciare a definire un calendario di incontri sulle singole materie del contratto.

Nel frattempo, come FLP, continueremo a svolgere in tutte le Amministrazioni del comparto le Assemblee in videoconferenza del personale, per rappresentare le situazioni in campo, le nostre proposte e gli ostacoli che si frappongono alla definizione di quel buon contratto di lavoro che le lavoratrici ed i lavoratori si aspettano e si meritano.

Sull'ordinamento professionale, che è uno dei punti chiave del nuovo contratto, la situazione non si prospetta migliore. Vi è di fatto la previsione di un ulteriore rinvio, non essendo previste risorse aggiuntive, che all'attualità vengono rimandate all'esiguo stanziamento previsto nel DEF per il 2022, e quindi al di fuori della vigenza contrattuale.

DECRETO LEGGE PROROGA TERMINI LAVORO AGILE

L'articolo 1 del Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56 ha apportato alcune modifiche alla normativa in materia di lavoro agile e di predisposizione dei POLA (Piani Organizzativi per il Lavoro Agile),

demandando alle singole Amministrazioni le modalità di applicazione del lavoro agile con le percentuali idonee a garantire l'erogazione dei propri servizi a cittadini e imprese con regolarità, continuità ed efficienza.

Restano confermate le modalità semplificate di attuazione del lavoro agile fino alla definizione della specifica regolamentazione contrattuale all'interno dei CCNL, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021.

E' di tutta evidenza che, pur in una nuova fase caratterizzata dall'avvio della campagna di vaccinazione di massa e dal miglioramento dell'andamento sanitario, restano tutte le cautele necessarie da adottare sui luoghi di lavoro per garantire la massima sicurezza delle lavoratrici, dei lavoratori e dell'utenza, così come evitare gli spostamenti massivi sul territorio con i mezzi pubblici.

Misure, la cui cogenza, è confermata dalla proroga dello stato di emergenza sanitario deciso dal Governo fino al 31 luglio 2021, che comporta, fino a tale data, il mantenimento dell'istituto del lavoro agile emergenziale.

Ma vi è un altro aspetto, estremamente importante, che vogliamo sottolineare.

Riteniamo non debba in alcun modo essere depotenziata e dispersa l'esperienza maturata in questi 14 mesi nei quali il lavoro agile emergenziale, con tutti i limiti

derivanti dalla situazione eccezionale, si è dimostrato uno strumento importante non solo per garantire lo svolgimento delle attività e dei servizi delle Pubbliche Amministrazioni, ma anche capace di produrre importanti risultati per la modernizzazione dei servizi e dei processi, nella spinta alla digitalizzazione e alla trasparenza amministrativa e, cosa di non poco conto, il miglioramento della conciliazione vita - lavoro che, come dimostrano numerose esperienze, ha comportato un significativo aumento dell'efficienza e della produttività. Per tali motivi, nel confermare le iniziative assunte dalla Segreteria generale FLP per superare in sede di conversione alcuni aspetti delle norme contenute nel Decreto Legge, su cui non concordiamo e che riteniamo siano in contraddizione con il potenziamento dell'istituto del lavoro agile a regime, oltre che di quello emergenziale, riteniamo necessario che le eventuali iniziative che le Amministrazioni intendessero adottare sulla base delle nuove disposizioni normative, siano preventivamente oggetto di confronto con le OO.SS. aventi titolo che è bene ricordarlo, hanno sulla materia siglato in questi mesi specifici Protocolli sia a livello di Ministero per la Pubblica Amministrazione che di singole Amministrazioni. Vigileremo sulla questione e adotteremo ogni utile iniziativa a tutela del personale e della stessa utenza, contrastando ogni iniziativa che dovesse essere assunta unilateralmente dalle Amministrazioni.



L'IMPEGNO DELLA FLP PER UN NUOVO CONTRATTO CHE RICONOSCA LA CENTRALITA' E IL VALORE DEL LAVORO PUBBLICO

Nel corso della seconda riunione per proseguire il negoziato per il rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali, l'Aran ha presentato un indice di argomenti e materie su cui sviluppare il confronto.

Relazioni sindacali, ordinamento professionale, rapporto di lavoro, lavoro agile e trattamento economico, le macro-aree individuate dall'Aran su cui ci siamo pronunciati in un primo giro di interventi.

Come FLP, dando seguito a quanto già dichiarato nella riunione di apertura, il cui resoconto è pubblicato sul nostro Notiziario n. 26, abbiamo ribadito che questo deve essere un Contratto di svolta, che non può limitarsi ad un'operazione di mera manutenzione di alcuni istituti del CCNL 2016/2018, che lo ripetiamo, è stato un Contratto non solo insufficiente dal punto di vista economico, dopo un decennio di blocco, ma peggiorativo su numerosi istituti come quelli sul diritto alla salute, sul sistema di partecipazione e sulle relazioni sindacali, senza parlare poi del rinvio di fatto sine die dell'ordinamento professionale.

La nostra disponibilità a confrontarci quindi sui capitoli dell'indice proposto dall'Aran parte da questa considerazione, che non può essere derubricata e tantomeno sottaciuta.

In particolare è impensabile recuperare il gap di partecipazione pensando di aggiungere qualche parolina sui compiti degli Organismi Paritetici per l'Innovazione che non solo non stati mai attivati in molte Amministrazioni, ma dove sono stati costituiti hanno dimostrato la loro sostanziale irrilevanza, ai fini dell'assunzione delle decisioni che poi le Amministrazioni assumevano in totale autonomia.

Per la FLP la strada da seguire è quella di riportare all'interno del sistema di partecipazione, con le sue diverse accezioni, tutte quelle materie che hanno riflessi diretti sul rapporto di lavoro quali l'organizzazione e i carichi di lavoro, il regime degli orari e delle flessibilità, le ricadute delle innovazioni organizzative.

Così come è necessario riscrivere l'Ordinamento professionale, a partire dall'individuazione delle nuove Aree di classificazione, che debbono riconoscere le professionalità, i profili necessari e il lavoro svolto in questi anni dalle lavoratrici e dai lavoratori, attualmente sottotrascurati in tutte le attuali tre Aree, il riconoscimento del middle management e delle Alte professionalità, le nuove modalità di progressioni all'interno delle Aree, riportando all'interno del Contratto anche l'istituto delle progressioni tra le Aree, superando i vincoli normativi in materia di accesso e di percentuali di copertura. Dobbiamo in sintesi definire un Ordinamento professionale che serva per i prossimi anni e che con una norma di primo inquadramento valorizzi le attuali professionalità.

Vanno inoltre significativamente rimosse tutte quelle norme punitive che hanno messo in discussione il diritto alla salute, che hanno limitato in modo inaccettabile la prevenzione e le cure, limitandone incredibilmente l'esercizio ad un numero contingentato annuo di ore di permesso.

In tale ambito, e con i risvolti drammatici derivanti dall'emergenza pandemica, non è pensabile che continui a sussistere la decurtazione dell'indennità di amministrazione in caso di assenze per malattia.

Tagliare lo stipendio a chi si ammala è una follia che non



si pratica neppure nelle peggiori “democrature” del mondo, figuriamoci se è tollerabile nel nostro Paese, che è una delle culle del miglior giuslavorismo.

Sul trattamento economico, nella considerazione dell’inadeguatezza complessiva delle risorse stanziare per il triennio 2019/2021 dalle leggi di bilancio, riteniamo necessario muoverci lungo due direttrici: da un parte rimuovere il blocco ai Fondi della contrattazione integrativa permettendone il pieno utilizzo e l’implementazione, e dall’altro proseguire in modo generalizzato e non episodico, verso la perequazione delle indennità di amministrazione.

A tal fine è necessario liberare subito le risorse stanziare dalla legge di bilancio 2020 per tale scopo, oggi in attesa del DPCM di ripartizione tra le Amministrazioni interessate, per definire in sede contrattuale le nuove Indennità di Amministrazione.

Sul lavoro agile siamo convinti che sia necessario definire in modo compiuto una specifica regolamentazione contrattuale che garantisca pienamente diritti e tutele, che non penalizzi lo svolgimento di questa modalità lavorativa per noi essenziale non solo per garantire una migliore conciliazione vitalavoro, ma anche per innovare profondamente l’organizzazione del lavoro delle nostre Amministrazioni, la trasparenza dell’azione amministrativa, la semplificazione e la fruibilità dei servizi resi. In tale ambito andranno quindi riconosciuti non solo tutti gli istituti del rapporto di lavoro, ma anche i buoni pasto e le dotazioni informatiche e infrastrutturali per svolgere con efficacia ed efficienza il lavoro agile.

Una regolamentazione tanto più urgente considerato che seppure con le modalità emergenziali il lavoro agile da più di un anno è entrato prepotentemente nei nostri Uffici e ancora oggi troppe sono le discriminazioni e le penalizzazioni subite dalle lavoratrici e dai lavoratori del comparto.

Siamo consapevoli che per dare corpo e sostanza a molte di queste rivendicazioni è necessario apportare modifiche al quadro normativo di riferimento e, proprio per questo, nei mesi scorsi come FLP abbiamo iniziato un forte pressing nei confronti del Governo e del Parlamento predisponendo specifiche proposte ed emendamenti.

Così come, nel mese di ottobre del 2020, abbiamo concorso, insieme a tutte le Segreterie nazionali delle OO.SS. rappresentative del comparto, alla definizione di un documento unitario inviato all’allora Ministra Dadone, nel quale sollecitavamo l’adozione di quelle modifiche necessarie a permettere un rinnovo contrattuale che andasse nella direzione da noi auspicata.

Proprio per questo, pur ritenendo un imperdonabile errore la firma di CGIL CISL UIL del cosiddetto Patto per il lavoro pubblico, che ha diviso il fronte sindacale e permesso al Governo di considerarli corresponsabili dei contenuti dell’inaccettabile Atto di indirizzo inviato dal Ministro Brunetta all’Aran, abbiamo rinnovato l’invito a tutte le OO.SS. del comparto a riprendere il percorso unitario per condurre una trattativa sia in sede Aran che nei confronti del Governo, capace di definire un buon Contratto, quello che serve ai lavoratori e al Paese e non una fotocopia sbiadita di quello vigente.

Non perdiamo tempo quindi! Lavoriamo da subito, auspicabilmente insieme, per superare i vincoli e i limiti dell’Atto di indirizzo e del mandato dato all’Aran.

SOTTOSCRITTO L'ACCORDO SUL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE 2018

Si è finalmente concluso mercoledì 19 maggio 2021 l'Accordo sul Fondo di sede per l'anno 2018 del Ministero della Giustizia, in aderenza all'Accordo nazionale sottoscritto in data 5 novembre 2019, dopo innumerevoli solleciti da parte delle OO.SS. e della RSU per la sua definizione. Per la parte pubblica erano presenti il Capo DOG dott.ssa Barbara Fabbrini, il Direttore Generale del Personale e della Formazione dott. Alessandro Leopizzi, il Direttore dell'Ufficio I DOG, dott. Alessandro D'Ancona, il Direttore Generale del Bilancio e della Contabilità dott. Lucio Bedetta, ai quali si è aggiunto, in un secondo tempo, il Vice Capo DAG dott. Mario Di Iorio. L'apertura del tavolo di contrattazione, su proposta della RSU, è stata dedicata alla memoria della nostra cara collega Luciana recentemente scomparsa a causa del Covid-19, attraverso un momento di raccoglimento.

Successivamente siamo entrati nel merito della condivisione delle risorse del Fondo di sede a disposizione, la cui somma complessiva è di € 1.536.100,00 da suddividere in € 1.228.880,00 per ciò che attiene la produttività e per il conseguimento dei risultati per singola unità o area organizzativa, in base alla incidenza sulla valutazione personale, oltre a € 307.220,00 per la premialità individuale da somministrare attraverso criteri ben individuati e parametrati dall'Amministrazione – segnatamente dalla Direzione Generale del Bilancio e Contabilità in base alle attestazioni e comunicazioni trasmesse da ciascuna articolazione ministeriale – da elargire a favore di particolari e ulteriori supporti individuali e partecipativi da parte dei lavoratori alla performance complessiva di area, con un numero superiore a 130 giorni di presenza effettiva.

L'altra risorsa da condividere è la cosiddetta "maggiorazione amministrazione centrale" pari ad € 113.037,00 destinata alla remunerazione di specifiche attività lavorative di carattere particolare ed eccezionali, documentate e

motivate nel corso dell'anno 2018, che sarà ripartita tra le lavoratrici e i lavoratori degli Uffici afferenti il Capo DOG e le relative Direzioni Generali dello stesso Dipartimento, per un totale di € 97.037,00, oltre ad un importo di € 26.000,00 soltanto per il DAG, da distribuire con gli stessi criteri utilizzati per la corresponsione per la presenza effettiva dei lavoratori superiore ai 130 giorni, e con una disponibilità a favore dei responsabili delle articolazioni ministeriali del 15% da erogare discrezionalmente, sempre in relazione alla premialità individuale.

L'Accordo in narrazione, siglato all'unanimità dalla RSU di sede – per la quale questa O.S. rileva una positiva e ritrovata coesione di obiettivi per un costruttivo rilancio dell'azione di collaborazione tra le diverse sensibilità presenti al suo interno – e corredato dalla sottoscrizione da parte di tutte le OO.SS. territoriali presenti del settore, rappresenta un passo in avanti nell'assunzione di responsabilità delle componenti sindacali verso tutti i lavoratori di questa Sede centrale, affinché vengano ridotti i tempi di definizione relativi ai prossimi accordi sul fondo di sede per il FUA del 2019 e 2020.

Come sempre, la FLP Giustizia farà la propria parte per rinnovare e costruire efficaci percorsi tesi a favorire gli interessi legittimi e generali delle lavoratrici e dei lavoratori del Ministero della Giustizia, attraverso i nostri rappresentanti nella RSU e insieme alle articolazioni Territoriali costantemente presenti in tutti i tavoli di contrattazione afferenti la Sede centrale del Ministero della Giustizia.

INCONTRO CON LA MINISTRA DELLA GIUSTIZIA, PROF.SSA MARTA MARIA CARLA CARTABIA

Si è svolto l'incontro programmato tra le OO.SS. e la Ministra della Giustizia, Prof.ssa Marta Maria Carla Cartabia.

La Ministra nel porgere i suoi saluti ha ritenuto di precisare che era suo desiderio fare quest'incontro per ascoltare le OO.SS. sulle varie questioni programmatiche inserite nel PNRR Giustizia e nel contesto del Recovery Plan (circa 3 miliardi di Euro complessivi di cui 2 miliardi e 300 milioni per le assunzioni), nonché sulle altre tematiche afferenti il "Pianeta Giustizia" in generale. La FLP, nel ricambiare i saluti, ha preso atto positivamente della "massima disponibilità" annunciata dalla Ministra all'ascolto delle OO.SS. ed entrando nel merito delle diverse problematiche che affliggono, da tanti anni, il "mondo della giustizia", ha denunciato le varie riforme fallimentari messe in campo da diversi governi e le continue inadempienze relative a norme fondamentali di carattere giuridico ed economico o all'applicazione di accordi specifici a tutela dei dipendenti del settore giustizia.

Abbiamo espresso nel contempo un giudizio complessivamente propositivo sul piano nazionale di ripresa e resilienza giustizia nell'ambito delle politiche di bilancio europeo, pur nei limiti procedurali e temporali dello stesso nell'alveo delle risorse straordinarie derivanti dal Recovery fund. Questi interventi straordinari per la giustizia debbono poi permettere successivamente l'adozione di iniziative costanti vista l'importanza del sistema giustizia non solo nei termini di garanzia dei diritti dei cittadini ma anche come sostegno indispensabile allo sviluppo economico del paese. Infatti come FLP abbiamo sottolineato come gli studi internazionali confermano da tempo che un efficace sistema giudiziario sostiene anche il funzionamento dell'intera economia nazionale che potrebbe

consentire il recupero di almeno 2 punti del PIL.

Specificatamente sul versante PNRR Giustizia abbiamo sottolineato l'importanza delle seguenti direttrici: 1. Completa digitalizzazione degli atti processuali ed amministrativi; 2. Riforma del processo civile; 3. Riforma del processo penale; 4. Riforma dell'ordinamento giudiziario; 5. Riforma della giustizia tributaria; 6. Interventi sull'edilizia giudiziaria e penitenziaria. In questo contesto, e nello specifico per i punti 2, 3, 4, 5, dove sono previste delle Commissioni, come FLP abbiamo proposto l'inserimento anche delle OO.SS. Sul tema che riguarda il piano assunzionale di 21.910 unità di personale di varia professionalità con contratti a tempo determinato fino a 36 mesi abbiamo dato un giudizio positivo ben conoscendo i limiti posti dalle norme europee in termini di assunzione con contratti a tempo indeterminato.

Abbiamo ribadito che prioritariamente vanno sanate le "ingiustizie" perpetrate da un ventennio nei confronti del personale delle cancellerie e segreterie giudiziarie ivi compresi unep e professionalità tecniche contestualmente all'incremento previsto dal Recovery Plan e conseguente stabilizzazione a cominciare dai neo assunti con la procedura dei "1000 Operatori Giudiziari" con contratto a tempo determinato con scorrimento totale della graduatoria degli idonei, anche da 3001 in poi. Il previsto piano assunzionale straordinario di circa 22.000 unità tende a coprire (e non certo casualmente) quel vuoto d'organico che in seguito a dissennate e generali politiche di tagli indiscriminati di bilancio e mancati turn-over, negli anni, s'è determinato nel Ministero rispetto agli anni 1997/1998 (circa 53.000 unità di personale giudiziario) a fronte di una mole di processi civili e processi penali 5 volte inferiori a quelli di oggi (con un organico attuale nominale di circa

43.000 unità delle quali effettivamente presenti in servizio, in media circa 32.000). Cosa che da anni continuiamo a denunciare.

E, pertanto, un criterio di resilienza e rinascita che voglia veramente dirsi tale, dovrebbe trovare il coraggio (sia pure attraverso l'elaborazione dei piani ad opera delle predette Commissioni) quanto meno di ripristinare l'organico a 53.000 unità se non oltre a prescindere dal piano straordinario assunzionale di circa 22.000 unità, così come nel 1997 e 1998. Concretamente abbiamo denunciato comunque tutte le disapplicazioni degli accordi o la mancata applicazione degli stessi in relazione alle procedure di riqualificazione di tutto il personale giudiziario, al mancato scorrimento della graduatoria del 21 quater di cancellieri ed ufficiali giudiziari, alle disattese attuazioni degli accordi sulla tematica della riqualificazione degli ausiliari che sin dal lontano 2010 attendono ancora una collocazione in carriera mai eseguita; la mancata applicazione dell'accordo del 2017 su riqualificazione professioni economiche e profili professionali, alla mancata attuazione dell'accordo sulla mobilità del personale, motivo per cui nei giorni scorsi abbiamo depositato specifico ricorso, alla mancata riqualificazione degli informatici, dei contabili e degli esperti di traduzione ed interpretariato sempre in riferimento del 21 quater nonostante le coperture economiche previste dalla norma, al mancato potenziamento del FUA, alla mancanza di trasparenza assoluta anche rispetto ai fondi "autogestiti" dal Ministero della Giustizia (Recupero crediti, contributo unificato, riforme della giustizia, FUG etc.) che dovevano garantire risorse certe per potenziare il misero salario accessorio dei dipendenti dell'amministrazione giudiziaria e del resto del personale del Pianeta Giustizia (DAP, DGMC, Archivi Notarili). In questa direzione, peraltro, abbiamo depositato un ricorso specifico, già da qualche anno, anche alla Corte dei Conti. Inoltre proprio per non intaccare i fondi del FUA, come FLP abbiamo riproposto di mettere in campo una forte iniziativa parlamentare per la riqualificazione di tutto il personale giudiziario. Si è ribadita, pertanto, la necessità di istituire dei tavoli monotematici, opportunamente calendarizzati, per

“ Abbiamo ribadito che prioritariamente vanno sanate le “ingiustizie” perpetrate da un ventennio nei confronti del personale delle cancellerie e segreterie giudiziarie ivi compresi unep e professionalità tecniche contestualmente all'incremento previsto dal Recovery Plan e conseguente stabilizzazione a cominciare dai neo assunti con la procedura dei “1000 Operatori Giudiziari” con contratto a tempo determinato con scorrimento totale della graduatoria degli idonei, anche da 3001 in poi.

affrontare e risolvere le singole problematiche. A tal proposito la Ministra Cartabia ci ha comunicato che a breve si avvierà la contrattazione del FUA 2019/2020. Come FLP abbiamo richiesto altresì il potenziamento degli organici dell'Amministrazione penitenziaria, sia del personale civile sia del personale militare, anche in considerazione della situazione drammatica che ha prodotto e produce morti e suicidi all'interno delle carceri; così come abbiamo pure proposto il potenziamento degli organici del personale della Giustizia minorile e di comunità e degli archivi notarili.

Altra questione fondamentale che abbiamo segnalato e che va implementata, 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 efficace modalità di svolgimento in sicurezza della prestazione lavorativa, ma anche un fattore propositivo dal punto di vista organizzativo e del mutamento della produttività. Pandemia che comunque che negli uffici giudiziari ha causato, purtroppo, morte e gravi patologie tra i dipendenti del personale giudiziario. Altro tema segnalato ed affrontato dalla FLP è quello relativo della doppia dirigenza per la quale abbiamo proposto un superamento della norma del 2006 al fine di garantire una gestione effettiva e diretta del personale ai dirigenti, medesimo principio che deve valere anche a livello ministeriale con un'assegnazione di competenze di Direttori Generali e di Capi Dipartimenti, sempre nell'ambito della gestione del personale.

Ulteriore punto affrontato che riteniamo di altrettanta estrema importanza, riguarda tutti gli aspetti congiunti agli informatici, DGSIA e personale collegato. Anche in questo caso abbiamo proposto un potenziamento dell'organico e la revisione complessiva dell'attuale gestione anche guardando nell'ottica della digitalizzazione di un serio progetto in questa direzione, ed abbiamo chiesto ulteriori interventi finanziari sull'edilizia giudiziaria, penitenziaria e sull'edilizia in generale che opera sulle strutture e sugli uffici che ospitano il ministero della giustizia.



SULLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE LA STRADA TORNA IN SALITA A CAUSA DELL'AGENZIA CHE CAMBIA LE CARTE IN TAVOLA NON CI SONO LE CONDIZIONI PER CHIUDERE UN ACCORDO, MA LA FLP PONE COMUNQUE LA PREGIUDIZIALE DELLA PROROGA DELLO SMART WORKING CON IL RICONOSCIMENTO DEI PERMESSI

Torna in salita la strada verso un accordo soddisfacente per i lavoratori sulle posizioni organizzative ex-articoli 17 e 18 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'Agenzia delle Entrate.

Questo succede quando il capodelegazione di parte pubblica non si presenta al tavolo con quel minimo di preparazione che sarebbe necessaria per affrontare un tema così delicato e di grande impatto per l'organizzazione e cambia le carte in tavola a ogni incontro "recitando a soggetto".

Il comportamento tenuto in trattativa lo scorso giovedì denota tutto l'atteggiamento distruttivo di chi non dimostra nessun interesse a costruire un'Agenzia più forte, ma solo grande disprezzo per la controparte sindacale e per i lavoratori che ogni giorno contribuiscono a mandare avanti la baracca. L'unico interesse sembra invece costituito dall'occupazione manu militari di tutto ciò che si può occupare e sta facendo arretrare in modo decisivo la credibilità dell'Agenzia nei confronti proprio dei lavoratori, che sono i principali stakeholder interni.

Ciò nonostante, siccome non ci possiamo (e nemmeno vogliamo) scegliere la controparte, continueremo a trattare perché è il nostro mestiere cercare di fare bene

i compiti assegnatici dai lavoratori nel loro interesse. Certo, possiamo dirlo da subito che se le posizioni della delegazione trattante – guidata dal Capo divisione risorse - visto che il direttore centrale del personale è assente da settimane per motivi di salute – sono quelle espresse al tavolo in occasione della riunione di giovedì scorso noi non potremo firmare alcun accordo.

Sono cambiate le carte in tavola e adesso l'Agenzia propone un accordo che non contiene più la descrizione del ruolo di capo team, che diventerebbe una semplice dichiarazione di intenti, che non chiarisce in base a quali parametri verranno valutati i capi team, ma soprattutto ci propone di pagare i Conservatori con una indennità onnicomprensiva di straordinario e FUA - il che vorrebbe dire pagarli una cifra irrisoria rispetto alle responsabilità legate al ruolo - e di conferire tutti gli incarichi per un solo anno. E per carità di Patria tralasciamo altre affermazioni di contorno della parte pubblica che farebbero inorridire chiunque non sia all'ABC dell'organizzazione aziendale.

Ecco, queste ultime due proposte non potremo davvero mai accettarle: non possiamo spiegare ai Conservatori nominati ai sensi dell'articolo 17 che lavorerebbero

per un compenso inferiore a quello dei capi team e men che meno possiamo condividere che migliaia di colleghi si sottopongono a una dura selezione per un incarico della durata di un anno.

Siamo pronti a prenderci le nostre responsabilità e fare le mediazioni necessarie se anche l'Agenzia farà la sua parte anziché pensare solo al rispetto pedissequo di regole che a volte debbono cedere il passo al buon senso e a interessi superiori e condivisi.

La FLP però non si è fermata, nella riunione di giovedì scorso, ai problemi relativi alle posizioni organizzative, ma ha riportato al centro dell'agenda altre questioni vitali come ad esempio la proroga dello smart working, poiché gli accordi precedenti in materia sono scaduti il 30 aprile scorso e già alcuni dirigenti, provinciali e regionali, stanno minacciando (anzi promettendo, che è peggio) il rientro massiccio in ufficio ai lavoratori in smart working senza, evidentemente, rendersi conto che vi sono ancora dei protocolli di sicurezza da rispettare e che non è certamente con la smania del controllo sulle persone che funzionano meglio gli uffici.

Anche su questa materia, purtroppo, dobbiamo rilevare che il capo divisione non si è nemmeno letto le norme intervenute e quindi abbiamo dovuto, con la necessaria cautela, spiegare quali norme si applicano in regime di smart working emergenziale e quali nello

smart working a regime.

Poiché non possiamo immaginare di rinviare oltre la proroga dell'accordo del 17 settembre con le modifiche che la FLP ha richiesto con forza già in occasione della riunione sul POLA – che per questo non abbiamo condiviso - e che riguardano la fruizione dei permessi retribuiti e dei permessi per Legge 104/92, abbiamo posto una pregiudiziale e cioè che non firmeremo nessun accordo se prima non verrà prorogato l'accordo del 17 settembre, integrato con le nostre richieste.

Aspettavamo, infatti, che il direttore centrale del personale rientrasse, ma poiché l'assenza si è protratta – non certo per sua responsabilità – l'Agenzia deve stabilire con il sindacato le priorità. Per la FLP è prioritario prorogare un accordo già scaduto piuttosto che le posizioni organizzative, che scadono a fine giugno. A seguito dell'intervento della FLP – e solo di questo - l'Agenzia si è detta disponibile a procedere nel senso da noi richiesto.

Noi, comunque, continuiamo a non fidarci e quindi andremo a vedere le carte che ci verranno presentate nella prossima riunione di martedì 19 maggio, sperando che non vengano cambiate in modo ancora diverso e che le mediazioni che ci saranno proposte siano complessive e non solo parziali.



RIPRENDONO “FINALMENTE” LE RELAZIONI SINDACALI DOPO OLTRE 3 MESI DALL’ULTIMA RIUNIONE SINDACALE, E NON RIPRENDONO NEL MIGLIORE DEI MODI

Utilizziamo il termine “finalmente”, perché è dal 29 gennaio scorso, data dell’ultima riunione sindacale fatta, che l’Agenzia ha interrotto unilateralmente le relazioni sindacali. Per divergenze con i sindacati?

No, semplicemente, in quei giorni il governo Conte entrava in crisi e si palesava la costituzione del nuovo governo Draghi e quindi si riapriva anche lo spoil system, cioè quella pratica prevista per legge tramite la quale i direttori delle agenzie possono essere confermati o meno nei loro incarichi. Il governo aveva a disposizione 90 giorni di tempo per decidere ed ecco che, arrivata solo nei giorni scorsi la conferma per il nostro direttore, ora si possono riprendere anche le relazioni sindacali.

Questo conferma, qualora ci fosse ancora il dubbio, il grado di considerazione che nutre nei confronti dei sindacati, e con essi, del personale rappresentato.

Ma vediamo più in dettaglio come sono riprese queste relazioni sindacali...

Nel corso di questi tre mesi ci sono stati trasmessi provvedimenti di micro-organizzazione (come ama definirli il direttore) con i quali giorno dopo giorno si sta rivedendo l’assetto organizzativo centrale e periferico dell’Agenzia e senza che nessuno riesca ancora a capire quale è e come sarà la nuova strutturazione che il direttore ha in mente (perché siamo sicuri che il progetto lui ce l’abbia ben chiaro).

NUOVI PROFILI PROFESSIONALI

Sta di fatto che la scorsa settimana ci arriva una convocazione di riunione... e con quali punti all’odg?

Progressioni economiche, fondi da distribuire, mobilità... cioè materie che interessano i lavoratori?

Niente di tutto questo, bensì la prosecuzione del confron-

to sui nuovi profili professionali e sulla rimodulazione di alcune POER (quelle che servono per attivare la nuova direzione regionale della Calabria), materie di stretto interesse dell’agenzia.

Succede poi, che alcuni sindacati (non la FLP) chiedono un rinvio della riunione per impossibilità a parteciparvi e l’agenzia, forse risentita da un “possibile”, “ipotetico” tentativo di prendere tempo su quei temi, comunica che la riunione convocata è da considerarsi disdetta e che, stante il lungo tempo trascorso dall’apertura del confronto su entrambi i temi, anche questo è da ritenersi concluso informandoci che a breve verrà pubblicata la relativa determinazione direttoriale inerente i nuovi profili professionali (vi alleghiamo la sintesi dei lavori inviati dall’Agenzia dove viene riportato tale passaggio).

Vi ricorderete sicuramente cosa successe a gennaio scorso quando i sindacati confederali, dopo una pseudo vertenza lampo firmarono segretamente e riservatamente un protocollo d’intesa con l’agenzia che impegnava quest’ultima a discutere i profili professionali dopo aver concluso tutte le altre trattative, contratto integrativo in primis?

Ecco, ci saremmo aspettati levate di scudi da quei sindacati per aver violato l’accordo firmato ... ma ad oggi non abbiamo visto reazioni (e oggi comprende anche le riunioni di ieri sera).

Come abbiamo già scritto in uno dei nostri precedenti notiziari (il n. 18 del 29 gennaio scorso) sui nuovi profili professionali la nostra posizione rimane fortemente negativa e per almeno tre motivi:

non ci è stato chiarito, ancora una volta, quale ricaduta si avrebbe sulle procedure di progressioni economiche; i profili individuati sono a nostro parere troppi; per ogni

posizione economica viene previsto un aggettivo (scelto, esperto, qualificato e altri).

Veniamo ora alle riunioni di ieri.

NUOVO ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'AGENZIA?

... con calma Convocazione con inizio alle ore 17 in cui presenziava il direttore dell'agenzia con all'odg "l'avvio di un confronto sulla proposta di modifica dell'assetto organizzativo dell'Agenzia" e a seguire una seconda riunione con il direttore del personale, con all'odg svariati punti, tra i quali anche quello delle progressioni economiche da noi richiesto.

Ci eravamo illusi che finalmente, dopo tutti gli atti di micro-organizzazione emanati fino ad oggi, il direttore ci volesse illustrare il suo progetto complessivo... e invece, in un intervento di poco più di 5 minuti ci ha informati di ulteriori singole modifiche che si appresterà a varare, consistenti nell'istituzione della nuova Direzione Territoriale della Sardegna e la soppressione della attuale Direzione Affari Generali.

Nel nostro intervento abbiamo manifestato forti perplessità e amarezza, non tanto nel merito (che ci trova d'accordo per quanto riguarda la nuova DT Sardegna) quanto sul fatto che ci saremmo aspettati che, dopo mesi di silenzio, ci venisse prospettata almeno l'idea di progetto organizzativo complessivo.

Abbiamo sollevato inoltre ulteriori perplessità in ordine all'ultima nota inviataci tre giorni fa con la quale si informava dell'istituzione di "Uffici Affari Generali" nelle direzioni Dogane, Giochi, Energie e Alcoli e Tabacchi (con l'assorbimento delle attività di supporto, di segreteria e di servizi generali) e, all'interno della neo nata DT Calabria di analogo "Ufficio Affari Generali" che accorpierà in se, oltre alle funzioni di segreteria, anche quelle degli uffici di Supporto e di Linea (quindi con contestuale loro soppressione) e dell'Ufficio Antifrode" facendo sottintendere che anche i Controlli verranno scorporati e passati nell'Ufficio Affari Generali.

Ma non basta, nell'ultimo capoverso della nota si afferma che tale nuovo assetto organizzativo potrà essere replicato presso altre direzioni territoriali...

E questo quindi cosa vuole significare? Che anche tutte le altre direzioni territoriali ridurranno la loro articolazione interna a due soli uffici? O che tali modifiche interesseranno solamente alcune di più ridotte dimensioni? E' una manovra per ridurre i posti dirigenziali o per allocarli in altri contesti? Gli attuali uffici delle dogane e quelli dei monopoli rimarranno tali o si procederà a creare gli uffici unici UDAM, e in questo caso verrebbero strutturati con

analoghe articolazioni interne a quelle delle direzioni territoriali, modello DT Calabria? E tutto ciò mentre gli uffici attuali soffrono di una drammatica carenza di personale e aumentano i carichi di lavoro.

Tutte domande che sono rimaste senza risposta perché il direttore in una replica di altri 5 minuti, "semberebbe" che abbia detto di aver preso nota di tutti gli interrogativi posti e che forse ci risponderà in una prossima riunione. Questo perché 4 minuti e mezzo del suo intervento non lo ha sentito nessuno visto che parlava mentre in macchina attraversava di continuo gallerie...

Terminata questa desolante riunione siamo passati a quella successiva riuscendo a toccare alcune questioni.

CONCORSO INTERNO DALLA 2 ALLA 3 AREA E I CONCORSI ESTERNI

Con le ultime rettifiche introdotte nei bandi di concorso esterni per 766 posti in 3 area e per 460 in 2 area e le rassicurazioni avute dalla Funzione Pubblica, al momento dell'approvazione delle graduatorie finali di tali concorsi, l'Agenzia potrà avvalersi della facoltà di scorrimento degli idonei fino alla totale copertura delle capacità assunzionali che vi saranno in quel momento. Quindi, con tale previsione l'Agenzia dai circa 1.200 posti iniziali potrà arrivare ad assumere fino a 2.500 nuovi e giovani lavoratori.

Se da una parte la notizia non può che farci piacere, dall'altra non possiamo non sottolineare il forte rischio che, a fronte di questa ghiotta possibilità, l'Agenzia ritenga di aver dato già il massimo al personale interno, con l'aumento dei 128 posti iniziali a 180 del concorso interno per il passaggio dalla 2 alla 3 area.

Come FLP abbiamo idee diverse in tema di valorizzazione del personale interno, e per questo siamo tornati nuovamente alla carica chiedendo al direttore del personale di far assumere un impegno

preciso all'agenzia affinché implementi il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2020-2022 elevando ulteriormente i posti del concorso, con l'obiettivo di promuovere in terza area oltre ai vincitori, anche tutti gli idonei che risulteranno al termine delle prove in atto. Lo abbiamo già detto ma è bene ricordarlo, stiamo parlando di colleghi che vantano anni e anni di esperienza sulle spalle, che spesso, se non sempre, svolgono mansioni di terza area e che sono in possesso della laurea.

Non abbiamo sentito altre voci sindacali unirsi a tale richiesta e al momento la risposta dell'agenzia è stata abbastanza generica, il che non ci fa stare tranquilli.

ACQUISIZIONE PERSONALE MEDIANTE MOBILITA' INTERCOMPARTIMENTALE O COMANDI

Siamo riusciti finalmente ad affrontare il tema dello scorrimento delle graduatorie del 2019, ma al momento non vi sono buone notizie. Da marzo dello scorso anno una norma di legge stabilisce che per gli enti locali i trasferimenti di personale verso l'agenzia non possono più avvenire con il meccanismo della neutralità finanziaria, per cui ogni nuovo ingresso di personale comporterebbe per l'agenzia la rinuncia a un posto da poter coprire con i nuovi concorsi esterni.

Gli uffici però sono già in condizioni precarie e gli ulteriori pensionamenti che interverranno il prossimo anno causeranno situazioni esplosive. Per questo abbiamo chiesto all'agenzia di fare tutti gli sforzi possibili, a partire intanto dalla possibilità di agire sulla leva dei comandi, per tutte quelle amministrazioni diverse dagli enti locali e rimuovendo i vincoli posti attualmente (età ed esperienza di polizia giudiziaria), ma anche di fare una ricognizione accurata per evidenziare gli uffici più scoperti ipotizzare, in quel caso anche la presa in carico dagli enti locali, rinunciando a qualche posto sul lato dei concorsi esterni. E di verificare comunque la possibilità di una nuova procedura di mobilità intercompartimentale.

FONDO 2018

Si è deciso poi di iniziare la trattativa per definire l'accordo per la distribuzione della parte restante del Fondo Risorse Decentrate 2018.

Ovviamente, come avevamo detto in tempi non sospetti (andatevi a leggere i nostri notiziari in merito), il famoso quesito fatto dall'agenzia - e caldeggiato dagli altri sindacati - all'Avvocatura di Stato per tentare di avere un'improbabile autorizzazione al superamento del tetto del Fondo, non ha avuto mai risposta, perché come avevamo avuto modo di spiegare più volte, il superamento del tetto lo potremo conquistare solamente quando saremo in condizioni di riprendere una vertenza sindacale UNITARIA nei confronti dell'autorità politica per avere la norma che può permetterci di riavere i circa 20 milioni di euro che ogni anno ci vengono tagliati dal FRD.

E questo sterile tentativo ha comportato di fatto la perdita di molti mesi per poter chiudere questa contrattazione. Che non parte bene e molto probabilmente si chiuderà anche peggio e con molti feriti in quanto, oltre i circa 4.800.000 euro che sono da assegnare al budget di sede (rispetto al Fondo 2017 ci sarebbero circa

400.000 euro in più) ce ne sono altri 1.810.000 che sono da destinare alla performance individuale, come prescrive il CCNL vigente. E qui vengono i dolori, perché per ripartire tale importo (ricordiamo che ai più meritevoli andrà riconosciuto un importo medio maggiorato di almeno del 30% in più rispetto agli altri, in base all'art. 78 del CCNL) si dovranno utilizzare i punteggi assegnati dai dirigenti con quel sistema di valutazione pessimo già utilizzato per il 2017 e che cgil, cisl, uil e salfi insieme all'agenzia hanno deciso di applicare anche per il 2018, 2019 ... e 2020.

Vedremo l'evoluzione nella prossima riunione.

ANNOSA QUESTIONE PER I PROFESSIONISTI DIPENDENTI (CHIMICI E INGEGNERI)

Avevamo chiesto di inserire tra i punti all'odg anche questa tematica (iscrizione all'albo, formazione, coperture assicurative) ma il direttore del personale ci ha detto che è pronta una nota di risposta alle nostre osservazioni e richieste che nei giorni prossimi ci verrà inviata, ma non si è sbilanciato sul contenuto. Per cui appena la riceveremo vi informeremo al riguardo.



INCONTRO CON LA SOTTOSEGRETARIA CON DELEGA AL PERSONALE PER IL MEF ALESSANDRA SARTORE



Si è tenuto nella giornata di venerdì 7 maggio una riunione in videoconferenza con la Sottosegretaria con delega al personale del Ministero Alessandra Sartore.

Oggetto dell'incontro la presentazione della Sottosegretaria e una prima ricognizione delle questioni aperte da sottoporre all'attenzione dell'Autorità Politica.

La FLP, dopo le presentazioni di rito, è stato il primo sindacato ad intervenire, e ha preliminarmente sottolineato la necessità che il confronto con l'Autorità politica non sia limitato ad un mero incontro di presentazione, rituale e poco produttivo di effetti, ma abbia continuità nel tempo, affrontando tutte le questioni aperte.

Da troppo tempo le relazioni sindacali al MEF sono in una situazione di sostanziale stallo e chiusura e la definizione del FRD 2019, con l'adesione di solo due sigle sindacali, è stata la plastica dimostrazione delle difficoltà di instaurare un corretto rapporto con la delegazione di parte pubblica sulle questioni che stanno a cuore al personale.

E' necessario quindi un cambio di rotta, non solo nei tempi della negoziazione, oggi assolutamente inaccettabili, ma anche nel superamento dell'autoreferenzialità che sta contraddistinguendo l'attuale gestione del DAG.

Alla Sottosegretaria abbiamo chiesto di dare corso ad un rinnovato impegno nel campo delle assunzioni e del



rafforzamento degli organici, oggi ridotti al minimo, e chiarezza sul futuro dell'Amministrazione economico finanziaria, per noi struttura indispensabile per il sistema Paese, anche alla luce dei compiti assegnati per la gestione del PNRR.

Appare, quindi, urgente definirne i nuovi livelli organizzativi e la presenza sul territorio, oggi depotenziata e priva di un chiaro disegno organico, sia nelle RTS che nelle Commissioni Tributarie.

Pur consapevoli che molti aspetti vanno affrontati e risolti a livello più generale, nell'ambito del confronto con il Governo e con il Ministero per la Pubblica Amministrazione, siamo convinti che il Ministero dell'Economia e delle Finanze può e deve svolgere un ruolo importante nel superamento delle norme punitive vigenti in materia di superamento dei tetti predeterminati dei Fondi o del blocco delle carriere. Situazioni che lasciano il segno in modo assolutamente negativo anche nelle contrattazioni di Ministero.

Abbiamo chiesto l'immediata definizione del FRD 2020, il riallineamento dei tempi di erogazione delle risorse al personale con le prestazioni effettuate e quindi anche l'apertura del negoziato del FRD 2021. Ineludibile è inoltre la definizione dell'accordo sulle progressioni economiche 2021 per permetterne la definizione delle graduatorie entro dicembre 2021. Così come da subito vanno definite le procedure di passaggio tra le aree che vanno concluse entro l'anno.

La Sottosegretaria Sartore al termine degli interventi ha assicurato il suo massimo impegno sulle questioni poste, accogliendo l'invito a rendere periodico e produttivo il confronto con le rappresentanze del personale. Accogliamo positivamente l'approccio e le dichiarazioni della Sottosegretaria e verificheremo da subito, nei fatti, se ci sarà realmente il cambio di passo da noi auspicato.

ROMA

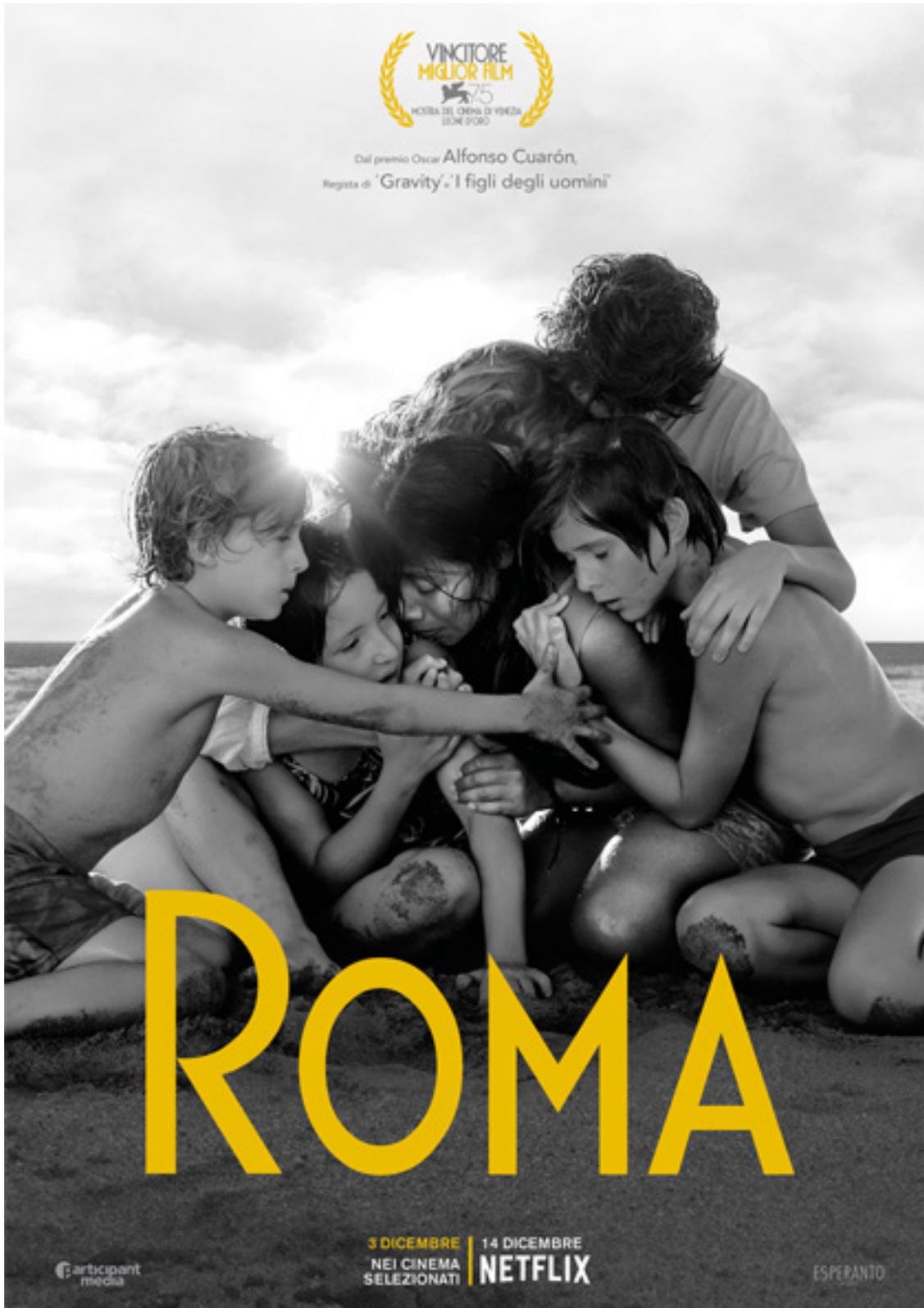
Messico, 1970. Roma è un quartiere medioborghese di Mexico City che affronta una stagione di grande instabilità economico-politica. Cleo è la domestica tuttofare di una famiglia benestante che accudisce marito, moglie, nonna, quattro figli e un cane. Cleo è india, mentre la famiglia che l'ha ingaggiata è di discendenza spagnola e frequenta gringos altolocati. I compiti della giovane domestica non finiscono mai, e passano senza soluzione di continuità dal dare il bacio della buonanotte ai bambini al ripulire la cacca del cane dal cortiletto di ingresso della casa: quello in cui il macchinone comprato dal capofamiglia entra a stento, pestando i sudetti escrementi. Perché nel Messico dei primi anni Settanta tutto coesiste: la nuova ricchezza come la merda degli animali da cortile, il benessere ostentato dei padroni e la schiavitù "di nascita" dei nullatenenti. Tutto convive in un sistema contraddittorio ma simbiotico in cui le tensioni sociali non tarderanno a farsi sentire, catapultando il recupero delle terre espropriate in cima all'agenda dei politici in cerca di consensi.

Era dai tempi di *Y Tu Mama Tambien* che Alfonso Cuarón non girava un film nel suo nativo Messico, e sono trascorsi cinque anni da quando *Gravity* l'ha definitivamente consacrato al gotha hollywoodiano.

In un bianco e nero pastoso che mescola ricordi nostalgici e denuncia sociale, con *Roma* Cuarón torna alle proprie radici e racconta il Messico della sua infanzia, nonché il debito di riconoscenza che tutti i figli della borghesia messicana devono alle tate e alle "sguatte"

che li hanno cresciuti con amore e devozione. *Roma* è il suo film più intensamente personale e più provocatoriamente politico, e racconta un intero Paese attraverso il suo frattale minimo, e il più indifeso.

Cleo è un prodigio di efficienza e un contenitore di dolcezza senza fondo, cui attingono senza vergogna e senza scrupoli coloro che hanno avuto la fortuna di nascere in una classe sociale più elevata, e i cui avi hanno contribuito a depredare le risorse del Paese, che appartenevano - quelle sì per diritto di nascita - alla popolazione indigena. In lei si consuma una quieta implosione, quella di essere umano così stanco di spendersi per gli altri che "fare finta di essere morta" le sembra un gioco sorprendentemente piacevole. In aggiunta alla sua condizione di india povera, Cleo è donna: e questo la rende il paria della terra, inferiore persino a quegli uomini nullatenenti che le ronzano intorno, e che imbottigliano energia vitale per la rivoluzione a venire, ma dimenticano la più elementare decenza nei confronti delle proprie compagne. Il ritratto che Cuarón fa di un maschile distruttivo e irresponsabile, contrapposto ad un femminile accuditivo e aperto al cambiamento, collega *Roma* a *Gravity* nella convinzione che il futuro sia donna.





Non so perché, ma i paesi di lingua tedesca non sono mai stati in cima alla mia lista di destinazioni da visitare. Forse per la lingua decisamente non orecchiabile (a mio avviso), forse per la quasi assenza di sbocchi sul mare, forse per quell'immagine di paese grigio che ho sempre avuto, ma nei miei anni di viaggi Germania e Austria non sono mai stati presi in considerazione. Finché non sono stata per la prima volta in Austria, e lì la mia opinione su questo paese è cambiata totalmente. In un caldo weekend lungo di giugno ho visitato una Vienna quasi deserta (era ponte anche in Austria) e me ne sono letteralmente innamorata. Per la sua storia che si respira a ogni angolo, per quello suo passato imperiale che la rende una delle città più eleganti che abbia mai visitato, per la moltitudine di attrazioni sparse per tutta la città, Vienna è decisamente una delle mie città europee preferite.

Primo giorno DUOMO DI SANTO STEFANO

Il duomo di Santo Stefano, così come i sarcofagi custoditi nella Cripta degli Imperatori, vi daranno un'idea dello splendore e della gloria degli antichi regnanti. Considerata da molti anche "l'anima della città", infatti non a caso, sotto il suo altare maggiore, sono custoditi alcuni resti degli Asburgo. Riconoscibilissimo dalla particolarità del suo tetto, interamente ricoperto da più di 250.000 maioliche colorate. Se amate osservare le città dall'alto, non perdetevi la salita sulla sua torre, alta 137 metri, da cui si può godere di viste straordinarie del centro di Vienna. Info bonus: qui si celebrò il matrimonio e il funerale del grande Mozart.

MOZARTHAUS

Per gli appassionati di musica e di Mozart, una tappa imperdibile è l'appartamento di

Mozart, dove visse tra il 1784 e 1787 e compose le celebri “Nozze di Figaro”. Tra tutte le residenze in cui Mozart visse, questa è la più elegante e grande, nonché l’unica che sia stata mantenuta intatta fino al giorno d’oggi. Gli amanti della musica apprezzeranno anche una visita alla Casa della musica, che ospita il Museo del suono: un viaggio emozionante nel mondo della musica adatto a grandi e piccini.

→ prima di proseguire con la visita della città, concedetevi una sosta golosa da Demel, una delle pasticcerie e sale da tè più famosa di tutta Vienna, lungo la bellissima Graben! In alternativa, se fate quattro passi più in là troverete lo storico Café Central, amato da artisti e personalità dell’ultimo secolo e mezzo!

PALAZZO HOFBURG

Residenza degli Asburgo per oltre 600 anni, oggi è un complesso enorme che include vari musei, una cappella, una chiesa, la Biblioteca Nazionale Austriaca (una delle biblioteche storiche più belle del mondo), la Scuola d’Inverno d’Equitazione (dove ammirare gli splendidi cavalli Lipizzani), e l’ufficio del Presidente d’Austria. Nel palazzo vero e proprio potrete visitare il Museo Sissi, dedicato alla straordinaria imperatrice austriaca, ammirare gli Appartamenti Imperiali dell’Imperatore Francesco Giuseppe e di Sissi, potrete conoscere Mozart bambino e scoprire un po’ di gossip storici.

MARIA THERESIEN PLATZ & MUSEUMSQUARTIER

Questa piazza-giardino, dedicata all’imperatrice Maria Teresa che domina dall’alto del suo imponente monumento circondata dalle statue dei suoi consiglieri e generali a cavallo, è delimitata da due palazzi gemelli che ospitano ciascuno un importante museo: quello di Storia Naturale e quello di Storia dell’Arte. Le costruzioni classicheggianti con cupola centrale furono realizzate verso la fine dell’Ottocento. Fa da sfondo alla piazza il MuseumsQuartier Wien, costruito ad inizio ‘700 per ospitare le scuderie imperiali, diventato in seguito Palazzo delle Fiere ed oggi sede di importanti istituzioni museali e culturali.

RINGSTRASSE

Secondo locali e turisti, la Ringstrasse è il viale più bello del mondo. Lungo i 5 chilometri di viale si affacciano la maggior parte delle opere architettoniche più significative di Vienna. Fu costruito su desiderio di re Francesco Giuseppe I d’Asburgo per sostituire le mura medievali che separavano l’Hofburg dai quartieri della borghesia cittadina. Lungo questo splendido viale alberato, alcuni monumenti che valgono una sosta sono l’ex Palazzo della Borsa (Börse), il Parlamento, il Municipio (Rathaus), il Burgtheater (Teatro Nazionale, da non confondere con il Wiener Staatsoper), la Chiesa Votiva (chiesa fatta costruire da Francesco Giuseppe come voto per esser scampato a un attentato di un indipendentista ungherese) e l’Università.

Secondo giorno

CASTELLO DEL BELVEDERE

Il Belvedere fu fatto costruire da Eugenio di Savoia come residenza estiva, dopo che questi sconfisse i Turchi nel 1683. Tra il palazzo superiore e quello inferiore c’è un giardino alla francese, che ricorda tanto quello della Reggia di Caserta e Versailles: non a caso fu realizzato da Dominique Girard, che lavorò anche a Versailles. È davvero un vero piacere passeggiare per questo bellissimo parco ma il palazzo oggi accoglie un museo d’arte (che contiene il leggendario “bacio” di Gustav Klimt) e del suo interno originale resta ben poco (internamente, sono infatti decorati soltanto il Salone di Marmola, la cappella e la hall). A chi non interessa l’arte, si consiglia di osservare il Palazzo Belvedere dall’esterno e di fare una passeggiata nei suoi giardini.

NASCHMARKT

Ampio mercato risalente al '500 con ristoranti internazionali e oltre 100 bancarelle di alimentari, fiori e oggetti d'epoca, è davvero un must per una pranzo al volo o meno, e per un po' di sano shopping. Il mercato è aperto tutto il giorno, da lunedì al sabato, e si estende per quasi mezzo chilometro fra Karlsplatz e Kettenbrückengasse. Il mercato delle pulci al sabato è già un luogo cult, ma se non siete amanti della ressa evitate questo giorno!

OPERA DI VIENNA

Famosa in Italia per il concerto di Capodanno, l'Opera Statale di Vienna è la compagnia d'opera più importante e famosa a livello mondiale. Se certamente i biglietti per gli spettacoli principali possono essere molto costosi, sappiate che è possibile comprare anche i biglietti per vedere le opere in piedi per soli 3 o 4€. Lo svantaggio è che, per comprarli, bisogna fare una coda di un paio d'ore prima dell'opera che volete vedere direttamente in biglietteria.

→ dato che ci passate davanti, fermatevi all'Hotel Sacher, dove l'omonima torta fu creata nel 1832 e dove ancora oggi è custodita la ricetta originale!

UNSERE GARTEN

La bellezza di Vienna è davvero ovunque. Prendete ad esempio gli Unsere Garten, uno dei tanti parchi cittadini. Qui troverete non solo laghetti, fontane, statue e giardini super curati, ma anche un ottimo ristorante in cui assaggiare il fine dining viennese in due diversi ristoranti. E se non siete in vena di fermarvi qui per pranzo, per lo meno concedetevi un po' di riposo o una passeggiata all'interno di questo bellissimo parco!

Lo splendido Restaurant Johann at Kursalon Wien

HUNDERTWASSERHAUS VILLAGE

Dopo aver visto tanti edifici importanti, arriva il momento di dilettersi, osservando un'opera architettonica molto speciale, quasi da favola: il bosco di case chiamato Hundertwasserhaus, composto da edifici dai colori vivaci e con forme fantasiose. Questo quartiere reca la firma inconfondibile dell'artista Friedensreich Hundertwasser, pseudonimo di Friedrich Stowasser. Com'è tipico per le realizzazioni di Hundertwasser, anche qui non si trova quasi una linea che sia dritta. La facciata decorata a colori vivaci della Hundertwasserhaus di Vienna attrae inesorabilmente gli sguardi. Chi abita nella Hundertwasserhaus ha anche il diritto di decorare la facciata intorno alle proprie finestre secondo il proprio gusto personale. In questo modo la casa situata nella via viennese Kegelgasse acquista ancora maggiore vivacità. Più di 200 alberi e arbusti sui balconi e sulle terrazze sul tetto fanno della Hundertwasserhaus un'oasi verde nel cuore della città. Questo straordinario complesso è sorto negli anni tra il 1983 e il 1985 ed è forse una delle parti che più ho preferito della città.

PRATER O DONAUPARK

Per concludere la giornata in maniera rilassante, se c'è buon tempo, non vi è nulla di meglio che visitare il Prater, il parco d'attrazioni più antico del mondo, dove potrete salire sulla ruota panoramica gigante, in funzionamento fin dal 1897. In alternativa, recatevi al parco del Danubio dove potete salire sulla Donauturm, ovvero la torre del Danubio. Costruita nel 1964 in occasione della Mostra Internazionale del Giardino svoltasi a Vienna, con i suoi 252 metri

di altezza e i due ascensori rapidi che permettono di raggiungere in meno di 35 secondi la piattaforma girevole con ristorante a 165 metri di altezza la Torre del Danubio è un vero e proprio emblema di Vienna. La visuale dall'alto della torre è sicuramente impressionante, ma essendo abbastanza distante dal centro della città, questo non è facilmente visibile dalla torre. Ottima invece la vista sulla Foresta Viennese, ma anche, a seconda del tempo, sui dintorni vicini e lontani della città.

Vista dalla torre del Danubio sulla UNO city, la sede delle Nazioni Unite a Vienna
Terzo giorno

REGGIA DI SCHÖNBRUNN

Dal 1996 Patrimonio dell'Umanità Unesco, l'enorme Reggia di Schönbrunn fu costruita come residenza estiva degli Asburgo. Le sale, decorate in stile rococò, come i saloni ufficiali, colpiscono per la loro sontuosità, così come, al contrario, stupisce la semplicità delle stanze private di Francesco Giuseppe e dell'Imperatrice Isabella. All'interno dell'enorme giardino (in cui vi consiglio di passeggiare fino a raggiungere la Gloriette su una collina, da cui si può godere delle straordinarie viste del palazzo) si trovano anche il Museo delle Carrozze Imperiali e il Tiergarten, lo zoo più antico del mondo – entrambi a pagamento e con ingresso separato.



UOMINI E TOPI



Esattamente come avviene in "Furore" l'ambientazione è quella di un paese che non lascia spazio all'illusione del Sogno americano ma solamente alla dura realtà quotidiana."

Il talento, la bravura di uno scrittore la si può rilevare anche in un romanzo corto, di poco più di cento pagine. Perché a Steinbeck bastano queste per partorire un piccolo gioiellino, scrivendo un libro (destinato a diventare anche opera teatrale e cinematografica) fitto di dialoghi serrati ed essenziali ma in cui è ben evidente la mano dell'autore Premio Nobel per la Letteratura. Esattamente come avviene in "Furore" l'ambientazione è quella di un paese che non lascia spazio all'illusione del Sogno americano ma solamente alla dura realtà quotidiana.

Steinbeck ci porta in California, nella valle di Salinas, dove il fiume "arriva a lambire i fianchi delle colline e scorre verde e profondo", dove proliferano i ranch e gli uomini sono costretti a lavorare duramente sotto padrone per racimolare pochi soldi trastullandosi nella speranza di un futuro migliore. Qui arrivano centinaia di uomini che se ne vanno per strada, "di ranch in ranch, con i loro fagotti sulle spalle e la stessa dannata idea in testa.....E ognuno di loro ha in quella dannata zucca un pezzettino di terra. E mai che uno di quei fessi ci mette sopra le mani".

Sullo sfondo di questa realtà si collocano George e Lennie: viaggiano sempre in coppia, l'uno ha in qualche modo bisogno dell'altro perché se George è la mente che si è preso a cuore il destino dell'amico, affetto da disagio mentale ed impossibilitato a vivere autonomamente, Lennie è comunque dotato di una forza prodigiosa, un ottimo biglietto da visita che dischiude così tante opportunità di lavoro.

Entrambi come tutti gli altri condividono il sogno di mettere da parte quel gruzzoletto che permetterebbe loro di conquistare quell'agognata terra, di mettersi in proprio coltivando ed allevando conigli, quei conigli che Lennie vorrebbe accarezzare e coccolare crogiolandosi in questo sogno nei momenti di difficoltà ("Avremo conigli di tanti colori vero George?").

Uomini e topi è una storia di amicizia prima di tutto ("Noi ci abbiamo l'un l'altro") ma è anche una storia di miserie umane, di grandi solitudini e di disillusioni. Merito indiscusso dell'autore è quello di mettere a fuoco, anche spietatamente a tratti, la realtà umana della provincia americana lontana dai riflettori delle metropoli e dalle opportunità da queste offerte.

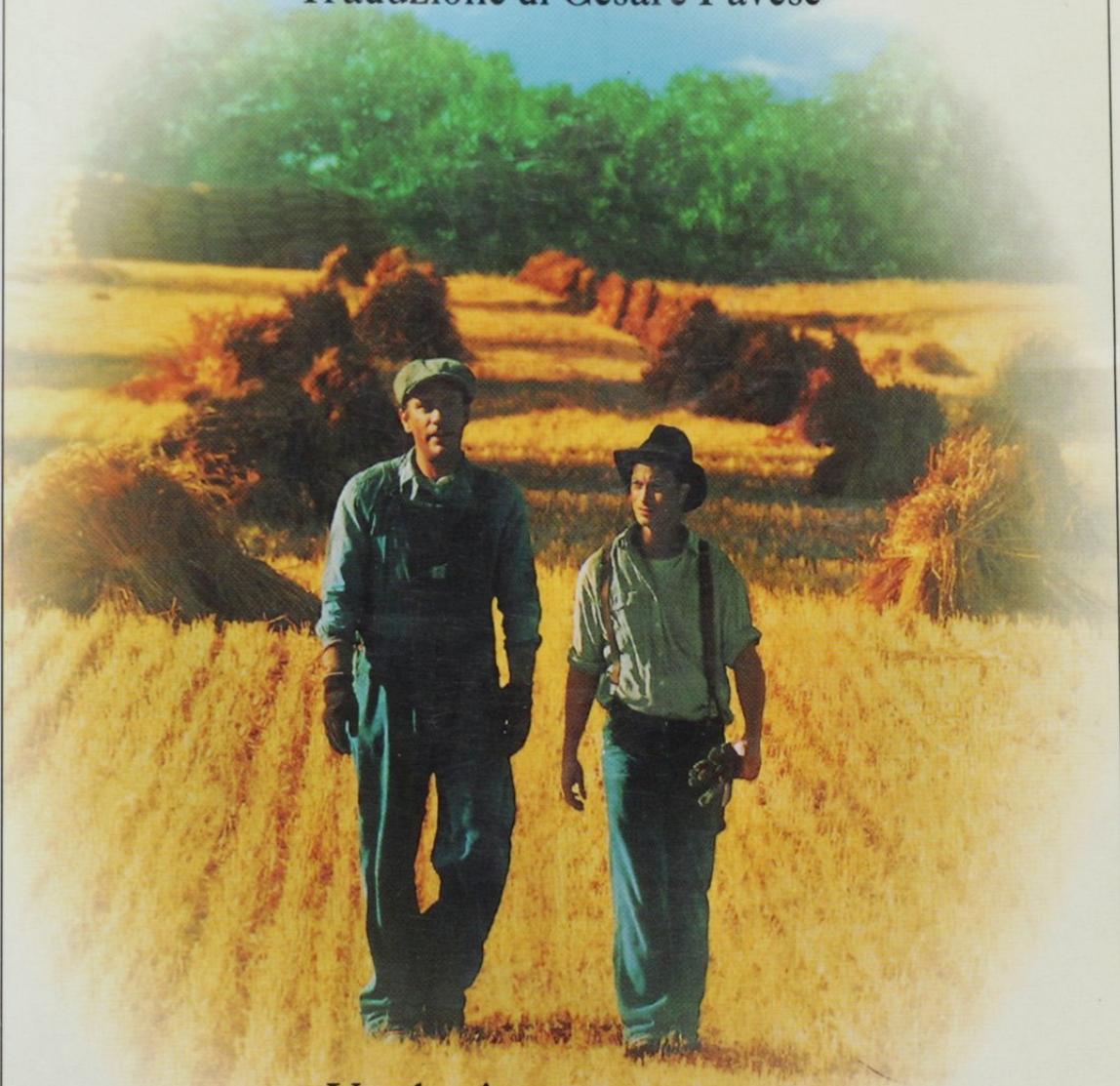
I GRANDI TASCABILI

ROMANZI & RACCONTI

John Steinbeck

UOMINI E TOPI

Traduzione di Cesare Pavese



Un classico senza tempo...
Da questo romanzo l'omonimo film interpretato
da John Malkovich e Gary Sinise.

BOMPIANI

John Steinbeck UOMINI E TOPI

BOMPIANI

258

