

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



CCNL

**LE PROPOSTE DELLA
FLP PER IL RINNOVO
DEL CCNL FUNZIONI
CENTRALI**



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



» p.8

6 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

18 EVENTI

22 ENTRATE

25 AGENZIE FISCALI

26 MEF

27 FORMAZIONE UNIVERSITARIA

28 GIUSTIZIA

30 RUBRICHE VARIE



» p. 15



» p.11

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.

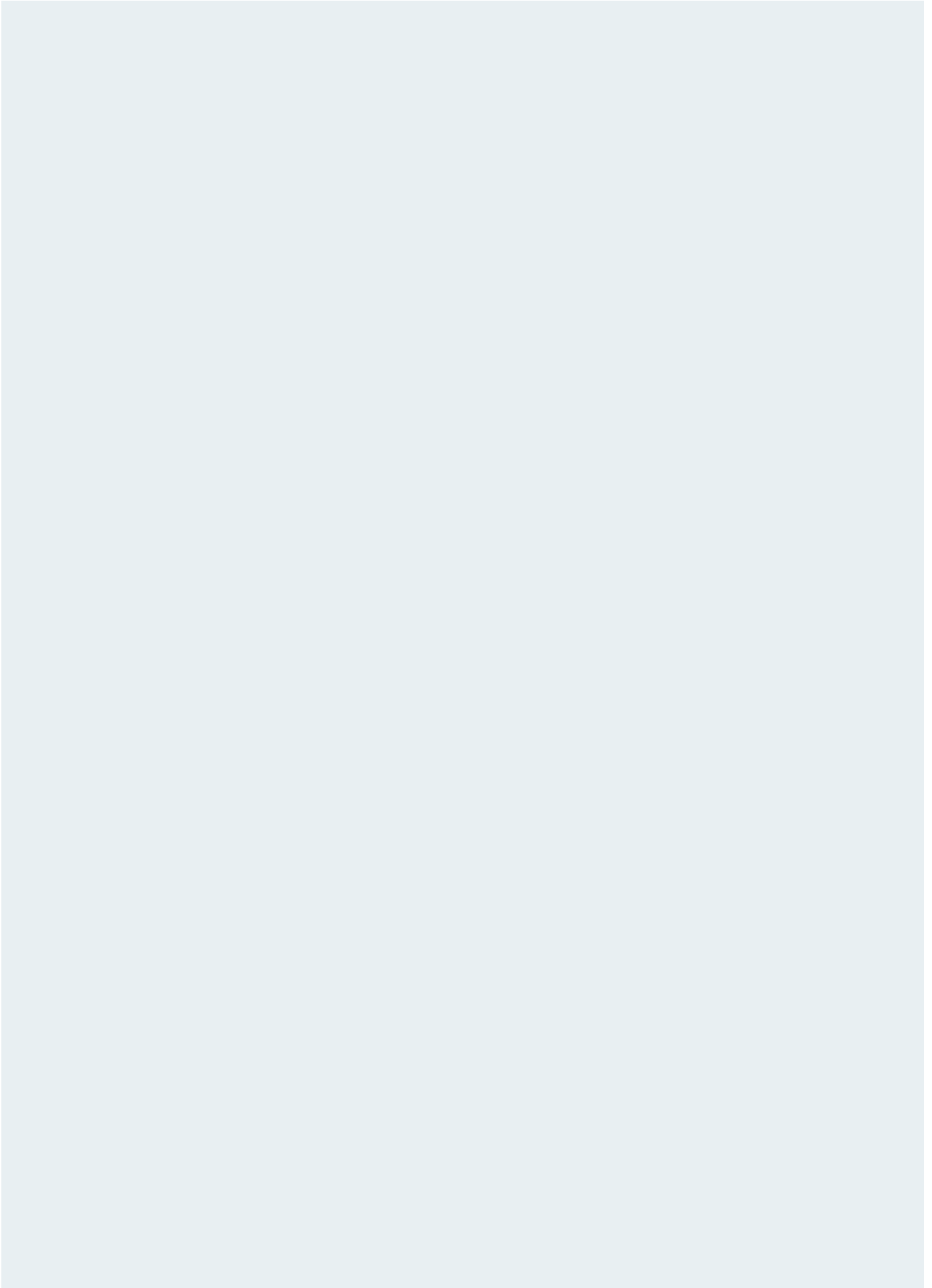
Nel 2014 la FLP è il motore di una nuova rivoluzione aggregante nell'universo dei Sindacati dei dipendenti pubblici: quando, dopo anni di gestazione, viene dato corso alla parte della riforma Brunetta che riduce i comparti di contrattazione collettiva nel pubblico impiego da 10 a 5, la FLP costituisce 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".



LE PROPOSTE DELLA FLP PER IL RINNOVO DEL CCNL FUNZIONI CENTRALI

LE NOSTRE IDEE A CONFRONTO CON LE LAVORATRICI E I LAVORATORI

Sono bastati pochi giorni e, come prevedevamo, inizia a prendere corpo e consistenza tutta l'ambiguità del cosiddetto "Patto per il lavoro pubblico" siglato da cgil, cisl e uil con Brunetta. Che, portato a "casa" il risultato da lui auspicato, (è proprio il caso di dire così, dopo l'annuncio che la storica intesa era stata raggiunta nella sua residenza, tra un manicaretto e l'altro, cucinato generosamente con le proprie mani, e consumato con i segretari generali di cgil, cisl e uil, dando vita ad una nuova formula negoziale definibile dal "piatto al patto") ha iniziato a enunciare nel dettaglio le sue proposte in materia di lavoro pubblico e di rinnovo dei contratti. Piano straordinario di assunzioni per rafforzare gli organici delle Pubbliche amministrazioni dopo anni di blocco delle assunzioni? Non proprio, bensì l'assunzione mirata di specifiche professionalità, con contratti a tempo determinato, da scegliere come si fa con le "migliori ciliegie sugli alberi" (ancora una citazione gastronomica).

Verificheremo nei fatti queste affermazioni, ma la sensazione è che si voglia bypassare la questione della carenza di organici e privilegiare, invece, poche migliaia di assunzioni, a chiamata sostanzialmente diretta.

Inoltre Brunetta ha chiarito che siccome ci sono tanti soldi per rinnovare i contratti (sic), queste risorse debbono essere indirizzate in gran parte su istituti da lui già proposti negli anni scorsi e che, in mancanza di un quadro organico e condiviso, sono miseramente falliti e, aggiungiamo noi, hanno aumentato divisioni, inefficienze e peggiorato il clima internonelle Amministrazioni. Ci riferiamo in particolare al "bonus per le eccellenze" da lui rilanciato e alle somme da destinare genericamente ai progetti di innovazione. In buona sostanza gli 80 euro lordi medi a regime (50 euro netti) per Brunetta (e per chi ha avallato le sue proposte) non vanno in busta paga, ma buona parte di essi dovrebbero essere destinati solo a

pochi, ai cosiddetti "eccellenti", valutati dagli stessi che in questi anni hanno

fatto fallire tutti i sistemi di valutazione nelle nostre Amministrazioni.

Niente sul nuovo ordinamento (le risorse aggiuntive non ci sono e si promette che verranno parzialmente inserite solo nella legge di bilancio 2022), e nessun dietrofront sulle norme penalizzanti in materia di diritti e tutela della salute (tassa sulla salute, permessi contingentati per visite mediche specialistiche e accertamenti diagnostici, etc). Insomma il quadro di riferimento non è per niente rassicurante, e per rimandare al mittente la cambiale in bianco firmata da cgil, cisl e uil a Brunetta, si rende quindi ancora più necessario un ampio confronto con le lavoratrici e i lavoratori per fare chiarezza sulla situazione, per definire insieme gli obiettivi e le rivendicazioni per il rinnovo di un Contratto, già scaduto da due anni, che non può essere la fotocopia di quello 2016/2018, assolutamente insufficiente nei contenuti, e confezionato con le medesime modalità del Patto a escludendum quella volta siglato da cgil, cisl e uil con Renzi (prima delle elezioni del 2018).

Consulteremo e ci confronteremo con il personale sulle proposte che trovate riassunte nel volantino allegato, con assemblee di livello nazionale e territoriale che progressivamente interesseranno tutte le Amministrazioni (il 26 marzo è in calendario quella per il Ministero dell'Interno e il 31 marzo quella per il Ministero della Cultura (ex Mibact) e terremo il 24 marzo, sempre in videoconferenza, l'Attivo nazionale dei quadri e dei dirigenti FLP nazionali e territoriali. Per condividerle e approvarle insieme. Perché non è solo una questione di contenuti, ma anche di metodo. E pensare di predeterminare un rinnovo di contratto, tra quattro mura, e senza alcun reale mandato del personale, è qualcosa che grida vendetta.



Le Proposte della FLP per il rinnovo del CCNL Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021



La Pubblica Amministrazione, una risorsa per il Paese

La Pubblica Amministrazione in un paese democratico è garanzia di rispetto delle regole, di convivenza democratica, di sicurezza, di istruzione, formazione e ricerca scientifica di qualità, di fruizione e conservazione di beni storici e culturali, di servizi sociali e sanitari accessibili a tutti, compreso i meno abbienti.

Con la semplificazione normativa, la delegificazione, la digitalizzazione, la P.A. è un'importante fattore di creazione di valore, permettendo alle aziende e alle nuove imprenditoriali di dispiegare tutte le loro potenzialità in un mercato sempre più globale concorrenziale.

Con la riscrittura e la risistemazione degli attuali livelli di governo e di articolazione sul territorio deve divenire sempre più vicina ai cittadini, fruibile, efficace, meno complessa, senza però perdere la sua capillarità, la sua funzionalità, la caratteristica peculiare di essere funzione pubblica al servizio del Paese nel rispetto delle norme costituzionali.

In tale ambito intendiamo lanciare una vera sfida al Governo in ordine alla grandi scelte che devono investire nell'immediato futuro la nostra Pubblica Amministrazione.

Le risorse del recovery fund, e quelle contenute nella legge di bilancio, possono e debbono essere l'occasione per un concreto rilancio delle azioni e delle attività delle nostre Amministrazioni, per decenni governate solo dalla logica dei sacrifici e della riduzione dei costi, che hanno portato a situazioni ormai ingestibili in termini di organici e di ricambio generazionale, di riconoscimento delle professionalità e delle carriere, di investimenti tecnologici e infrastrutturali, di digitalizzazione dei processi e di formazione degli addetti.

Il Contratto strumento per la ripresa del potere d'acquisto, la riconquista dei diritti e della democrazia sui posti di lavoro, la valorizzazione del personale e il miglioramento dei servizi

Il blocco dei contratti, il rinnovo al ribasso avvenuto tra la fine del 2017 e i primi mesi del 2018, senza adeguate risorse economiche e con il mero recepimento della normativa susseguitasi in questo decennio, tutta punitiva nei confronti del pubblico impiego, ha determinato la riduzione drastica del potere d'acquisto dei salari delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché il costante indebolimento dei diritti fondamentali della persona e della dignità del lavoratore.

Inoltre, il rinvio ad affrontare le questioni fondamentali della valorizzazione del lavoro e dell'ordinamento professionale, ingessati da tempo in un modello ormai superato, reso ancora più inaccettabile dai blocchi disposti per legge per molti anni delle progressioni economiche, rende ormai ineludibile la sfida di riscrivere in modo organico e moderno il sistema delle carriere.

Per la FLP, quindi, la stagione contrattuale 2019-2021 dovrà tenere conto in modo chiaro della perdita di potere di acquisto subita in questi anni.

Un Contratto "vero" quindi che faccia la sua parte sul riconoscimento dei benefici economici, ma che si riappropri di tutti quegli strumenti che in questi anni gli sono stati sottratti. La contrattazione per noi è strumento importante per garantire una migliore efficienza delle Amministrazioni e delle funzioni che svolgiamo, perché mediante gli strumenti della partecipazione, del confronto e della negoziazione è sicuramente possibile garantire una migliore organizzazione del lavoro e una maggiore fruibilità dei servizi, rispetto alle azioni unilaterali e solitarie dei vertici.

L'ultimo rinnovo contrattuale ha compresso in modo insopportabile diritti fondamentali delle persone.

Va riaffermato, quindi, il diritto all'informazione e al confronto su tutti gli atti di organizzazione degli uffici; vanno poi ampliate le materie di contrattazione sul rapporto di lavoro, sia a livello nazionale che decentrato. Ci riferiamo in particolare all'orario di lavoro e alle sue articolazioni, alle ricadute sui carichi di lavoro delle modifiche organizzative, alla gestione del rapporto di lavoro agile e alle sue tutele, alla definizione dei profili professionali. Vanno migliorate le tutele relative alle assenze, ai permessi e ai congedi, rivendicando la loro parziale fruibilità

nella stessa giornata nei casi di maggiore bisogno e con priorità rispetto ai lavoratori e alle lavoratrici che si trovano in particolari condizioni di disagio sociale. Va rafforzato lo strumento della banca delle ore, garantendone l'effettiva fruibilità, l'ampliamento delle forme di flessibilità oraria, con la relativa compensazione tra crediti e debiti orari maturati in tale fascia.

Riguardo al diritto alla salute e alle cure occorre rivedere tutta la disciplina che in questi anni di applicazione ha dimostrato tutta la sua inadeguatezza e pericolosità per l'approccio basato sulla logica inaccettabile di un presunto contrasto all'assenteismo che ha compresso fortemente il diritto alla salute. La Pandemia ha confermato la miopia di questa scelta. Il diritto alla salute è un bene primario, tutelato direttamente e primariamente dalla nostra Costituzione, anche rispetto ad altre norme costituzionali. Prevenire, curare, assistere, non sono costi per la collettività, ma un preciso dovere dello Stato.

Andranno quindi riviste le norme sulle visite mediche specialistiche, sui trattamenti diagnostici, sulla medicina preventiva, sul periodo di comporto, sulla fruizione dei permessi relativi alla legge 104/92 e dei congedi parentali di cui alla legge 151, e infine quelle relative alle visite fiscali di controllo, allineandole a quelle in vigore per i lavoratori del settore privato.

Infine, non si può prescindere dal ripristinare forme effettive di democrazia sui posti di lavoro. In questo senso è necessario cancellare gli articoli dei precedenti contratti che vincolano la partecipazione alla contrattazione integrativa alla firma dei contratti di primo livello.

Un Contratto che tuteli il potere d'acquisto, riscriva la busta paga, elimini le sperequazioni, e la tassa sulla salute

Per il rinnovo dei contratti con la legge di bilancio vengono stanziati 400 milioni

di euro che si aggiungono alle risorse per il 2019 e per il 2020 portando lo stanziamento complessivo a 3.775 milioni di euro. Queste risorse sono comprensive di quelle necessarie a stabilizzare l'elemento perequativo (circa 250 milioni di euro) e per coprire l'indennità di vacanza contrattuale (500 milioni di euro comprensivo del 2021) e i 210 mln destinati al trattamento accessorio del personale del comparto sicurezza e difesa.

Dunque, lo stanziamento netto sarebbe in effetti di soli 2,8 miliardi, ed è di tutta evidenza che la media degli incrementi retributivi per il personale delle aree risulti addirittura inferiore agli 80 euro medi ottenuti con il rinnovo contrattuale 2016-2018. E' pertanto assolutamente insufficiente, in quanto non in grado di recuperare in alcun modo il blocco decennale subito dalle retribuzioni a partire dal 2010 e i nuovi ritardi accumulati per il rinnovo del triennio 2019/2021.

Risorse che vanno implementate sia con ulteriori stanziamenti dedicati all'incremento tabellare, che con il superamento dei vincoli normativi che impediscono il pieno utilizzo delle risorse già disponibili.

Non a caso in questi mesi la FLP ha presentato numerose e specifiche proposte di modifica normativa, che, superando i vincoli e i limiti imposti in questi anni alla contrattazione integrativa, possono permettere, utilizzando risorse già nella disponibilità delle Amministrazioni, il finanziamento di molti istituti contrattuali quali quelli delle progressioni economiche, del sistema indennitario, della produttività e del nuovo ordinamento che altrimenti graverebbero sull'esiguo stanziamento oggi previsto.

Bisogna riscrivere complessivamente la struttura del salario estendendo anche al lavoro pubblico il regime delle agevolazioni fiscali che si applica nel privato al salario di produttività.

Le attuali indennità di amministrazione (o di agenzia, o di ente) sono, all'interno delle diverse Amministrazioni del comparto, non solo diversificate e non perequate, situazione oggettivamente non più accettabile per le mutazioni organizzative verificatesi in questi decenni ma, nonostante costituiscano da anni di fatto quota consistente dello stipendio, vengono ancora classificate come salario accessorio, con le pesanti penalizzazioni sia ai fini dei contributi pensionistici che per le decurtazioni applicate nei casi di assenza per malattia previsti dalle norme vigenti. In questo modo cancelleremo l'odiosa tassa sulla salute.

Vanno quindi non solo progressivamente perequate attraverso risorse extracontrattuali disposte dalla legge, proseguendo e irrobustendo il percorso già avviato con la legge di bilancio 2020 (L. 160/2019, art. 1, comma 143), ma anche entrare all'interno dello stipendio e della retribuzione tabellare. E nella retribuzione tabellare dovrà essere ricompreso anche l'elemento perequativo definito dall'art. 75 del vigente CCNL, conglobandolo al suo interno.

Le necessarie modifiche normative per ridare centralità alla contrattazione

Quattro sono le nostre proposte al Governo e al Parlamento che vanno di pari passo con la richiesta di un ulteriore adeguamento delle risorse stanziate per il triennio 2019-2021:

ELIMINAZIONE DEL TETTO MASSIMO PREDEFINITO DEI FONDI RISORSE DECENTRATE

La FLP ha chiesto di abrogare le norme che prevedono il tetto ai Fondi risorse decentrate delle singole Amministrazioni, che impedisce l'utilizzo di risorse già stanziate e nelle disponibilità delle

stesse, e quindi senza aggravio per il bilancio dello stato. Bisogna inoltre implementare e finalmente quantificare i risparmi di gestione rinvenibili con una seria lotta agli sprechi e alle inefficienze della spesa pubblica per appalti, consulenze, esternalizzazioni.

SUPERAMENTO DELLA TRANSITORietà DELLA NORMA SUI PASSAGGI TRA LE AREE

È necessario che venga portata a regime la possibilità per le Amministrazioni, ora limitata e adottata in via sperimentale per un triennio, poi prorogato sino al 31.12.2021, di prevedere procedure concorsuali di passaggio tra le aree. Chiediamo anche di derogare per il personale in servizio al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, valorizzando quello immediatamente inferiore, riconoscendo all'esperienza professionale e alla formazione conseguita, il valore di credito formativo, e chiediamo inoltre l'aumento della percentuale riservata agli accessi dall'interno all'area superiore dal 30 al 50 per cento.

DELEGIFICAZIONE DELLE MATERIE RELATIVE ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E PIENA ESIGIBILITA' DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La FLP ha chiesto di abrogare quelle norme che negli ultimi anni hanno riservato alla legge tutti i provvedimenti legati all'organizzazione del lavoro, ingessando ogni azione di semplificazione e di miglioramento organizzativo che oggi resta unicamente nella disponibilità della dirigenza e della burocrazia. Vogliamo ridare al contratto la funzione primaria di regolazione del rapporto di lavoro superando le leggi e le leggi che hanno di fatto ripubblicizzato il rapporto di lavoro, peraltro in senso unicamente punitivo.

La FLP rivendica inoltre la necessità di limitare la portata dei controlli da parte degli Organi certificatori agli accordi sottoscritti in sede di contrattazione integrativa di Amministrazione, che deve essere unicamente informata al rispetto dei vincoli economici e delle disposizioni previste nelle Leggi e nei Contratti collettivi nazionali, con conseguente piena responsabilizzazione dei contraenti. Ciò in quanto gli Uffici dell'IGOP e della Funzione Pubblica entrano spesso nel merito delle scelte delle parti contraenti, esulando dalle proprie specifiche competenze, o fornendo interpretazioni di parte che non trovano fondamento nei CCNL e nelle stesse norme.

Vanno riscritti gli ordinamenti professionali ormai obsoleti.

In questo contesto, pensiamo ad uno sviluppo professionale che consenta il dispiegarsi della possibilità di mettersi in gioco e fare "carriera", rivedendo le attuali aree funzionali con l'eliminazione di quella iniziale, ormai superata in un'organizzazione del lavoro per processi e in buona parte informatizzata.

Superando così l'attuale sistema di precarizzazione delle funzioni svolte tramite le posizioni organizzative, la creazione di un'area quadri e delle alte professionalità, che può diventare il motore di attività specialistiche e di alta professionalità, implementando altresì quella dei professionisti (a tutt'oggi prevista solo per gli enti pubblici non economici, le agenzie di controllo e l'ENAC).

Trovando soluzioni moderne che consentano al personale pubblico di crescere professionalmente ed economicamente, in quanto un'organizzazione pubblica moderna e digitalizzata ha sempre più bisogno di polifunzionalità, specializzazione e dinamiche professionali coerenti con i cambiamenti organizzativi.

Il nuovo Ordinamento e lo sviluppo professionale

Come FLP individuiamo le seguenti linee di azione e priorità sulle nuove aree di inquadramento:

La prima è quella di riconoscere che all'interno delle Amministrazioni non vi è più un lavoro esclusivamente manuale o ausiliario.

Proponiamo, quindi, una nuova Area iniziale di inquadramento che parta dalla ricomposizione dei processi e delle competenze attualmente ascrivibili a parte dei profili della Seconda Area.

Superando in questo modo l'attuale Prima Area.

La seconda è quella di ricomporre all'interno di un'Area, che possiamo definire dei funzionari, le professionalità che svolgono attività e funzioni in gran parte coincidenti con quelle ascrivibili alle posizioni iniziali dell'attuale terza Area.

L'innovazione dei processi, le modifiche organizzative, l'uso delle tecnologie, le carenze di organico di fatto hanno portato in questi anni ad una sostanziale sovrapposizione di attività oggi invece inserite nelle declaratorie della seconda Area.

In buona sostanza proponiamo una ricollocazione nell'area dei funzionari del personale attualmente inquadrato nella seconda area che esplicano attività e funzioni che nell'attuale ordinamento sono sottoinquadrate e sovrapponibili, nella riscrittura dei profili, alle attività proprie dell'area del funzionariato.

La terza esigenza, all'interno della nuova Area dei quadri e delle alte professionalità, è quella di riconoscere in modo organico e non precario, tutte le figure di riconosciuta professionalità tecnica e specialistica, di coordinamento e direzione, di responsabilità.

Tutte posizioni oggi inquadrate nell'attuale Terza area, soggette non solo alla precarizzazione o al disconoscimento delle funzioni, ma anche a retribuzioni non ancorate ai diversi livelli di responsabilità richiesti.

Un' Area che ricomponga tutte le diverse e variegate professionalità oggi presenti, che abbia al suo interno una dinamica correlata all'accresciuto livello di competenze e responsabilità assunte, e che, in analogia alla prima e alla seconda area, abbia anche uno sviluppo di carriera attraverso progressioni verticali riservate verso la dirigenza, vista come un momento di crescita professionale e di riconoscimento di competenze possedute.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Per quanto riguarda invece l'attuale istituto delle posizioni organizzative, essendo ancorato allo svolgimento di funzioni temporanee, non è per noi in alcun modo risolutivo delle problematiche del riconoscimento delle alte professionalità, e si caratterizza come incarico aggiuntivo, attribuibile al personale che noi prevediamo sia inserito nelle Aree dei Funzionari e in quella dei Quadri e delle alte professionalità, con risorse che non gravino sui Fondi di Amministrazione o di Ente, ma siano direttamente a carico delle Amministrazioni.

RISCRITTURA PROFILI PROFESSIONALI E NORMA DI PRIMO INQUADRAMENTO

Andranno poi riscritti i profili professionali all'interno delle Aree, adeguandoli ai nuovi processi lavorativi delle singole Amministrazioni del comparto, attraverso la contrattazione integrativa di amministrazione, recuperando lo scippo avvenuto con il CCNL 2016/2018 che ora prevede invece l'istituto del confronto e nei fatti la piena discrezionalità datoriale su uno strumento che invece è decisivo per la valorizzazione del personale.

Nella definizione del nuovo ordinamento professionale riteniamo ineludibile la previsione nel nuovo CCNL di una norma di primo inquadramento che sani il mansionismo e ricollochì il personale nelle nuove Aree. Per dirla in maniera più chiara, i requisiti che saranno richiesti per l'accesso dall'esterno nelle nuove Aree, per il personale già in servizio all'atto della stipula del CCNL saranno diversi, anche in deroga al possesso del titolo di studio, e dovranno fare riferimento alle competenze possedute e all'esperienza pregressa.

PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

Per quanto concerne le progressioni all'interno delle Aree, andrà rivisto il meccanismo delle dinamiche all'interno delle aree, superando l'attuale modalità di finanziamento delle procedure che non può più gravare sui Fondi del personale ma direttamente sui bilanci delle Amministrazioni.

Le attuali fasce non sono in grado di intercettare tutte le dinamiche (sono limitate nel numero all'interno delle singole Aree), e sono graduate in modo non equilibrato dal punto di vista economico, essendo ancora basate sull'esigenza a suo tempo manifestatasi in sede di prima applicazione di "fotografare" in modo automatico il modello preesistente basato su posizioni giuridiche e posizioni super, oggi non più previste all'interno della polifunzionalità delle Aree.

La FLP propone all'interno delle Aree l'istituzione di ulteriori livelli retributivi rispetto a quelli oggi previsti, la cui dinamica interna si attua mediante la comparazione e la pesatura, in sede di contrattazione integrativa di Amministrazione, degli elementi prioritariamente legati all'esperienza professionale acquisita, al possesso di titoli di studio e allo svolgimento di attività di formazione e di aggiornamento che debbono essere garantiti a tutti, il diritto alla carriera e al riconoscimento della professionalità è uno dei fattori di sviluppo delle risorse umane e di maggiore efficienza delle Amministrazioni.

PASSAGGIO TRA LE AREE

La definizione di un nuovo ordinamento professionale presuppone quindi la previsione che sia garantita all'interno del Contratto, a regime, il passaggio tra le aree, superando il limite temporale che la norma oggi limita al 31/12/2021, aumentando le percentuali di copertura dei posti che debbono arrivare fino al 50 per cento di quelli disponibili e prevedendo per il personale interno la deroga del possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

L'esperienza acquisita, il possesso di specifica professionalità, sono elementi che non possono essere disconosciuti all'interno di una organizzazione del lavoro che non vuole disperdere i bagagli professionali consolidati e quindi debbono rappresentare gli elementi prioritari per lo svolgimento di tali procedure.

La formazione

La Formazione del personale deve tornare ad essere materia pienamente contrattabile, sia in ambito nazionale che territoriale, per gli indubitabili collegamenti con i sistemi premiali, i percorsi di carriera, e più in generale, per l'utilizzo ottimale delle risorse umane.

La Formazione come strumento di sviluppo delle competenze, deve rispondere a criteri che tengano conto sia delle esigenze organizzative e funzionali delle Amministrazioni che quelle di sviluppo delle conoscenze dei singoli. In tale ambito la FLP ritiene che la formazione debba essere non episodica, ma continua, erogabile anche in modalità e-learning, certificata e che produca l'acquisizione di crediti formativi utilizzabili nel corso della vita lavorativa.

Le Amministrazioni debbono predisporre annualmente, attraverso il confronto con le relative Parti sindacali, piani di formazione di Amministrazione e di singoli Uffici.

Vanno inoltre costituite le banche dati delle competenze in cui confluiranno non solo i titoli di studio e la professionalità acquisita e certificata dall'amministrazione di appartenenza, ma anche altre competenze professionali certificate da altre pubbliche amministrazioni o da enti terzi riconosciuti facenti parte di appositi albi validati dalla Funzione Pubblica.

Le banche dati delle competenze saranno disponibili a tutto il sistema delle pubbliche amministrazioni, onde garantire una migliore allocazione delle risorse nonché lo scambio di esperienze e di professionalità tra Enti diversi, anche ai fini del conferimento di incarichi.

La valutazione

La valutazione non può essere agitata come strumento punitivo per distinguere i buoni dai cattivi, per differenziare le poche risorse disponibili, creando in un quadro improvvisato come quello attuale, conflitti e divisioni. Per delegittimare il buon lavoro di tanti allo scopo di far passare l'idea che se le cose non funzionano è perché ci sono negli Uffici fannulloni che godono di rendite di posizioni. Un luogo comune che, non toccando i veri temi della produttività e dell'efficienza della PA, si è dimostrato non solo ingeneroso ma miope. Deve diventare, invece, come noi chiediamo, uno degli elementi di crescita del personale, di miglioramento del benessere organizzativo.

Per fare questo ci vogliono regole certe e condivise, strumenti gestionali efficaci, un progetto di ampio respiro. In questo quadro una delle condizioni necessarie è la definizione, all'interno del ciclo della performance, di obiettivi chiari e misurabili, la condivisione preventiva degli stessi, indicatori affidabili e coerenti, sinergici con i sistemi di valutazione dei dirigenti, ancora oggi del tutto sganciati nei farrinosi e improvvisati attuali sistemi, il diffondersi della cultura della valutazione oggi poco praticata e la formazione dei valutatori. Inoltre, è fondamentale valorizzare, all'interno dei sistemi di valutazione, l'apporto dei team di lavoro, nell'ottica di promuovere logiche cooperative anziché una spasmodica competizione individuale, deleteria per il benessere organizzativo all'interno dei posti di lavoro e la funzionalità stessa degli uffici.

E' altresì necessario che la performance che misura il risultato della prestazione lavorativa individuale venga collocata all'interno della performance organizzativa che rileva il risultato dell'Amministrazione nel suo complesso e degli Uffici in particolare, e che le due tipologie di performance siano coerenti ed intrecciate tra di loro, non essendo ipotizzabile una valutazione individuale che non tenga conto di quella organizzativa.

Il Lavoro agile, la conciliazione vita lavoro e il benessere organizzativo

L'evidenza epidemiologica dimostra come la fase emergenziale non sia affatto superata.

Le nuove varianti del Covid 19 e i ritardi nella campagna vaccinale comportano la necessità di tenere alta l'attenzione e la prevenzione.

Sarà quindi necessario mantenere ancora per qualche tempo il lavoro agile in modalità emergenziale come la modalità prevalente di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il lavoro agile adottato per fronteggiare la pandemia, in una situazione di assoluta arretratezza pre-

vigente su tale istituto, è stato di fatto un lavoro da remoto, svolto in gran parte con le dotazioni delle lavoratrici e dei lavoratori e con modelli organizzativi e lavorativi che nulla hanno a che vedere con le forme di lavoro agile come dovrebbero essere intese a regime.

Ma ha comunque permesso per tutto l'anno trascorso il funzionamento degli Uffici e dei servizi erogati dalle diverse Amministrazioni, alle prese con molte attività aggiuntive e straordinarie come quelle della cassa integrazione in deroga, dei rimborsi erogati a seguito del DL ristori costituendo un vero esempio di resilienza.

Tale esperienza non deve essere in alcun modo dispersa e deve divenire a regime una delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, capace di coniugare al meglio la conciliazione vita-lavoro e dei tempi delle città, con l'innovazione organizzativa.

E' necessario un cambio di paradigma che dovrà permeare i livelli organizzativi delle Amministrazioni che dovranno adeguare gli assetti alle nuove tecnologie e alle nuove forme di lavoro, privilegiando un'organizzazione del lavoro più orizzontale e meno verticale, i livelli di autonomia e il lavoro per team e per obiettivi.

Con riferimento agli istituti da regolare nel CCNL sicuramente vi sono quelli dell'orario di lavoro, della sua articolazione, della sua computazione, e della sua rilevazione, la fascia di contattabilità e il relativo diritto alla disconnessione, il diritto ai buoni pasto e al welfare aziendale, i rimborsi in caso di utilizzo di dotazioni proprie, le modalità di alternanza tra lavoro agile e in presenza.

Il CCNL dovrà recare la previsione che la prestazione resa in modalità agile non varia lo status giuridico del lavoratore, la sua posizione all'interno dell'amministrazione, le sue mansioni e il suo impiego professionale, garantendo che i dipendenti in lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

E inoltre, il riconoscimento che la prestazione lavorativa in modalità agile costituisce servizio prestato a tutti gli effetti e che il lavoratore che svolge la prestazione in tale modalità ha diritto ad un trattamento economico, normativo e contrattuale non inferiore a quello applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno del luogo di lavoro.

Le strumentazioni informatiche andranno rese dalle Amministrazioni come le licenze d'uso, i programmi e le applicazioni software necessari all'attività da svolgersi da remoto. Dovranno essere garantiti, con l'adozione delle necessarie misure di sicurezza, l'accesso alle banche dati, nonché il ricorso a strumenti, quali i sistemi di videoconferenza e call conference per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro.

E' inoltre necessario che il CCNL rechi disposizioni finalizzate alla concreta realizzazione di ambienti di lavoro caratterizzati dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle progressioni di carriera e nella sicurezza sul lavoro, a prevenire i rischi psicosociali.

Per una nuova PA attraverso il ricambio generazionale e delle diverse politiche previdenziali

Una Pubblica Amministrazione in linea con la scelta di essere un volano di sviluppo economico e occupazionale per il Paese, deve trarre una nuova politica assunzionale e una diversa politica previdenziale del settore pubblico, risolvendo una volta per tutte l'annosa questione del precariato e armonizzando la normativa italiana con quella europea, come impone la sentenza della Corte di Giustizia Europea del novembre 2014.

Per continuare e migliorare la qualità di servizi pubblici insostituibili forniti ai cittadini, la PA può e deve rinnovarsi profondamente anche per quanto riguarda il proprio personale, e i contratti di lavoro devono essere uno strumento attraverso il quale procedere a rivisitare gli attuali processi previsti per tali materie.

Appare di tutta evidenza, come nell'ambito di un piano straordinario generale di assunzione nella Pubblica Amministrazione, occorra prevedere professionalità nuove per assicurare servizi sempre più vicini ai bisogni e alle esigenze dei cittadini.

Altresì è necessario provvedere a un necessario ringiovanimento della PA italiana mediante il rafforzamento dell'istituto del turn over del personale.

La mobilità volontaria interna nei comparti e a livello intercompartimentale e interregionale deve tornare a essere materia contrattuale e non riserva di legge.

Il personale della nostra Pubblica Amministrazione è tra i più vecchi d'Europa.

Alcune attività sono altamente usuranti e l'impatto nelle dotazioni organiche è rilevante per offrire servizi di qualità e sicurezza ai cittadini. Tutto ciò pone la necessità di uno svecchiamento del personale anche mediante il rafforzamento dell'istituto del turn over del personale.

Così come, nell'ambito dell'annunciata riforma del sistema pensionistico, andranno eliminate le inaccettabili penalizzazioni in merito al trattamento di fine rapporto e rivisti i lavori gravosi e usuranti che come si è visto in questi drammatici mesi, interessano direttamente e pienamente anche il lavoro pubblico.

LAVORO AGILE E BUONI PASTO

Il permanere dell'emergenza pandemica che in questi giorni, purtroppo, sta registrando nuove impennate, ha comportato, tra le altre misure di prevenzione, la proroga del lavoro agile emergenziale in tutte le Pubbliche Amministrazioni.

Questa situazione rende ancora di estrema attualità la questione della mancata corresponsione dei buoni pasto al personale, considerato che probabilmente e ancora per molti mesi, dovremo fare i conti con questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, senza che vi sia stata ancora data un'adeguata regolamentazione contrattuale a molti degli istituti che regolano il rapporto di lavoro.

Calcoliamo che in questo ultimo anno, per effetto della mancata erogazione dei buoni pasto e del lavoro straordinario, (eppure sappiamo come e quanto la prestazione lavorativa in molti casi sia stata svolta anche in modalità eccedenti l'orario di lavoro al fine di erogare prestazioni e servizi legati all'eccezionalità del momento) vi sia stata una perdita di salario pro-capite almeno pari a 1.500 euro. Se a questo aggiungiamo i costi sostenuti per le dotazioni informatiche proprie, per le connessioni e i collegamenti, abbiamo chiaro il senso di quanto sia stata rilevante la perdita economica per il personale, in un momento in cui il CCNL è scaduto da più di due anni e le stesse somme dei Fondi Risorse Decentrate sono sempre più decurtate e corrisposte con enorme ritardo.

Del resto la soluzione adottata da Governo e Parlamento con il comma 870 dell'art. 1 della legge di bilancio 2021 che prevede la possibilità di utilizzare nel 2021, all'interno dei FRD, i risparmi conseguiti dalle Amministrazioni nel 2020 su buoni pasto e straordinari appare insufficiente, controversa e di difficile applicazione:

- perché sposta sull'esercizio 2021 risorse che invece erano destinate a remunerare prestazioni rese nel 2020, prevedendone l'erogazione all'interno dei Fondi per fattispecie diverse (vedi performance e produttività) che non riusciranno a intercettare coloro che il danno

l'hanno subito;

- perché resta l'ingiusta differenziazione tra chi in alcune amministrazioni ha percepito, e continua a percepire i buoni pasto, e chi invece si è visto negare tale riconoscimento;

- perché la norma esplica i suoi effetti solo sui risparmi 2020 e nulla dice per quelli che stanno maturando nel corso del 2021, che al momento andrebbero perduti;

- perché, infine, le modalità di individuazione, di certificazione e di successivo riaccreditamento di tali risorse, sono farraginose e spesso oscure, soggette a vari passaggi con gli organi di controllo, per cui è forte il rischio di una forte decurtazione rispetto a quello effettivamente non erogato.

Del resto sulla materia vi è da segnalare il parere recentemente reso dall'Avvocatura Generale dello Stato al Formez in cui si conferma la "possibilità di corresponsione del buono pasto ai lavoratori in smart working in questa fase in cui, a causa dell'emergenza sanitaria, tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa ha assunto il carattere dell'ordinarietà, collegandola a una determinazione di natura organizzativa, assunta previo confronto con le rappresentanze sindacali".

Inoltre l'Agenzia delle Entrate, Divisione Contribuenti, nella risposta all'interpello 956-2631/2020 relativo al trattamento fiscale dei buoni pasto erogati al personale in lavoro agile emergenziale, ha chiarito di fatto che i buoni pasto possono essere erogati anche ai lavoratori in smart working, tenuto conto della circostanza che la realtà lavorativa è sempre più caratterizzata da forme di lavoro flessibili. Del resto la stessa normativa ha subito un'evoluzione.

L'articolo 285, comma 4 del DPR 207/2010 richiedeva l'utilizzo dei buoni pasto durante la giornata lavorativa. Il decreto 122/2017 del Ministero dello Sviluppo Economico, invece, non solo ha omesso questo obbligo, ma addirittura ne consente l'uso cumulativo fino a otto buoni pasto al giorno.



Svincolando di fatto l'utilizzo del buono dal momento e dal luogo in cui è prestata la prestazione lavorativa.

E' evidente, quindi, come non sia possibile abbandonare tale rivendicazione, o darla per persa, o rimandarne la definizione al momento della sottoscrizione dei nuovi contratti, o se e quando, entreranno a regime i POLA.

Vi è un anno di attività già reso e, come dicevamo, altri mesi in cui la modalità emergenziale del lavoro agile continuerà ad essere prevalente nell'organizzazione del lavoro delle Pubbliche Amministrazioni. E' necessario quindi che questi aspetti, unitamente alla regolamentazione negoziale dell'articolazione degli orari di lavoro, del diritto alla disconnessione, della modalità di fruizione delle ferie e dei permessi, sia, come da noi più volte richiesto, oggetto di uno specifico accordo nazionale per tutti i comparti del lavoro pubblico, per offrire da subito un quadro di riferimento certo ed esigibile, senza le incertezze e le ingiustizie verificatesi in questa lunga fase così difficile ed impegnativa per tutto il Paese.

Il rinnovo dei Contratti di lavoro scaduti è la nostra priorità e su questo incalzeremo il Governo Draghi, ma è evidente che al momento i tempi della loro definizione, per

ognuno dei singoli comparti di contrattazione, non sono coerenti con l'urgenza di affrontare e definire le questioni aperte sul lavoro agile e sulla sua tutela trasversale.

Una richiesta, quella dell'Accordo quadro sul lavoro agile, più volte formulata alla Ministra Dadone e che ora riproponiamo al Ministro Brunetta, senza alcun timore, come da qualcuno paventato, rispetto agli esiti della stessa, o alla sua presunta impopolarità. Perché parliamo di diritti e di tutele di lavoratrici e lavoratori che hanno permesso il funzionamento della Pubblica amministrazione in una fase di eccezionale emergenza e che, per questo, abbiamo il dovere di rappresentare senza alcuna timidezza.

LA CSE AL MINISTRO BRUNETTA SI APRA SUBITO IL TAVOLO PER IL RINNOVO DEI CONTRATTI

Trascriviamo di seguito il comunicato stampa CSE che dà notizia dell'incontro tenutosi con il ministro Brunetta sul tema della riforma della PA e dei rinnovi contrattuali.

Sono queste le posizioni espresse oggi pomeriggio dalla CSE al Ministro Brunetta nel corso dell'incontro tenutosi con tutte le Confederazioni sindacali rappresentative nel Pubblico impiego sui temi della riforma della Pubblica Amministrazione e del rinnovo dei contratti 2019-2021.

La CSE ha stigmatizzato il metodo utilizzato per la stipula del "Patto per il lavoro pubblico e la coesione sociale" con le sole CGIL CISL e UIL e l'esclusione del confronto a Palazzo Chigi di tutte le Confederazioni sindacali rappresentative dei comparti e della dirigenza, stipulato in violazione del principio della rappresentatività certificata nel lavoro pubblico.

Un accordo non solo irrituale nelle modalità, ma che dietro il paravento dell'innovazione e della riforma della PA, mira a predeterminare gli ambiti dei singoli Contratti che dovranno essere sottoscritti, con contenuti assolutamente al ribasso dal punto di vista dei benefici economici, mediante l'accettazione, come congrue, delle esigue risorse stanziare nelle leggi di bilancio degli anni precedenti (meno di 80 euro lordi medi procapite a regime).

Le stesse risorse che solo pochi mesi fa avevano portato CGIL CISL e UIL a proclamare uno sciopero generale nazionale in piena pandemia, e che oggi addirittura formano l'architrave del "Patto". Per il resto ci troviamo di fronte a mere dichiarazioni di intenti del tutto generiche, dense di rimandi a futuri interventi normativi e prive di concrete misure operative.

Per quanto concerne poi il nuovo ordinamento professionale, vi è solo l'impegno di possibili future risorse aggiuntive, da stanziare con la legge di bilancio 2022,

che prefigura un nuovo, inaccettabile rinvio, che suona come una beffa per le aspettative del personale, fermo da decenni al palo.

Così come è da rimarcare il colpevole silenzio sul superamento delle inique e punitive norme sulla malattia e sul diritto alla salute introdotte nella stagione contrattuale 2016/2018, oggi ancora più insopportabili alla luce dell'emergenza sanitaria. Per questi motivi non firmeremo per adesione il Patto in questione, come incredibilmente hanno chiesto molte Confederazioni escluse, non solo per il metodo, in quanto negoziato fuori dalle sedi previste e senza tutti gli attori che ne avevano diritto, ma anche per i suoi contenuti.

Il Ministro Brunetta ha dichiarato di aver predisposto l'Atto di indirizzo all'Aran per le Funzioni centrali, ora all'esame del Ministero dell'Economia, e che intende accelerare anche gli altri Atti di indirizzo dei restanti comparti di contrattazione del lavoro pubblico.

La CSE, che aveva chiesto l'apertura del negoziato da tempo, e con tutti i Governi che si sono succeduti nel corso di questi tre anni, siederà ai tavoli di contrattazione senza essere in alcun modo vincolata ai contenuti al ribasso concordati dal Governo con CGIL CISL e UIL.

Ci batteremo con forza e coerenza per rinnovare i contratti sulla base delle nostre proposte, definite compiutamente nelle Piattaforme rivendicative che abbiamo già presentato al Governo e all'Aran nei mesi scorsi, che abbiamo aggiornato anche in base al Next generation EU, e stiamo sottoponendo in questi giorni al contributo e alla valutazione delle lavoratrici e dei lavoratori nelle Assemblee indette in tutte le Amministrazioni dei comparti. Dal confronto con i lavoratori scaturiranno le piattaforme definitive sulla base delle quali affronteremo i tavoli contrattuali.

RIPARTE IL TAVOLO DEL CONTRATTO STATALI

Si riporta di seguito l'articolo odierno della Repubblica

Pa, Brunetta: "Subito i concorsi, useremo i saloni delle Fiere e le aule delle Università"

di Rosaria Amato

Il ministro della Funzione Pubblica presenta in audizione parlamentare le linee programmatiche del nuovo piano per la Pubblica Amministrazione. Ricambio generazionale per un rapido turnover, valorizzazione del ruolo del Formez per un continuo monitoraggio dei fabbisogni, via libera alla interoperabilità delle banche dati per attuare il principio "Once Only". Un decreto legge per accompagnare e attuare subito il Recovery Plan.

Svecchiamento, ricerca delle migliori professionalità anche attraverso il coinvolgimento del Formez e lo snellimento e la digitalizzazione delle procedure di selezione, semplificazioni e attuazione del principio Once only, che presuppone il collegamento delle banche dati delle amministrazioni pubbliche: sono gli aspetti principali delle "Linee programmatiche" per il Piano di Nazionale di Ripresa e Resilienza presentato dal ministro della Pubblica Amministrazione Renato Brunetta in Parlamento. Brunetta ha rivendicato l'importanza attribuita al ruolo del Parlamento: "Sono stati 20 giorni intensissimi, ma non ho dato alcuna anticipazione, alcuna intervista, convinto che fosse solo questo il luogo per la presentazione". L'acronimo "Pa", ha osservato Brunetta, non è un bell'acronimo, "è un po' freddo", ma in realtà rappresenta "il volto della Repubblica" che si presenta attraverso gli ospedali, le scuole, i tribunali, e pertanto "è la nostra qualità della vita", ma anche "le nostre tasse". In definitiva, il nucleo fondante dello Stato.

Il ministro ha ricordato la pressione dell'Europa perché i concorsi vengano finalmente banditi e portati a termine. "O la riforma del sistema di reclutamento si fa subito in due tre mesi, oppure i soldi del Recovery non li prendiamo. Senza turnover il sistema non è bloccato, è morto". E ha aggiunto che per velocizzare le selezioni, bloccate anche a causa dei vincoli imposti per prevenire i contagi da coronavirus, si utilizzeranno luoghi istituzionali che

dispongono di grandi spazi, come le fiere e le università, che permettono di superare il vincolo del tetto massimo di 30 persone.

Tuttavia il reclutamento degli esperti che dovranno gestire il Recovery Plan non può attendere neanche i tempi di concorsi velocizzati. E pertanto, spiega il ministro, l'ipotesi del governo è quella di "introdurre percorsi ad hoc destinati a selezionare i migliori laureati, i profili con le più alte qualifiche, nonché a favorire, anche attraverso modelli di mobilità innovativi, l'accesso da parte di persone che lavorano nel privato più qualificato, in organizzazioni internazionali, in università straniere o presso soggetti pubblici e privati all'estero".

"Il Recovery ha bisogno in tempi brevissimi di reclutamento di competenze e stavamo pensando - spiega - ad un meccanismo molto anglosassone, di avvalerci della scelta all'interno degli ordini professionali, delle università, e nel settore privato, con dei limiti e delle valutazioni", aggiunge.

Brunetta ha definito il Recovery Plan il "grimaldello" che ci permetterà finalmente di fare le riforme rimandate a lungo. Ma non bastano gli strumenti: "Se ti limiti a comprare i computer, nelle mani di chi non li sa usare diventano ferraglia inutile. Ci sono esperti che dicono che è preminente la formazione del capitale umano rispetto agli investimenti in digitale. Io penso che debbano andare di pari passo".

"Tutto questo non si realizza se non c'è coesione sociale, se non c'è consapevolezza che questo è il momento di cambiare il nostro Paese, soprattutto per il futuro delle prossime generazioni", ha sottolineato il ministro, ricordando l'accordo Ciampi-Giugni del 1993. "Allora siamo entrati in un processo che ci ha portati fino a oggi, si è costruito un grande accordo di coesione sociale", ha aggiunto, ricordando che domani il presidente del Consiglio Mario Draghi "straordinariamente sensibile a questa tematica, firmerà un accordo di coesione sociale sull'innovazione, una sorta di quadro di riferimento perché tutto questo possa avvenire all'interno di una scelta condivisa nel mondo del lavoro". L'accordo precederà l'avvio della firma dei contratti per il triennio 2019-2021.

Tuttavia, proprio perché si parla di coesione sociale, l'accordo che verrà firmato domani avrebbe dovuto includere anche tutti gli altri sindacati rappresentativi nella Pubblica Amministrazione, che poi a brevissimo verranno convocati dall'Aran per la messa e punto e la firma dei contratti dei vari comparti del pubblico impiego. A protestare sono le confederazioni Cida, Cgs, Codirp, Confedir, Cosmed, Cse e Usb.

Brunetta ha infine confermato che il PNRR verrà accompagnato da un decreto legge, "che attuerà tutto quanto previsto nel piano", e ha ringraziato Fabiana Dadone, che lo ha preceduto alla guida della Funzione Pubblica, "per lo straordinario lavoro fatto".

Marco Carlomagno sul punto: «Non si può parlare di Patto per l'innovazione del lavoro pubblico escludendo le Confederazioni che rappresentano oltre il 70% dei dirigenti e dei professionisti del pubblico impiego e circa il 40% dei comparti.

In qualità di Confederazione maggiormente rappresentativa nel pubblico impiego la CSE - Confederazione Indipendente Sindacati Europei chiede di essere convocata urgentemente al Tavolo per il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale».

Riparte il tavolo del contratto statali ipotesi detassazione per gli incentivi

IL FOCUS

ROMA La pace, la coesione sociale con i dipendenti pubblici sarà garantita anche dal rinnovo del contratto di lavoro. Il ministro della Funzione pubblica, Renato Brunetta, ha annunciato che nei prossimi giorni convocherà i sindacati per aprire la tornata contrattuale. Un primo passaggio, in realtà, ci sarà oggi, quando insieme al Presidente del consiglio Mario Draghi, il ministro firmerà con Cgil, Cisl e Uil il «Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale». Un documento che rimetterà al centro il «capitale umano» della pubblica amministrazione. È quasi ovvio che all'interno del documento sia, anche se in linea generale, affrontata la questione economica. I contratti del pubblico impiego sono scaduti ormai da quasi tre anni. Il 2021 è l'ultima parte del triennio che dovrebbe essere coperta dal nuovo accordo. Finora, pe-



Uno sportello pubblico

**OGGI LA FIRMA
A PALAZZO CHIGI
INSIEME A DRAGHI
DEL PATTO
CON I SINDACATI PER
IL LAVORO PUBBLICO**

rò, non è stato possibile avviare le trattative per la distanza tra governo e sindacati sulle risorse economiche stanziare. Nel bilancio pubblico sono stati appostati 3,75 miliardi per il rinnovo del contratto. Una cifra che permetterebbe aumenti in media leggermente superiori ai 100 euro lordi mensili. Ma si tratta di conteggi contestati dalle organizzazioni dei lavoratori, secondo cui alcune andrebbero conteggiate anche altre poste. L'aumento, insomma, arriverebbe a 80-85 euro al massimo. La richiesta che arriva dai sindacati è quella di uno stanziamento aggiuntivo di un altro miliardo di euro. Difficile che oggi Brunetta possa spingersi a tanto. Nel patto però, ci sarebbe un passaggio che apre alla detassazione dei premi di risultato dei dipendenti pubblici. Gli sconti su premi e straordinari ci sono già nel privato, mentre il pubblico non ne ha mai potuto usufruire. Anzi, il salario accessorio è da anni fortemente limitato nelle ammini-

strazioni dello Stato e degli enti locali. Altro tema che sarà inserito nella contrattazione riguarda lo smart working. Brunetta, nell'audizione parlamentare di ieri, ha spiegato il suo pensiero.

LO SMART WORKING

Il ministro ha parlato dello smart working, esploso durante l'emergenza Covid, come del «più grande esperimento sociale. Credo», ha detto, «non vada buttata via questa esperienza ma non va bene neanche iscritta in un meccanismo rigido normativo. Io sono da sempre un amante della contrattazione», attraverso cui «valorizzare le

**STANZIATI
3,75 MILIARDI
PER IL RINNOVO
MA PER LE SIGLE
SERVIREBBE ALMENO
UN ALTRO MILIARDO**

FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE: GIU' LE MANI DALLA BUONUSCITA DEI LAVORATORI

**CGIL, CISL E UIL PROVANO OGGI ALL'ARAN
A SCIPPARE IL TFR AI LAVORATORI
PUBBLICI ATTRAVERSO IL PRINCIPIO DEL
SILENZIO ASSENSO PER L'ADESIONE**

AL FALLIMENTARE FONDO PERSEO-SIRIO

Si iniziano a vedere i primi risultati dello scambio tra Governo e sindacati confederali avvenuto lo scorso 10 marzo con la firma del più che deludente Patto per il lavoro pubblico da parte di CGIL, CISL, e UIL.

Infatti, guarda caso, per oggi, come prima iniziativa attuativa del Patto, è stata subito calendarizzata una convocazione in ARAN per decidere se l'adesione al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio debba continuare ad avvenire in forma volontaria, oppure se debba introdursi il principio del silenzio assenso, cioè se non dici no esplicitamente ti ritrovi automaticamente iscritto a un fondo che non hai scelto, solo perché entro una certa data non hai detto che non volevi farlo.

Sarebbe la violazione dei più elementari principi di democrazia, ormai dimenticata dai sindacati tradizionali, che mirano solo alle nostre tasche e ai miliardi di euro contenuti nei nostri TFS o TFR, a seconda delle date di assunzione.

In previsione di questo vero e proprio tentativo di scippo, CGIL, CISL e UIL stanno autopromuovendo il fondo Perseo-Sirio come il Paese di Bengodi.

Ma come stanno realmente le cose ?

Il fondo Perseo-Sirio, se fosse un normale fondo pensione, avrebbe chiuso già da un pezzo, vista l'esigua adesione dei lavoratori e le spese fisse che comunque deve sostenere per pagare le assunzioni fatte e le retribuzioni per gli amministratori, attingendo ai pochi soldi che entrano.

Conviene ai lavoratori aderire? Assolutamente no, in primis perché, contrariamente a quanto dicono i sindacati confederali, la tassazione tra questo fondo e i fondi privati non è affatto uguale, ma è sensibilmente maggiore per i lavoratori che aderissero a Perseo-Sirio in quanto per i contributi fino al 2019 restano comunque tutte le sperequazioni esistenti; le performance del fondo sono poco remunerative, anche rispetto alla rivalutazione che le nostre buonuscite conseguono presso l'INPS, senza avere le spese del fondo di previdenza complementare. Inoltre, incredibilmente è una scelta irrevocabile in quanto non è possibile recedere dall'iscrizione, né richiedere il riscatto della posizione maturata.

E allora perché CGIL, CISL e UIL continuano a sponsorizzarlo se le condizioni per i lavoratori non sono favorevoli? Semplice: perché lo gestiscono loro, direttamente, nominando il Presidente e buona parte dei Consiglieri di



amministrazione.

Ovviamente loro sostengono il contrario, senza numeri o con cifre che dicono esattamente ciò che stiamo sostenendo in questo notiziario, tentando di “interpretarli” a loro favore.

E allora ci chiediamo: ma se il fondo Perseo Sirio è così conveniente come dicono loro perché il numero di lavoratori aderenti è così basso? Perché, insomma, hanno bisogno di attivare l’incredibile formula del silenzio assenso, privando i lavoratori del loro diritto di scelta? Anche qui la risposta è semplice: perché solo così, in modo surrettizio e contando sulla mancata informazione, potranno cercare di aumentare i livelli di adesione.

E già che ci siete, prima di decidere chiedete a tutti i delegati sindacali di CGIL, CISL e UIL dei vostri posti di lavoro, semmai partendo da quelli più anziani, di dimostrarvi di essere iscritti tutti al fondo Perseo-Sirio. Scommettiamo che la maggior parte di loro vi dirà di no o si rifiuterà di dimo-

strarvelo?

Come FLP non siamo pregiudizialmente contrari ai Fondi di previdenza complementare negoziali e siamo impegnati da tempo per rimuoverne le criticità e le sperequazioni, per renderli un possibile strumento, ad adesione volontaria, che possa essere effettivamente utile per le lavoratrici e i lavoratori che decidono di aderirvi.

Ma è evidente che questo ruolo non può essere esercitato dal Fondo Perseo-Sirio, con la sua fallimentare governance e le sue regole capestro.

In ogni caso, la previdenza complementare non può essere l’alibi per depotenziare e indebolire il pilastro centrale del sistema pensionistico, che è - e deve - restare pubblico. Così come una delle nostre priorità resta il superamento delle inaccettabili differenziazioni in materia di liquidazione del TFR ai dipendenti pubblici.

L'INTERVENTO DEL SEGRETARIO FLP CARLOMAGNO IN OCCASIONE DELL'EVENTO LUISS GUIDO CARLI "PA E LAVORO AGILE. QUALI SCENARI PER CONTRATTI, ORGANIZZAZIONE E PRODUTTIVITÀ"



Il Segretario FLP, Marco Carlomagno ha partecipato, il giorno 11 marzo, all'evento "PA e lavoro agile. Quali Scenari per Contratti, Organizzazione e Produttività" organizzato dalla Luiss Guido Carli University - School of Government, per discutere quali scenari attendono il futuro della Pubblica Amministrazione e del Lavoro Agile. Al seminario, moderato dal Prof. Antonio La Spina della Luiss Guido Carli University - School of Government, sono intervenuti Antonio Naddeo Presidente Aran, Maria Grazia Sampietro Direttore Centrale Inps, Valerio Talamo Direttore Relazioni Sindacali Dipartimento della Funzione Pubblica.

Molte sfide ed opportunità si stanno aprendo con le nuove modalità di lavoro per la PA.

Alla fine dell'emergenza bisognerà ripartire e la pubblica amministrazione deve essere pronta a farlo in modo efficiente.

È questo il momento per avviare la transizione verso modelli organizzativi moderni, in modo da rendere più efficienti le amministrazioni pubbliche sia verso cittadini e imprese sia verso i circa 3 milioni di lavoratori che sono impiegati nelle varie Pubblica Amministrazioni.

Luiss
School of Government

PA e Lavoro Agile

Quali Scenari per Contratti, Organizzazione e Produttività

11 marzo 2021
Ore 18:00

Apertura dei lavori

Giacomo Barbetta
Consigliere ALSOG

Indirizzi di salute

Giovanni Orsina
Direttore, Luiss School of Government

Bernardo Giorgio Mattarella
Co-Direttore Master in Management e Politiche della
Amministrazione Pubblica, Università Luiss Guido Carli

Nicola Lupo
Direttore del Master in Parlamento e Politiche Pubbliche,
Università Luiss Guido Carli

Vincenzo Antonelli
Co-Direttore Master in Amministrazione e Governo del
Territorio, Università Luiss Guido Carli

Preside e Modera

Antonio La Spina
Co-Direttore Master in Management e Politiche della
Amministrazione Pubblica, Università Luiss Guido Carli

[Partecipa al webinar](#)

Interventi

Antonio Naddeo
Presidente ARAN

Maria Grazia Sampietro
Direttrice Centrale Risorse Umane, Istituto Nazionale
Previdenza Sociale (INPS)

Marco Carlomagno
Segretario Generale FLP (Federazione Lavoratori Pubblici
e Funzioni Pubbliche)

Valerio Talamo
Direttore Relazioni Sindacali, Dipartimento Funzione
Pubblica

Q&A

Saluti finali

Nicola Grazioso
Presidente ALSOG

LUISS



INTERVENTO DI MARCO CARLOMAGNO AL PROGRAMMA "L'OPINIONE" SU RADIO CENTRO MUSICA



Giovedì 18 marzo, alle ore 21.00, il Segretario Generale FLP Marco Carlomagno è intervenuto al programma L' Opinione su Radio Centro Musica (in diretta su FM 107.100), condotto da Il' avvocato Emanuela Fancelli, per parlare di lavoro, pubblica amministrazione, innovazione, recovery fund, ripresa economica, rilancio del Paese.

Nel corso del programma si è confrontato con l'on. Maria Teresa Baldini, il Sen. Paolo Ripamonti e il Sen. Massimo

Ruspanini.

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>

“LE PRIORITÀ DELLA SCUOLA? COSE SEMPLICI E FATTIBILI”

Intervista a Rino Di Meglio, segretario generale della Confederazione Generale Sindacale e coordinatore nazionale della Federazione Gilda Unams.

A cura di Mara Passafiume.

Con il governo guidato da Mario Draghi e con il nuovo ministro dell'Istruzione Patrizio Bianchi dovrebbe aprirsi una fase nuova per la scuola, considerando anche le risorse che arriveranno per il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Molti i problemi da risolvere ma tante anche le opportunità da cogliere. Ne parliamo con Rino Di Meglio, segretario generale Cgs e coordinatore nazionale Fgu.

Segretario, con il ministro Bianchi sembra aprirsi una fase nuova per la scuola ma siamo ancora in un momento delicato, caratterizzato da incertezza a causa della situazione epidemiologica.

Con il nuovo ministro sembra che le relazioni si stiano instradando su un piano di normalità.

E' già un fatto molto importante perché nell'ultimo anno la situazione era diventata molto difficile anche sul piano del semplice confronto.

L'emergenza pandemica non rende le cose facili per nessuno, né per chi deve governare il sistema, né per chi deve tutelare gli interessi del personale.

Tutti siamo per una scuola in presenza, la didattica a distanza è solo un surrogato di scuola, ma bisogna agire con prudenza perché in questa drammatica fase la salute e la sicurezza vanno anteposte a tutto.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che prevede importanti risorse per il settore "Istruzione e Ricerca", è sicuramente un'opportunità.

Ci auguriamo che il governo sappia cogliere questa occasione ed investire bene per il futuro della scuola, si tratta di un'occasione irripetibile e sarebbe peccato sprecare le risorse.

La vera grande rivoluzione che in Italia non si è mai compiuta è il superamento di lungaggini e pastoie burocratiche che, nei decenni, hanno creato sprechi incredibili ed

indicibili.

Per affrontare l'emergenza, alla scuola italiana sarebbero stati necessari spazi e personale. Partiamo dalla constatazione che non abbiamo avuto nessuno dei due elementi per costruire un futuro migliore alla prossima generazione.

All'edilizia scolastica si può collegare anche il risparmio energetico: si pensi al risparmio futuro di energia che si potrebbe realizzare dotando i 42.000 edifici scolastici di illuminazione a basso consumo e, laddove possibile, di pannelli solari.

Bisogna dotare il Sud di scuole a tempo pieno e Scuola dell'infanzia, se vogliamo iniziare a recuperare lo svantaggio educativo.

Un tema particolarmente importante per la Fgu è quello del reclutamento: qual è la vostra proposta per un nuovo sistema volto a garantire stabilità e qualità per la professione docente?

Nell'ultimo ventennio la scuola è diventata una fabbrica di precari, siamo quasi ad un docente precario ogni quattro. Bisogna innanzitutto procedere ad un piano straordinario di assunzioni, con una selezione semplificata e rapida e, contemporaneamente, realizzare un meccanismo strutturale di reclutamento, altrimenti saremo sempre a replicare le stesse situazioni.

Il sistema dei concorsi deve essere serio, ma veloce. Noi abbiamo presentato delle proposte, ci auguriamo che vengano lette e discusse.

Il ministro dell'Istruzione ha aperto un tavolo con i sindacati per la definizione di un Patto per l'istruzione e la formazione. Quali sono, a suo avviso, le priorità della scuola che dovrebbero essere messe nero su bianco?

Non sono molto affezionato ai grandi tavoli che rischiano di durare più del governo. Preferisco cose semplici e fattibili: trattamento economico decoroso ai docenti, sburocratizzazione della vita scolastica, scuole decenti, classi meno affollate, rispetto della libertà di insegnamento e della professionalità, connessioni e strumentazioni digitali per tutte le scuole.

SULLE POER SI TORNA AL PASSATO E ALL'ARBITRIO

CANCELLATA LA BREVE STAGIONE DELLA TRASPARENZA INAUGURATA CON LA PROCEDURA DEL 2019, CHE ANDAVA MIGLIORATA, MENTRE L'AGENZIA HA DECISO DI BUTTARLA A MARE PER RIPRENDERSI IL CONTROLLO, LASCIANDO PERÒ LE ALTE PROFESSIONALITÀ TOTALMENTE PRECARIE



Finisce, e non certo per responsabilità sindacale, la breve stagione della trasparenza nel conferimento di incarichi di alta responsabilità, inaugurata con le procedure del 2019.

Contrariamente, infatti, a quanto affermato in apertura del confronto sulle POER un mese fa, l'Agenzia ha dimostrato di non avere nessuna intenzione di "fare manutenzione" alla procedura del 2019 eliminando le criticità emerse, ma solo quella di riprendersi il pieno arbitrio nella scelta, già usato per quindici anni con gli incarichi dirigenziali, senza renderne conto né all'interno dell'organizzazione né all'esterno.

Ne avevamo già avuto il sentore, sia vedendo i recenti

conferimenti degli incarichi di dirigenti esterni, ai sensi dell'articolo 19 comma 6 del Decreto legislativo 165/2001, sia ancor di più in alcune procedure di assegnazioni POER fatte in questi mesi in base alla cosiddetta "procedura sperimentale" con la quale l'Agenzia ha assegnato importanti direzioni di ufficio. Commissioni improvvisate e inadeguate, domande mal concepite e inconferenti, valutazioni francamente inconcepibili non solo a noi ma alla totalità dei lavoratori sono tutti elementi che avevano fatto suonare più di un campanello d'allarme e hanno dimostrato che la DC Risorse Umane, a voler essere gentili, non ha proprio presidiato i processi di selezione, con gran nocumento non solo per i lavoratori partecipanti, ma

soprattutto per la credibilità dell’Agenzia nei confronti del proprio personale.

La FLP si è presentata a questo confronto scevra da pregiudizi e pronta a correggere le criticità della procedura del 2019 senza però abdicare a quell’esigenza di trasparenza che i lavoratori avevano chiesto ed apprezzato.

Ancor prima delle procedure di conferimento, la FLP ha però messo l’accento sulla precarietà di queste figure, che a nostro parere non possono continuare a restare in un limbo eterno. Oggi il loro inquadramento giuridico è previsto per legge, ma non hanno una disciplina contrattuale e si è visto, come già per le POS e le POT, nell’arbitrio che l’Agenzia ha usato nei loro confronti sull’orario di lavoro – con la cancellazione di ore di lavoro prestato – e persino sulle indennità di posizione, mal calcolate per difetto e sulle quali la FLP ha aperto una vertenza. Abbiamo chiesto almeno di esplicitare nel verbale la volontà di arrivare ad una disciplina contrattuale che trovasse poi definitivo recepimento nel nuovo CCNL da stipulare nei prossimi mesi all’ARAN, ma ci è stato risposto picche.

È il segno che, come già avvenuto con gli incarichi dirigenziali, la volontà dell’Agenzia è quella di controllare “politicamente” queste figure ed approfittare della loro precarietà laddove invece la FLP pensa a queste e ad altre figure come l’embrione di una costituenda Area Quadri.

Riguardo alle procedure di conferimento, invece, la proposta della FLP era orientata a superare i problemi emersi nel 2019 che, per quanto ci riguarda, abbiamo individuato soprattutto in una rigidità nel conferimento degli incarichi in ordine di graduatoria che ha portato parecchi colleghi, sicuramente bravi ma poco esperti, ad essere assegnati a strutture troppo grandi per la loro esperienza, rischiando così di “bruciare” colleghi capaci per averli mandati allo sbaraglio. Meglio sarebbe stato temperare la capacità con l’esperienza e andare per gradi nelle assegnazioni piuttosto che seguire pedissequamente le graduatorie anche per la scelta dei posti.

Nella sostanza, abbiamo detto all’Agenzia che accettavamo una certa autonomia di scelta, che ovviamente doveva essere unita alla responsabilità per le scelte compiute, in cambio dell’accettazione che ogni scelta ha un margine di errore, che doveva essere riscontrato all’atto dei rinnovi degli incarichi, e del mantenimento degli elementi di trasparenza sperimentati nel 2019.

Per questo la nostra proposta è stata di mantenere la prova scritta sbarrante, rendendola a risposta multipla per tutte le posizioni, e non limitare la partecipazione dei lavoratori in alcun modo se non attraverso, appunto, la prova scritta preliminare.

Purtroppo, proprio su questi punti abbiamo trovato un ostacolo insormontabile perché l’Agenzia ha inteso limitare la partecipazione soltanto a coloro che hanno accumulato almeno tre anni di esperienza nello stesso settore per il quale si partecipa negli ultimi dieci. Abbiamo avuto un bel da spiegare che se queste condizioni fossero state in vigore del 2019 più di metà degli Audit Manager oggi non farebbero il lavoro che stanno svolgendo con profitto e che lo stesso si può dire per molti altri direttori.

È chiara quanto assolutamente non condivisibile l’intenzione dell’Agenzia di limitare la partecipazione prevedendo quasi successioni “dinastiche” da capo ufficio al vice e così via. Preferiscono non avere outsider che, essendo più preparati per vari motivi, possano mettere in discussione le scelte già predeterminate dai direttori regionali e centrali.

È davvero una cosa triste che si rinunci a selezionare i migliori per mantenere l’arbitrio totale, soprattutto in un’organizzazione che non fa formazione o la fa male e quindi molti lavoratori sono costretti a formarsi da soli e farlo anche in settori diversi da quelli nei quali lavorano. Un’organizzazione che nega ai suoi lavoratori la possibilità di misurare le proprie competenze non ha futuro. Inoltre, tenetevi forte, la cosa più grave è stata la risposta data alle obiezioni della FLP allorquando abbiamo fatto presente che con questi criteri molti lavoratori non avrebbero potuto assumere gli incarichi che oggi ricoprono.

Ebbene, la parte pubblica ci ha risposto a una sola voce che ritiene tutti i conferimenti di incarichi in settori diversi da quello di precedente appartenenza selezioni avverse cioè conferimenti sbagliati.

Un’affermazione tanto ingenerosa nei confronti di chi sta ricoprendo quegli incarichi quanto enorme nelle sue implicazioni. Se fosse vero, sarebbe la classica “mucca nel corridoio” perché riguarda centinaia di incarichi e avrebbe meritato di essere portata a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali all’inizio del confronto e non alla fine, incalzati dalle obiezioni della FLP. Questo ci porta a pensare che ciò non solo non sia vero ma che ci siano elementi perturbanti esterni alla trattativa che



hanno dato mandato preciso a chi trattava di riappropriarsi dell'arbitrio con il quale si conferivano gli incarichi dirigenziali.

E su questa ipotesi veniamo alla situazione odierna dell'Agenzia, che è quanto mai drammatica: Sua Evanescenza il Direttore dell'Agenzia sta, infatti, facendo lo stesso errore commesso nel suo primo mandato, disinteressandosi completamente della macchina amministrativa. Si è così instaurata una vera e propria "autocrazia" che non risponde ad alcuno e si sta rivelando catastrofica per il clima interno e la motivazione del personale, problemi che saranno acuiti da queste procedure di conferimento POER. Non a caso abbiamo sfidato l'Agenzia dimostrandoci pronti a mettere in una busta chiusa i vincitori delle prossime POER della nuova Divisione Risorse e poi vedere quante ne indoviniamo (secondo noi tutte e non perché siamo dei maghi).

Ultima bizzarria delle nuove procedure di conferimento sta nel fatto che non è chiaro quali siano le condizioni alle quali gli incarichi possono essere rinnovati. Per

assurdo, in base alle regole fissate, potrebbero avere una proroga le POER valutate inadeguate e non averla, invece, lavoratori giudicati più che adeguati, perché nulla c'è scritto al riguardo nelle modalità di rinnovo. Insomma, un gran pasticcio che dimostra che l'unica cosa che interessa all'Agenzia è avere l'arbitrio di selezionare chi vuole, senza prendersi la relativa responsabilità e senza rispettare minimamente requisiti di trasparenza.

Siamo profondamente delusi perché, come dicevamo all'inizio, teniamo non solo all'equità, ma anche alla tenuta complessiva della credibilità dell'organizzazione nella quale lavoriamo e che, a nostro parere, con questa scelta si è andata definitivamente a far benedire. Il verbale e le nuove condizioni di conferimento delle posizioni, con le dichiarazioni della FLP sono allegate al presente notiziario e scaricabili sul sito www.flpa-genziemef.it

AGENZIA DEL DEMANIO FIRMATO L'ACCORDO PER L'EROGAZIONE DEL PDR 2020

Oltre a quanto riportato nel comunicato unitario, vogliamo esprimere una nostra ulteriore valutazione.

Come FLP abbiamo condiviso e firmato l'accordo ma al contempo abbiamo manifestato all'Agenzia le nostre perplessità sull'attuale modalità di contrattazione sindacale che non permette al sindacato di svolgere fino in fondo il suo ruolo di rappresentanza dei lavoratori. Questo perché, nonostante gli articoli 64 e 66 del CCNL di Agenzia prevedano che il Premio di Risultato sia definito e determinato dalle "parti" in sede di contrattazione integrativa, nei fatti ogni volta (come avvenuto anche ieri) l'Agenzia presenta ai sindacati una bozza di accordo nel quale l'importo del Premio è già stabilito e non "trattabile".

A tale osservazione la direttrice del personale ci ha risposto sostenendo che fino a che rimarrà l'attuale sistema convenzionale di finanziamento dell'Agenzia, quest'ultima non potrà disporre di ulteriori risorse fresche per poter aumentare l'importo del Premio, avendo già destinato a tale finalità l'importo massimo possibile, dicendo tra l'altro che, ove volessimo aprire una trattativa per determinarlo congiuntamente come previsto dal contratto, questa potrebbe portare solamente a diminuirlo e mai ad aumentarlo...

A noi come FLP questa motivazione convince poco e per più ordini di motivi.

Se è vero, come è stato detto dalla direttrice, che per effetto del raggiungimento massimo degli obiettivi, i lavoratori quest'anno vedranno l'importo del loro premio aumentato, stante il medesimo importo medio lordo pro-capite di 3.700 euro, allora vuol dire che usciranno più soldi dal bilancio dell'agenzia... da dove?

L'Agenzia, come sappiamo, ogni anno attribuisce anche delle somme cosiddette "una tantum" legate alle performance individuali annuali a una parte del

personale. Anche in questo caso l'Agenzia determina uno stanziamento iniziale da destinare a tale finalità.

Ancora, l'Agenzia ogni anno valorizza "nei limiti delle risorse disponibili" parte del personale attraverso progressioni di tipo inquadramentale/economico (passaggi di livello o aumenti retributivi). Decide quindi di stanziare dei fondi per tale finalità, anche se in questo caso, afferma che lo fa in base ai risparmi conseguiti in bilancio.

Beh, noi crediamo che a inizio di ogni anno ci debba essere un momento di confronto in cui l'Agenzia espliciti al sindacato, e quindi ai lavoratori, come intenda finalizzare il budget di risorse complessivo che ha a disposizione per la valorizzazione del personale, ripartendolo per le varie finalità (PDR, una tantum, progressioni, aumenti retributivi) e indicando le platee di lavoratori interessati. Su un'impostazione del genere riteniamo che il sindacato debba poter dare la sua valutazione e i suoi eventuali suggerimenti.

Per questi motivi lavoreremo affinché con il prossimo rinnovo del CCNL, oramai scaduto da tempo, si possano introdurre delle modifiche che prevedano tale possibilità.



LA FLP FIRMA L'ACCORDO PER L'EROGAZIONE DELLA CARTOLARIZZAZIONE 2019

La FLP nel corso dell'incontro nazionale svoltosi in videoconferenza, ha sottoscritto l'accordo relativo all'erogazione delle risorse della Cartolarizzazione 2019, stanziato con DM del 20 novembre 2020.

Sia le somme, che le modalità di erogazione, sono le medesime dell'Accordo relativo al 2018.

Pur consapevoli di alcuni miglioramenti che possono essere apportati all'impianto dell'accordo, con particolare riferimento all'individuazione di alcune tipologie di assenza da neutralizzare ai fini della corresponsione delle somme, abbiamo convenuto con l'Amministrazione che quest'operazione andrà fatta per l'annualità 2020, vista la particolare situazione epidemiologica che ha indubbiamente modificato il quadro di riferimento.

Per il 2019, anche per coerenza rispetto alle modalità di erogazione del Fondo risorse decentrate della stessa annualità, sarà applicato il medesimo criterio, che comunque, è bene ribadirlo, con la previsione di numerose franchigie, appare comunque tra i più avanzati e tutelanti nell'arco delle Pubbliche amministrazioni rispetto ad analoghe fattispecie.

La firma dell'accordo permetterà ora di accelerare le previste successive fasi di validazione da parte degli organi di controllo e di erogare materialmente le somme al personale il prima possibile. (aprile, al massimo maggio 2021).

L'Amministrazione ha comunicato inoltre che in questi giorni sono in pagamento le quote relative alla performance organizzativa 2019, all'indennità di rischio e gli straordinari relativi ai mesi di novembre, dicembre 2020 e gennaio 2021, mentre è ancora in attesa di conoscere da parte del CPGT i dati relativi al Contributo unificato al fine di predisporre l'ipotesi di accordo di ripartizione.

Con riferimento infine alle progressioni economiche all'interno delle aree e alle procedure interne per i passaggi tra le aree, la Capo Dipartimento ha dichiarato il suo impegno a fissare una riunione con le OO.SS. e l'Autorità Politica.

La FLP pur apprezzando l'iniziativa che coinvolge l'Autorità politica su tematiche tanto attese e così importanti per il personale, ha sottolineato che comunque queste scelte ricadono appieno sul tavolo negoziale decentrato di Ministero, e che l'attuale quadro normativo e pattizio conferisce piena titolarità alla sottoscrizione di intese che vanno definite il prima possibile, visti i tempi di espletamento delle procedure e i vincoli esistenti in materia di conclusione delle stesse, sia con riferimento alle progressioni economiche che ai passaggi tra le aree.

In tal senso abbiamo come FLP chiesto una urgente convocazione su tali tematiche.





La FLP comunica ai propri iscritti e loro familiari che è possibile iscriversi al corso di Alta Formazione “Change Management”.

L'ondata di Covid 19 ha stravolto le abitudini della vita dell'attività economica, finanziaria e lavorativa delle persone. Per questo gli esperti di “Change Management”, sono diventati il fulcro di ogni strategia di cambiamento: dall'innovazione, alla digitalizzazione, passando per l'adattamento allo smart working.

E' necessario pertanto, sviluppare una nuova cultura orientata al cambiamento, alla digitalizzazione dei processi.

L'implementazione degli applicativi permetterà di programmare e gestire attività e risorse in uno scenario completamente nuovo.

Il corso ha l'obiettivo di formare i Dirigenti e Funzionari della Pubblica Amministrazione, nonché consulenti e professionisti, nella disciplina del Change Management integrata con tecniche di Mindsetting, fondamentale per un cambio di mentalità, sia individuale che organizzativa.

L'erogazione del corso di formazione avverrà a distanza interattiva (virtual classroom) con piattaforma Webinar secondo queste modalità:

- Il docente ha una regia di tipo televisivo per cui si “muove” letteralmente dentro le slide, entra nei video,

appare e scompare dalla scena dando risalto a ciò che sta dicendo anche con l'ausilio di animazioni customizzate;

□ nel corso delle attivazioni d'aula il docente dirige i partecipanti su un'altra piattaforma integrata che gli permette, in un sicuro e rilassante anonimato, di “attaccare” letteralmente dei post-it virtuali su una lavagna condivisa.

I partecipanti sono interagiscono anche tramite i consueti strumenti, chat e webcam

e possono condividere documenti e partecipare alle discussioni in modalità audio;

□ il corso si svolge in modalità webinar (da remoto tramite connessione a internet) per un totale di 6 ore, e in e-learning, in modo da permettere a tutti di rivedere tanto il corso completo erogato quanto specifiche parti, il tutto on-demand, grazie al fatto che i contenuti sono ospitati su una apposita piattaforma.

Il valore del corso è pari a € 1.200,00. Grazie all'accordo con la WikiCom, il costo riservato ai nostri iscritti e loro familiari, è pari ad € 390,00.

Il corso si svolgerà al raggiungimento di almeno 15 iscritti. Per informazioni e iscrizioni, inviare una email all'indirizzo laurea@flp.it o visitare il sito www.flp.it.

PRIMO INCONTRO POLA

SI TRASMETTE IL RESOCONTO DELLA PRIMA

RIUNIONE INERENTE AL POLA

Come previsto in data 04 marzo 2021 si è svolta la prima riunione inerente al POLA, alla quale, in rappresentanza dell'Amministrazione erano presenti i vertici dei Dipartimenti del Ministero della Giustizia e dell'U-CAN, oltre i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative.

La FLP Giustizia, prima di entrare nel merito dell'argomento in oggetto, ha colto l'occasione per ricordare che alcune criticità che da anni affliggono i lavoratori del "pianeta giustizia", non possono - e non devono - cadere nel dimenticatoio. L'intervento ha duramente ricordato all'Amministrazione che il dialogo con le parti sociali non può svolgersi "a senso unico" - solo su convocazione della stessa - deve bensì esplicarsi quale rapporto bilaterale paritario. Pertanto, le OO.SS. - sempre presenti quando l'Amministrazione chiama - non dovrebbero trovare un muro di silenzio allor quando siano loro a chiedere la convocazione di tavoli monotematici.

L'intervento è dunque proseguito ricordando le criticità croniche che al più presto devono essere risolte: quelle inerenti alla multivideoconferenza, alla cronica carenza di organico, al FUA, ai risparmi di gestione, alle falle del sistema di valutazione e misurazione della performance, alle progressioni, agli scorrimenti ex art. 21 quater ed alle tematiche del DGSIA lasciate in sospenso. Più specificamente - in relazione alla MVC - abbiamo ricordato all'Amministrazione di averla diffidata legalmente, per condotta antisindacale, mettendola alle strette ed obbligandola a tenere in considerazione la nostra posizione. Abbiamo, infatti, proposto la costituzione di una nuova qualifica funzionale, ossia quella "Operatore multimediale", in quanto risulta impossibile che cancellieri ed assistenti impegnati nella verbalizzazione, quali veri e propri "notai" dell'udienza possano, contemporaneamente, gestire le funzioni relative alla MVC. Nelle more, diviene fondamentale, che le società esterne continuino a svolgere detto servizio.

Entrando, invece, nel merito dell'argomento all'ordine del giorno si è preso atto della volontà dell'Amministrazione

di voler procedere allo studio ed alla discussione della materia, al fine di giungere alla stesura di un accordo che disciplini al meglio il lavoro agile ordinario.

Tuttavia, la FLP Giustizia, non ha potuto far a meno di rimarcare l'imprescindibile esigenza di regolamentare il lavoro agile ordinario attraverso specifici accordi che, vedano quale passaggio obbligato, la stipula tra organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e l'ARAN: ciò sia al fine di individuare linee generali ed un perimetro condiviso che definiscano i punti nodali dell'istituto, sia per affrontare le contrattazioni di secondo livello delle singole Amministrazioni.

Conseguentemente, ha rilevato che -ad eccezione dell'U-CAN- la relazione-informativa doveva essere inviata alla Funzione Pubblica entro il 31 gennaio, di conseguenza è giunta tardivamente anche OO.SS. La stessa si configura, inoltre, deficitaria là dove nulla contempla in merito alla gestione negoziale degli istituti del rapporto di lavoro, che vanno preventivamente implementati a livello di Funzione Pubblica e Aran.

Inoltre, la FLP, ha colto l'occasione per evidenziare che la relazione ministeriale ha natura meramente ricognitiva e, senza dubbio alcuno, risulta appena sufficiente nella trattazione dei dati singolarmente riportati, invero, risulta complessivamente carente non tanto negli argomenti trattati, ma in tutte quelle sfaccettature che incidono sul lavoro agile e che sono state del tutto omesse.

Tra queste, si ricorda il co-working: istituto a mala pena menzionato, che invece, a parere della FLP Giustizia, andrebbe valorizzato ed implementato - in tutte le articolazioni ministeriali - sia per migliorare l'efficienza amministrativa, sia per migliorare la qualità di vita di tutti quei lavoratori aventi problemi di mobilità.

Un altro punto in cui il documento risulta carente si rinviene là dove non affronta le criticità relative al sistema di valutazione e misurazione della performance ed al ruolo dell'OIV. Invero, al fine di non disautorare le funzioni di controllo



dallo stesso esercitate, conferendogli, altrimenti, un ruolo meramente “di facciata” – sarà necessario tenere in considerazione quanto già espresso dallo stesso in merito al sistema di valutazione e misurazione della performance.

Nel dettaglio, l'organo di controllo aveva giudicato inadeguati i dati numerici sui quali il DOG ha sviluppato le statistiche stanti alla base del sistema di valutazione della performance catalogandole, pertanto, quali non soddisfatti al fine dell'approvazione del sistema medesimo. Tale pronuncia ha portato la scrivente O.S., a chiedere fondatamente, la sospensione del sistema sino a quando, l'Amministrazione non si fosse adeguata agli standard richiesti. È stato necessario, ribadire anche in tal sede, che la nostra posizione non può mutare sin tanto che, il Ministero adeguandosi alla richiamata pronuncia dell'OIV, non renderà effettivo il potere di controllo esercitato dall'Organo in parola.

Allo stesso modo è stata approfondita l'esigenza relativa ad una immediata formazione del personale e della dirigenza, all'ampliamento dell'hardware e del software (passepartout per accedere alla RUG in sicurezza), al diritto alla disconnessione, all'attivazione solerte della carta multiservizi CMS, ma soprattutto abbiamo ribadito

la necessità di rivedere fortemente i modelli organizzativi.

Abbiamo inoltre chiesto il coinvolgimento dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione e del CUG, ricordando che il lavoro agile nasce, principalmente, per l'esigenza di tutela della salute dei lavoratori e della collettività.

Infine, si è fatta menzione dei buoni pasto e dei rimborsi spese forfettari, che a parere di chi scrive, dovranno essere regolamentati nell'ambito del lavoro agile ordinario. Tale assunto è stato già recepito da altri comparti della Funzione pubblica, che ne hanno previsto l'erogazione. Questi sono solo i punti principali. Ovviamente l'intervento ha ripercorso quanto già esplicito nel dettaglio – per ogni singolo Dipartimento - nelle osservazioni inviate al Ministero l'1 marzo c.a (v. nostra INFORMATIVA n. 41/2021).

La riunione, ad ogni modo, era solo la prima che per lo più ha visto lo sciogliersi degli intenti programmatici dei partecipanti, non potendo l'argomento esaurirsi, in un primo ed unico incontro. L'Amministrazione, non essendo arrivata a sentire le osservazioni di tutte le OO.SS. presenti, al fine di conferire pari dignità a tutti gli interventi, ha operato un rinvio breve, con convocazione imminente.

DIODATO

Nato ad Aosta, è originario di Taranto e romano d'adozione. I suoi primi lavori sono stati realizzati a Stoccolma, dove ha partecipato a una compilation lounge prestando la voce al brano Libiri (che in realtà avrebbe dovuto chiamarsi Liberi ma venne storpiato dai produttori svedesi) con i DJ svedesi Sebastian Ingrosso e Steve Angello, che qualche anno dopo avrebbero formato gli Swedish House Mafia insieme ad Axwell. Tornato in Italia, si è laureato al DAMS dell'Università degli Studi Roma Tre in cinema, televisione e nuovi media.

Nel 2007 ha pubblicato un EP autoprodotta presentato al MEI di Faenza. Nel 2010 ha inciso il singolo Ancora un brivido. Tramite il produttore Daniele Tortora (già con Afterhours, Roberto Angelini, Niccolò Fabi e Planet Funk) riceve la prima offerta discografica e incide il disco E forse sono pazzo nell'aprile 2013, che viene recensito positivamente dalle più importanti riviste italiane come la Repubblica XL e Il mucchio. Il video del singolo Ubriaco viene selezionato da MTV New Generation.

Il 1° maggio 2013 si esibisce al concerto del Primo Maggio di Taranto a sostegno del risanamento ambientale, mentre nel settembre seguente partecipa alla colonna sonora del film Anni felici di Daniele Luchetti con una reinterpretazione di Amore che vieni, amore che vai di Fabrizio De André. Nell'autunno 2013 si esibisce anche nel programma radiofonico Radio 2 Social Club e Stereonotte.

Nel dicembre 2013 viene selezionato per partecipare al Festival di Sanremo 2014 nella sezione "Nuove Proposte" con il brano Babilonia. Il 19 e 21 febbraio 2014 quindi è sul palco del Teatro Ariston di Sanremo per la kermesse canora in cui arriva secondo nella classifica finale della sezione dietro Rocco

Hunt e in cui riceve il premio della giuria di qualità presieduta da Paolo Virzì. In concomitanza con il Festival viene pubblicata la riedizione di E forse sono pazzo.

Nel periodo successivo viene invitato da Fabio Fazio a partecipare alla trasmissione di Rai 3 Che tempo che fa, in cui canta dal vivo in collegamento da diversi luoghi d'Italia importanti capolavori della musica italiana in chiusura della puntata serale domenicale del programma. Nel dicembre 2013, in occasione del Medimex di Bari, ha vinto il premio Deezer come miglior artista dell'anno.

Nel giugno 2014 ha trionfato nella categoria "Best New Generation" agli annuali MTV Awards, esibendosi per l'occasione con il singolo Se solo avessi un altro. Nel mese di settembre ha vinto il premio De André con la sua versione di Amore che vieni, Amore che vai, per la miglior reinterpretazione dell'opera del cantautore genovese.

Il 27 ottobre 2014 è uscito il suo secondo lavoro discografico, intitolato A ritrovar bellezza, nel quale sono presenti cover degli anni sessanta. L'album viene preceduto dal singolo Eternità, brano originariamente cantato da I Camaleonti e da Ornella Vanoni al Festival di Sanremo 1970. Nel 2015 esce il secondo singolo dall'album, una reinterpretazione del brano Piove (ciao ciao bambina) di Domenico Modugno (brano vincitore del Festival di Sanremo 1959) per il quale è stato realizzato un videoclip.

Collabora con Daniele Silvestri in due brani inseriti nel suo album Acrobati (2016), ossia Pochi giorni e Alla fine. Partecipa a diverse tappe dell'Acrobati Tour del cantautore romano. Sempre nel 2016 appare nell'album La stanza intelligente, esordio solista di Boosta dei Subsonica. Inoltre scrive il brano Il mare dentro di Andrea Biagioni, inedito presentato a X Factor. Nel 2016, insieme a Roy Paci e Michele

Riondino, diventa direttore artistico del concerto del Primo Maggio di Taranto.

Il 30 dicembre 2016 viene pubblicato in radio il singolo *Mi si scioglie la bocca*, primo estratto dal suo terzo disco. Il videoclip del brano viene pubblicato il 18 gennaio 2017 ed è stato diretto da Imperat, pochi giorni dopo l'uscita del singolo in formato digitale, avvenuta il 13 gennaio.

Il 27 gennaio 2017 per Carosello Records viene pubblicato il suo terzo album in studio *Cosa siamo diventati*.

Nel 2018 ha partecipato al Festival di Sanremo con il brano *Adesso*, interpretato in coppia con il trombettista Roy Paci, classificandosi all'ottavo posto. Il 18 maggio dello stesso anno ha pubblicato il singolo inedito *Essere semplice*.

Nel 2019 ha esordito come attore nel film *Un'avventura*.

Nel febbraio 2020 ha preso parte per la terza volta al Festival di Sanremo, con il brano *Fai rumore*, trionfando nella manifestazione davanti a Francesco Gabbani e ai Pinguini Tattici Nucleari; il brano ha inoltre vinto il Premio della Critica "Mia Martini" e il Premio della Sala Stampa "Lucio Dalla". In quanto vincitore del Festival, Diodato viene inoltre designato come rappresentante dell'Italia all'Eurovision Song Contest 2020, cancellato tuttavia poche settimane dopo a causa della sopraggiunta pandemia di COVID-19; è comunque tra i protagonisti, il 16 maggio 2020, dell'evento *Eurovision: Europe Shine a Light*, esibendosi nell'occasione all'Arena di Verona con la già citata *Fai rumore* e con una versione acustica di *Nel blu dipinto di blu*.

Frattanto il 24 febbraio 2020 il comune di Taranto ha conferito al cantante la benemerita civica. Il 9 maggio ha vinto il David di Donatello per la migliore canzone originale con *Che vita meravigliosa*, impiegata come colonna sonora del film *La dea fortuna*; il 6 luglio seguente il brano ha vinto anche il Nastro d'argento alla migliore canzone originale. Il 4 settembre dello stesso anno, ha vinto alla Mostra del Cinema di Venezia il premio *Soundtrack Stars Award* con il brano *Che vita meravigliosa*. L'8 novembre ha vinto agli annuali *MTV Europe Music Awards* nella categoria miglior artista italiano e il giorno dopo *Fai rumore* è stato certificato doppio disco di platino in Italia per le oltre 140000 copie vendute.

Nel marzo 2021 è stato ospite della prima serata del 71° Festival di Sanremo eseguendo *Fai rumore* e un medley di altri suoi brani.



LA STANZA

Stella è salita in cima al cornicione, vestita da sposa, in una giornata di tempesta. Sotto di lei il precipizio, alle sue spalle quella casa che a lei sembra sempre più vuota. Sta per buttarsi, ma qualcuno bussa alla sua porta: uno sconosciuto che sostiene di aver prenotato lì una stanza tramite un sito Internet. Poco importa che quel sito non sia più attivo da tempo e che lo Sconosciuto non mostri ricevute di prenotazione o documenti di identità: l'uomo asserisce di conoscere Sandro, l'ex marito di Stella che se ne è andato senza più tornare, e la sposa abbandonata spera ancora di rivederlo. Dunque accoglie quello straniero che sembra conoscere molte cose di lei, senza valutare fino in fondo le conseguenze della sua decisione.

L'ingresso di un "corpo estraneo" nella propria casa è un topos del thriller/horror, cui *La stanza* si ascrive senza se e senza ma, rispettandone tutti i codici formali.

Ma il regista e sceneggiatore Stefano Lodovichi ha intenzioni che vanno oltre la confezione di genere, proseguendo nel proprio interesse per l'aspetto psicologico delle relazioni umane già mostrato nel suo *In fondo al bosco*. Appare evidente che alcune tematiche gli stiano a cuore in modo personale, e per fortuna ne *La stanza* c'è l'evoluzione di un rapporto familiare che porta più verso la comprensione che verso la condanna senza appello, com'era nel film precedente.

Senza fare spoiler, le relazioni fra i personaggi non sono quelle che sembrano, ci sono sorprese in agguato e una percezione sfalsata del tempo che unisce passato, presente e futuro in una dialettica cinematografica interessante. La

parte meno convincente è invece l'eccessiva attenzione alla forma e all'esibizione di abilità registica a scapito della cura nei dettagli di una trama che per la sua natura ambigua andava delineata in maniera più sottile e impalpabile. Alcuni snodi sono davvero improbabili, a cominciare dal pretesto iniziale che sancisce l'entrata dello Sconosciuto nella casa, rendendo la storia, sceneggiata da Lodovichi con Francesco Agostini e Filippo Gili, più dissennata che inquietante.

Camilla Filippi ed Edoardo Pesce nei ruoli di Stella e Sandro sono apprezzabili, ma il lavoro (e il ruolo) più interessante è quello di Guido Caprino nei panni dello Sconosciuto. Caprino fa della sua interpretazione un esercizio fisico di trasformismo, cercando letteralmente di scollarsi la faccia di dosso e di manipolarla come se fosse di gomma.

Quando si capirà di cosa parla veramente *La stanza* saremo riconoscenti alla sua lucida follia di attore, pronto ad incarnare (è il caso di dirlo) senza freni l'archetipo drammaturgico del Mutaforma.

Dentro *La stanza* c'è una genuina ossessione per un tema patologico che trova la sua metafora nel linguaggio di genere. Una maggiore terzietà nel costruire la sceneggiatura avrebbe conferito un'ossatura più solida (e cinematograficamente credibile) a questo "thriller psicologico con sfumature horror" che ci ricorda come ogni nostra decisione abbia conseguenze e ricadute, non soltanto su di noi.

GIRONA

Girona è l'ultima provincia catalana prima del confine con la Francia. Circondata da un'enorme cinta muraria, ospita numerosi monumenti.

Per molti Girona (si legge Ghirona) è solo il punto di arrivo dei voli low cost delle compagnie aeree che sbarcano qui chi vuole visitare Barcellona e la Costa Brava. Invece, i palazzi affacciati sul fiume Onyar, l'antico ghetto ebraico e l'immensa Cattedrale gotica, fanno di Girona un piccolo gioiello, tanto da essere paragonata alla nostra Firenze. Non a caso, è stata soprannominata *Petita Florència*.

Il centro storico di Girona e le case sul fiume Onyar

Gialle, rosse, rosa, lo spettacolo dei balconi affacciati sul fiume Onyar regalano a chi visita Girona uno spettacolo inatteso. Le case colorate e "pendenti" (*cases penjades*) e la presenza dell'acqua fa pensare di essere arrivati a Firenze, i portici e i ponti ricordano un po' Venezia, mentre i panni stesi ad asciugare al sole ci portano verso il sud, a Napoli prima di tutto. Quattro fiumi si incontrano presso Girona, Onyar, Güell, Galligants e Ter. Undici ponti attraversano questi fiumi; il più importante è il Ponte Rosso, che come recita la targa posta sotto a una casa, "venne costruito nell'anno 1877 per la casa di Gustave Eiffel di Parigi (L'ingegnere della famosa Torre Eiffel) e fu posto in questo luogo dove prima c'erano delle passerelle rosse. La sua costruzione costò alla città 22.500 pesetas". Oltre a questo, altri 10 ponti attraversano i fiumi di Girona. Dai portici che passano sotto le case si accede al centro storico (*Barri vell*), direttamente sulla Rambla de la Llibertat, via pedonale piena di negozi e di turisti.

La cattedrale di Girona

La sagoma della cattedrale dedicata a Santa Maria è visibile da ogni punto di Girona. Per raggiungerla bisogna salire verso la parte alta della città e compiere l'ultimo sacrificio di arrampicarsi sui ripidi e numerosi gradini che conducono all'ingresso. La fatica è ricompensata dallo spettacolo della navata gotica, larga 23 metri, che la rendono la più ampia d'Europa. Di fianco alla cattedrale, uno splendido chiosco romanico del 1200 presente nello stesso luogo prima che venisse costruita la cattedrale. Da ammirare il simbolismo delle colonne e dei capitelli del chiostro, in cui convivono figure umane e mitologiche, uccelli e animali fantastici. Il Tesoro della Cattedrale è costituito da alcune straordinarie opere, tra cui il famoso Tappeto della Creazione che racconta con poche immagini tutta la storia del Cristianesimo: Dio Pantocratore che crea le stelle ed Eva, separa le acque, crea gli uccelli, i mesi e le stagioni. Di grande interesse anche la Bibbia di Carlo V, nonché pale d'altare e innumerevoli altre opere.

Informazioni per la visita alla Cattedrale

La visita include la navata, il Tesoro e il Chiostro.

Costo del biglietto: il biglietto costa 5 € inclusa l'audioguida ed è gratuito la domenica tutto il giorno (dalle 10 alle 14 solo Tesoro e chiostro).

Orari di apertura: da aprile a ottobre, dalle 10 alle 20. Da novembre a marzo dalle 10 alle 19.

Il Call, il quartiere ebraico di Girona

La presenza degli ebrei è sempre stata una costante nella vita di Girona. Parte integrante del centro storico, ma quasi un mondo a

parte, come avveniva per i quartieri ebraici di tutte le città d'Europa. Il Call è il meglio conservato, praticamente è intatto. La via principale è Carrer Sant Llorenç, il centro del quartiere nel XV secolo, dove sorgeva la più importante sinagoga del quartiere, che oggi ospita il Centro Bonastruc Ça Porta, e il Museo di Storia degli Ebrei. Costo del biglietto 2 €. Apertura dalle 10 alle 20 circa.

I Bagni arabi di Girona

Costruiti nel 1200 seguendo la moda dei bagni arabi, questa struttura di Girona merita una visita se si vuole scoprire come erano fatte gli antichi Centri benessere. I bagni arabi si trovano nel centro storico, a sinistra della cattedrale. Il biglietto di ingresso costa 2,00 €. Sono aperti dalle 10 alle 19 dal lunedì al venerdì e dalle 10 alle 14 durante i festivi. Durante l'inverno l'orario è 10-14 tutti i giorni.

Dove dormire a Girona

Girona è la città di arrivo di alcuni voli low cost, quindi la richiesta di hotel è sempre alta. LA città ha una buona disponibilità anche se conviene sempre prenotare in anticipo. Per dormire a Girona e dintorni consigliamo di prenotare in anticipo. Potete verificare disponibilità e offerte in Costa Brava con Booking.com, uno dei leader mondiali per la prenotazione on line di hotel e alberghi. Quasi 3000 struttura in Costa Brava con foto, descrizioni dettagliate, prezzi, disponibilità e i commenti di chi ha già soggiornato.





L' IMPERFEZIONE

“

Non c'era una strada prefissata. Molti contro-presenti possibili, più o meno imperfetti del nostro, non si sono realizzati, ma avrebbero potuto. Non vi è allora motivo per pensare che il futuro sarà diverso. Anch'esso è aperto

Con questa frase rivelatrice si apre “Imperfezione. Una storia naturale”, l'ultimo saggio di Telmo Pievani, filosofo della scienza ed evoluzionista tra i più apprezzati nel panorama editoriale della divulgazione scientifica. Un'opera avvincente che propone ai lettori un viaggio alla ricerca delle radici della straordinaria biodiversità che ci circonda, alla scoperta del valore inatteso dell'imperfezione, fonte inesauribile delle possibilità che hanno alimentato l'intera storia naturale, dall'origine della vita fino all'evoluzione degli esseri viventi più complessi.

La tesi che guida il racconto infatti è che le innumerevoli imperfezioni che si osservano nel mondo biologico non siano – come a lungo si è ritenuto – i costi collaterali inevitabili di un affinamento progressivo delle forme viventi, ma rappresentino il motore stesso dell'evoluzione. La grande varietà che osserviamo non è figlia di una teleologia, non persegue il fine ultimo della perfezione, ma è soltanto un esito contingente, figlio di fluttuazioni e di deviazioni inattese, uno tra i tanti possibili.

È l'imperfezione e non la perfezione l'impulso che offre l'abbrivio e mette in moto l'evoluzione. È lei che dobbiamo ricercare nella storia del mondo biologico, a cominciare dai tratti vestigiali degli organismi viventi, oggi privi di funzionalità, che testimoniano non solo le trasformazioni del passato ma anche la relazione intima e irrinunciabile



Telmo Pievani

TELMO PIEVANI, FILOSOFO ED EVOLUZIONISTA, RICOPRE LA PRIMA CATTEDRA ITALIANA DI FILOSOFIA DELLE SCIENZE BIOLOGICHE PRESSO IL DIPARTIMENTO DI BIOLOGIA DELL'UNIVERSITÀ DI PADOVA.

Tra i suoi libri Imperfezione (2019), Homo Sapiens e altre catastrofi (2018) e La vita inaspettata (2011). Collabora con “Il Corriere della Sera”, “Le Scienze” e “Micromega”.

tra l'imperfezione e il *modus operandi* dell'evoluzione.

La storia stessa dell'universo fu il risultato di una sequenza di asimmetrie. L'avvio avvenne nel momento in cui la simmetria primordiale si ruppe per una infinitesima deviazione, la prima di tutte le imperfezioni. Fu la fine di quella simmetria a dare vita alla combinazione di caso e necessità che ancora oggi alimenta l'evoluzione della vita. L'imperfezione è la trama comune che disegna le origini e l'evoluzione dell'universo, del mondo biologico e dell'uomo stesso. Una trama dove noi non siamo l'esito necessario e atteso, ma solo una delle innumerevoli possibilità.

Noi stessi siamo frutto di una combinazione non ripetibile di eventi e contingenze, il risultato imprevedibile di una serie di imperfezioni di cui portiamo traccia. Come ci ricorda Pievani: "due tra i più complessi e creativi sistemi mai inventati dall'evoluzione – il genoma e il cervello – sono reticolari, ridondanti, palesemente imperfetti, inutilmente complicati, figli di rabberci, aggiustamenti, accrocchi e compensazioni".

Con solide argomentazioni, l'autore mette in discussione lo stereotipo, ancora oggi molto diffuso, di una natura finalizzata alla conquista della perfezione, che opera incessantemente, con inesorabile efficienza e profonda saggezza, alla ricerca di soluzioni ideali. In modo puntuale e con un filo di ironia, Pievani ci ricorda quanto spesso la natura si dimostri distante dall'attesa perfezione. Come nel caso del Koala, ormai adattato alla vita arboricola, ma con il marsupio ancora girato all'ingiù come il suo antenato marsupiale scavatore, che propone una pessima soluzione per chi vive sugli alberi e ha la necessità di evitare di far cadere la prole. O come il panda che, pur essendo potenzialmente onnivoro come altri orsi (nei giardini zoologici non disdegna miele, uova e frutta), si nutre in natura ormai da oltre due milioni di anni come gli erbivori ma, non avendo il loro stomaco e la loro dentatura, si ritrova costretto a trascorrere l'intera giornata masticando in continuazione.

Complessivamente la nuova opera di Pievani si propone come una lettura molto scorrevole, capace di coniugare il rigore della divulgazione scientifica con una narrazione brillante ed avvincente che trova, nei tanti esempi di vita animale, momenti di gradevole ironia e vivacità descrittiva. Nell'apertura di ciascuno dei sette capitoli che formano il saggio, l'autore propone brevi citazioni di Voltaire, tracciando un *fil rouge* con

il "Candido, o l'ottimismo", richiamando l'opera del filosofo illuminista che critica la pretesa di "vivere nel migliore dei mondi possibili". Si tratta di un esempio dei riferimenti ai grandi pensatori del passato che Pievani introduce lungo l'intera esposizione del libro, da Lucrezio a Galileo, fino a Charles Darwin che, come sottolinea l'autore, fu tra i primi a intuire che la regola in natura è l'imperfezione e non la perfezione.

Lontano da ogni visione nichilistica, l'autore ci offre anche una riflessione sulla nostra condizione esistenziale, ricordandovi che, anche in una realtà sfuggente e imprevedibile alimentata dall'imperfezione, all'uomo resti ancora molto da fare. Nel mondo dell'imperfezione, infatti, le nostre azioni sono forze in gioco e tutt'altro che irrilevanti: "I punti critici, i clinamen dell'evoluzione insegnano che il passato in più occasioni è stato aperto a esiti differenti. Non c'era una strada prefissata. Molti contro-presenti possibili, più o meno imperfetti del nostro, non si sono realizzati, ma avrebbero potuto. Non vi è allora motivo per pensare che il futuro sarà diverso. Anch'esso è aperto."

Telmo Pievani
**Imperfe-
 zione**
 Una storia naturale




Raffaello Cortina Editore

