

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



**SOTTOSCRITTA L'IPOTESI DI
NUOVO ACCORDO QUADRO IN
MATERIA DI COSTITUZIONE DELLE
RSU PER IL PUBBLICO IMPIEGO
E PER LA DEFINIZIONE DEL
REGOLAMENTO ELETTORALE**



IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

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

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

E' diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

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

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

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

ASSOCIATO USPI UNIONE STAMPA PERIODICA ITALIANA PUBBLICITÀ



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

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

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

Le informazioni e la modulistica per richiedere il credito d'imposta sono

disponibili all'indirizzo dell'Agenzia delle Entrate:

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



**DALLA
PARTE DEI
LAVORATORI**



DIRETTORE

Marco Carlomagno

DIRETTORE RESPONSABILE

Roberto Sperandini

COMITATO EDITORIALE

Lauro Crispino, Roberto Sperandini,
Vincenzo Patricelli

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Chiara Sernia

REDAZIONE ROMANA

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

REDAZIONE:

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

COLLABORATORI:

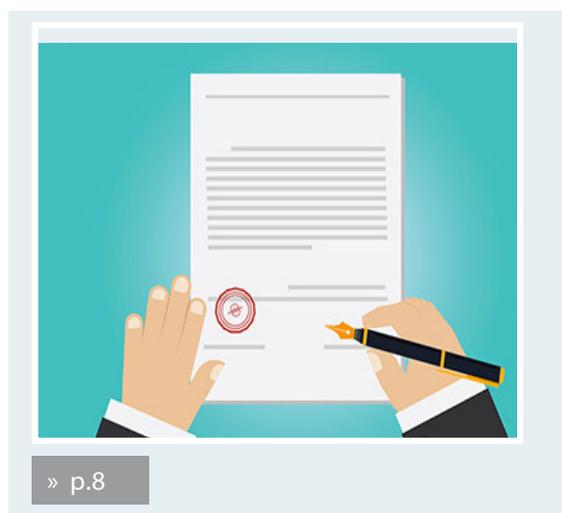
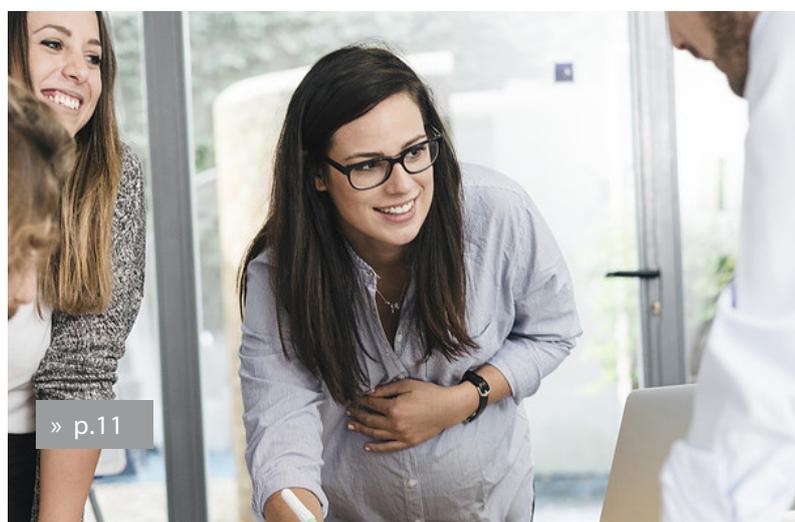
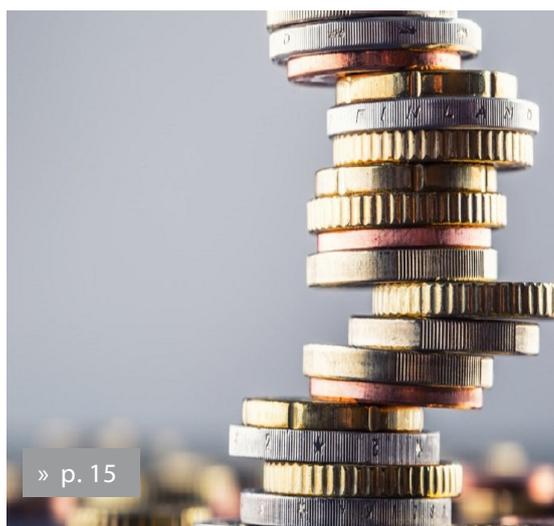
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,
Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli,
Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo
Pitotti, Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso,
Chiara Sernia, Francesco Luise,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

COMITATO SCIENTIFICO:

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

SOMMARIO

FLP NEWS

**6 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE****10 CSE****11 FORMAZIONE UNIVERSITARIA****12 GIUSTIZIA****16 DIFESA****20 LAVORO****24 ENTRATE****25 ECOFIN****28 CSE FLP PENSIONATI****32 RUBRICHE VARIE**

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici

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

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

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

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

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

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

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

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



MARCO CARLOMAGNO

SEGRETARIO GENERALE FLP

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

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

RINNOVO CCNL FUNZIONI CENTRALI

UNA RIUNIONE INTERLOCUTORIA

Ha avuto un carattere sostanzialmente interlocutorio la riunione tenutasi con l'Aran in sede di rinnovo del CCNL Funzioni Centrali.

L'Agenzia negoziale ha presentato infatti una nuova proposta sul valore dei differenziali stipendiali di Area comprensiva anche della media per area della quota oggi prevista come incremento di indennità di amministrazione spettante in caso di progressioni economiche. La proposta, sempre basata su un numero massimo di 6 differenziali stipendiali attribuibili per la Seconda e Terza area, e 3 per la Prima area, individua i seguenti nuovi valori annui lordi in euro, sempre calcolati su due variabili: la prima considerata dall'Aran equilibrata, con riferimento al rapporto tra fondi disponibili in contrattazione decentrata e numero di differenziali attribuibili su base annua, la seconda calcolata sulla media del valore degli attuali scatti negli ex comparti.

	prima ipotesi	seconda ipotesi
Prima Area	282,21	461,86
Seconda Area	679,21	952,04
Terza Area	1.384,53	1.697,17

Un incremento rispetto alla proposta precedente (vedi Notiziario FLP n. 61) di circa il 10% per la seconda e terza area, mentre per la prima area sostanzialmente nulla cambia rispetto alle ipotesi presentate da Aran nelle scorse riunioni.

A questo proposito, e ferme restando tutte le perplessità da noi più volte prospettate sulle diverse criticità dell'impianto proposto, come FLP abbiamo ribadito che il valore dei differenziali stipendiali da cui partire non può che essere quello mediamente attualmente disponibile per le progressioni, e che nel calcolo si dovrà tenere conto

anche delle nuove indennità di Amministrazione che scaturiscono per alcune Amministrazioni da specifici stanziamenti già previsti per legge (Difesa, Ministero per la transizione ecologica, Ministero per le infrastrutture e la mobilità sostenibile, etc).

Così come appare evidente che il tentativo di omogeneizzare il sistema di progressioni economiche all'interno delle Aree per tutte le Amministrazioni degli ex comparti dei Ministeri, delle Agenzie fiscali e degli Enti Pubblici non Economici, deve essere in grado di fornire nuove opportunità e prospettive a chi era indietro, non certamente essere attuato mediante la penalizzazione o il depotenziamento delle migliori esperienze, risultato di anni di conquiste dei lavoratori e delle lavoratrici di quei settori.

Abbiamo rappresentato anche a tutto il fronte sindacale la necessità, inderogabile, dell'emanazione da parte del MEF e della Funzione Pubblica del DM di ripartizione dei 70 milioni di euro previsti dalla legge di bilancio 2020 destinati alla perequazione delle diverse indennità di amministrazione del comparto, in quanto l'utilizzo di dette somme non è solo indispensabile per la ridefinizione in sede contrattuale delle citate indennità, ma ha anche un valore incrementale nella rideterminazione dei differenziali stipendiali di Area.

Sulla percorribilità del nuovo sistema di progressioni economiche e sulla sua sostenibilità grava anche la questione del superamento dei tetti ai Fondi risorse decentrate delle singole Amministrazioni. Lo stanziamento a tale fine, di soli 200 milioni lordi nella legge di bilancio 2022 per tutte le Amministrazioni del comparto, invece che dare concreta attuazione alla norma prevista nel Decreto legge n. 80 del 2021, ne limita fortemente la portata, ripristinando di fatto un tetto di spesa predeterminato, con il paradosso di ripristinare, con una nuova norma, il tetto che era stata abolito a seguito di una forte iniziativa sindacale.

Questo in pratica significa che la presunta maggiore

operatività e fattibilità del sistema proposto da Aran è solo un mero esercizio teorico.

Così come gli altri 200 milioni destinati sempre dalla legge di bilancio all'attuazione del nuovo ordinamento appaiono ad una prima lettura assolutamente insufficienti a coprire il costo necessario per dare attuazione alla norma di primo inquadramento che riconosca le mansioni svolte e le professionalità acquisite con l'accesso all'Area superiore.

Ci batteremo in sede di discussione parlamentare della legge di bilancio 2022 affinché vengano aumentate significativamente le risorse previste per le due fattispecie evidenziate, in quanto è di tutta evidenza che la tenuta complessiva del nuovo ordinamento professionale non può prescindere dall'incremento delle risorse necessarie per le progressioni economiche all'interno delle aree e da quelle che servono per inquadrare con il CCNL in prima battuta il personale nelle Aree superiori a quelle attuali.

Al termine della riunione la delegazione Aran ha fornito una prima informazione in merito alla proposta economica per l'istituenda Area delle elevate professionalità. Il livello stipendiale previsto è pari a 35.000 euro lordi annui, a cui dovrebbero aggiungersi una retribuzione di posizione e una di risultato, queste ultime omnicomprensive di tutti i trattamenti accessori.

Il CCNL individuerrebbe per queste due voci un limite minimo, dal momento che il finanziamento di questi due istituti, a normativa vigente, deriverebbe dalle risorse in capo a ogni Amministrazione sulla base delle loro facoltà assunzionali. L'ipotesi prospettata è di un trattamento medio complessivo (stipendio tabellare, retribuzione di posizione e di risultato) di 60.000 euro lordi annui con un minimo di 50.000 e un massimo di 70.000 euro lordi. A differenza delle altre tre, per questa Area, l'Aran non prevede il meccanismo dei differenziali stipendiali.

Inoltre per l'Aran la norma istitutiva dell'area delle elevate professionalità, prevederebbe che essa debba nascere "vuota", senza alcuna unità di personale attualmente in servizio inquadrabile in detta Area.

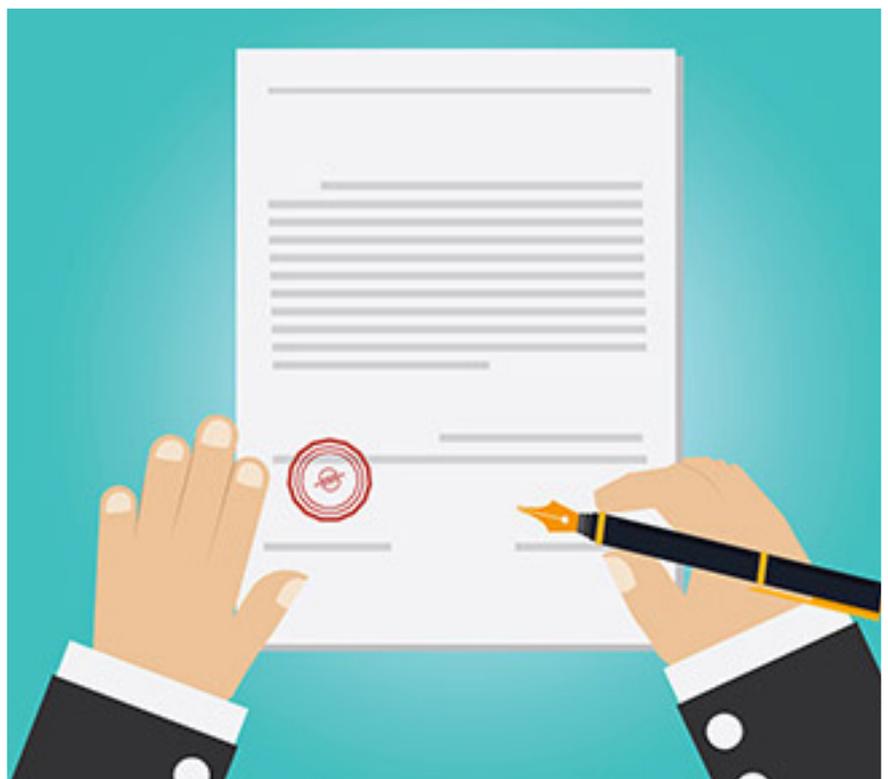
Saranno le singole Amministrazioni in futuro a decidere se "riempirla o meno", sulla base delle nuove assunzioni dall'esterno che decideranno di fare, riservando in questo caso una percentuale di posizioni all'interno secondo le modalità previste per i passaggi tra le Aree. Una condizione questa per noi inaccettabile in quanto non solo lesiva delle tante professio-

nalità presenti nelle Amministrazioni, ma anche oggettivamente non coerente con tutte le affermazioni precedenti che giustificerebbero l'attuale proposta di progressioni economiche con la necessità di costruire un ordinamento omogeneo e coerente per tutto il comparto.

Chi lo andrà a dire alle colleghe e ai colleghi che la possibilità o meno di essere inquadrati in questa Area non dipenderà dalle professionalità e dai titoli posseduti, ma solo dall'appartenenza a una Amministrazione del comparto piuttosto che a un'altra, o addirittura alle scelte del singolo management protempore....

Anche su questo quindi è necessario fare assolutamente chiarezza, costringendo il Governo e il legislatore, ove questa fosse stata effettivamente la loro intenzione, in sede di discussione e di approvazione della legge di bilancio, a correggere immediatamente il tiro.

Come vedete, molte sono le questioni aperte, tante le cose ancora da definire e da migliorare e questo spiega anche come di fronte a tante frettolose dichiarazioni positive e rassicuranti circa l'imminente definizione del negoziato, la realtà sia diversa, molto diversa e ancora difficile resta il percorso che ci vede impegnati per dare seguito all'impegno assunto con le lavoratrici e i lavoratori per dare loro finalmente un ordinamento professionale e un contratto dignitoso.



PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE E I NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Nelle riunioni tenutasi nei giorni 9 e 11 novembre l'Aran ha presentato una nuova proposta con riferimento ai differenziali stipendiali di Area, (Istituto che dovrebbe superare le attuali fasce retributive all'interno delle Aree) tendente ad accogliere le richieste sindacali relative a una rivalutazione dei valori economici inizialmente prospettati.

La nuova proposta Aran prevede ora 5 (in luogo dei 6 prima proposti) differenziali stipendiali acquisibili al massimo, e a regime, dai lavoratori all'interno della Seconda e Terza area, e 2 (in luogo dei 3 precedenti), quelli all'interno della Prima Area.

Il valore economico del differenziale unico di Area è stato così rideterminato nella proposta a 2.153,07 euro annui lordi per la terza Area, 1.168,81 euro per la seconda Area e 792,42 euro per la Prima Area.

Valori che si inseriscono più o meno nella fascia mediana degli incrementi economici oggi previsti per le progressioni economiche all'interno delle Aree,

Valori che sono superiori a quelli ora previsti per le prime fasce e inferiori a quelli per le fasce più alte.

Il potenziale teorico di crescita retributiva del nuovo istituto, che l'Aran stima più favorevole rispetto alle attuali progressioni economiche, per la FLP risulta ancora molto critico, in quanto numerose sono le variabili in campo, dall'età media del personale in servizio (e quindi la reale possibilità di poter accedere nel corso della vita lavorativa a tutte le procedure previste), ai criteri di selezione (che rischiano di creare nuove barriere e ostacoli) e, soprattutto, per le risorse che saranno effettivamente disponibili nelle singole Amministrazioni per poter poi attivare, in sede decentrata, procedure con cadenza annuale e con un numero di differenziali attribuibili effettivamente significativi.

Senza un reale superamento dei tetti ai Fondi risorse

decentrate (che il disegno di legge di Bilancio 2022 invece contingenta a soli 200 milioni di euro lordi per tutte le Amministrazioni del comparto), resteranno tutte le farraginosità e gli ostacoli oggi presenti.

Restano, comunque, ancora da affrontare quelli che per noi della FLP sono i punti chiave del nuovo ordinamento, relativi alla norma di primo inquadramento del personale nelle nuove Aree, alle procedure di passaggio riservate al personale interno tra le Aree e l'istituzione dell'Area delle elevate professionalità.

L'attuazione di questi punti, con il pieno riconoscimento delle funzioni svolte dal personale in questi anni e l'inquadramento nell'Area superiore in tutte le Aree (Seconda, Terza e Area delle elevate professionalità, che non può essere istituita vuota o per finta) sono obiettivi per noi irrinunciabili e costituiscono la vera chiave di volta del nuovo Ordinamento professionale.



LEGGE DI BILANCIO INIZIA L'ITER AL SENATO

LA CSE CHIEDE UN'AUDIZIONE PER PRESENTARE LE PROPRIE VALUTAZIONI E LE MODIFICHE NECESSARIE

E' finalmente arrivato in Senato il Disegno di legge con il quale il Governo ha predisposto la manovra di bilancio 2022. Nella giornata di oggi il DDL, incardinato come Atto Senato 2248, sarà assegnato alla Commissione Bilancio in sede referente.

Visti i tempi ristretti per l'approvazione, è molto probabile che il testo definitivo sarà quello approvato dal Senato, considerato che non ci sono i tempi tecnici per le modifiche della Camera, che quindi dovrà pronunciarsi approvando "a scatola chiusa" il testo licenziato dal Senato.

Assume quindi particolare importanza l'iter dei lavori in Commissione.

Per questo motivo, in data odierna, la nostra Confederazione CSE ha richiesto formalmente di essere audita dalla Commissione Bilancio per illustrare le proprie proposte e le richieste di modifiche, anche mediante la presentazione di specifici emendamenti, su numerosi ambiti direttamente correlati alla nostra azione sindacale, quali quelli delle pensioni, del fisco e del lavoro pubblico, che nel testo presentato dal Governo alle Camere appaiono assolutamente insufficienti e, in molti casi, penalizzanti.

Per quanto riguarda le disposizioni sul lavoro pubblico (sulle altre questioni rimandiamo a un successivo notizia), denunciando le scarse risorse previste per il rinnovo contrattuale del triennio 2022-2025 che, ove confermate e non modificate, precostituiscono le condizioni per l'ennesimo contratto al ribasso; così come non è accettabile la previsione di fissare a 200 milioni lordi la somma massima spendibile, da ripartire tra tutte le Amministrazioni, per superare i tetti imposti in questi anni ai Fondi risorse decentrate.

Un peggioramento rispetto alla norma contenuta nel DL 80/2021 che fissa, di fatto, un tetto al superamento dei tetti, subordinandone poi la ripartizione a provvedimenti che dovranno essere assunti da Funzione e Pubblica e

MEF.

Un modo per rendere inesigibili queste risorse, tra l'altro lo ripetiamo assolutamente insufficienti, visti i ritardi che a tutt'oggi non hanno permesso a Funzione Pubblica e MEF, a distanza di due anni, di provvedere alla ripartizione degli 80 milioni di euro previsti a suo tempo dalla legge di bilancio 2020 per la perequazione delle indennità delle Amministrazioni più "povere" all'interno del Comparto delle Funzioni Centrali, che oggettivamente potrebbero ripetersi anche per queste somme.

Così come riteniamo assolutamente insufficienti i 200 milioni di euro stanziati per il nuovo ordinamento professionale, sempre del Comparto Funzioni centrali, e i 50 milioni per la formazione del personale.

La nostra iniziativa per modificare gli aspetti penalizzanti della legge di bilancio 2022 ovviamente non si esaurisce con la pur necessaria azione parlamentare, ma sarà accompagnata da iniziative di sensibilizzazione e di mobilitazione per migliorarne i contenuti e rimuovere gli aspetti penalizzanti della manovra per lavoratori e pensionati.



SOTTOSCRITTA L'IPOTESI DI NUOVO ACCORDO QUADRO IN MATERIA DI COSTITUZIONE DELLE RSU PER IL PUBBLICO IMPIEGO E PER LA DEFINIZIONE DEL REGOLAMENTO ELETTORALE



Definito nel corso della riunione tenutasi ieri tra Aran e Confederazioni rappresentative del lavoro pubblico, il nuovo Accordo Collettivo Quadro in materia di costituzione delle RSU e per la definizione del regolamento elettorale.

Un testo che aggiorna alcune disposizioni rispetto all'ACQ precedente, con particolare riferimento all'elettorato attivo e passivo, alle modalità di funzionamento delle RSU, alle modalità di presentazione delle liste, alla piena esigibilità di fronte alle Commissioni elettorali dei dispositivi del Comitato dei garanti in caso di controversie.

Da segnalare la possibilità, ora prevista, della presentazione delle liste mediante l'utilizzo della posta elettronica certificata e della firma digitale del presentatore, in alternativa alla presentazione fisica presso gli Uffici. Una nuova opportunità, frutto di una nostra specifica richiesta poi condivisa dall'Aran, nonostante le numerose e inaccettabili resistenze di altre

Confederazioni sindacali.

Condizione questa ancora più necessaria in una fase in cui l'emergenza sanitaria purtroppo non è finita, che permetterà di evitare le strozzature e le difficoltà che fatalmente potrebbero crearsi in una tornata elettorale che interesserà decine di migliaia di posti di lavoro.

Ora per la partenza formale delle procedure bisognerà concordare a breve presso l'Aran il Protocollo il calendario elettorale (a meno di ritardi e/o imprevisti le elezioni si terranno entro il 15 aprile 2022).

Alleghiamo il testo dell'Ipotesi di Accordo Collettivo Quadro che diventerà esecutivo al momento della sottoscrizione definitiva dopo il previsto iter degli organi di controllo.

**CORSO DI FORMAZIONE ON LINE PER LA PREPARAZIONE
AL CONCORSO AGENZIA DELLE ENTRATE PER
2.320 FUNZIONARI E AL CONCORSO INPS PER 1.858
POSTI DI CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE
È ANCORA POSSIBILE PRENOTARE IL CORSO DI FORMAZIONE
ON-LINE PER LA PROVA PRESELETTIVA**



In relazione al bando di concorso all’Agenzia delle Entrate, 2.320 unità per la terza area funzionale, fascia retributiva F1, profilo professionale funzionario, per attività amministrativo-tributaria, e al bando di concorso all’INPS, 1.858 consulenti della protezione sociale per la terza area funzionale, posizione economica C1, il Dipartimento per la Formazione Universitaria della Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche comunica che è ancora attivo il corso di preparazione alle prove preselettive.

Il corso viene svolto in collaborazione con un network specializzato nella preparazione ai concorsi. È erogato esclusivamente in modalità on-line, viste le restrizioni dovute all’emergenza epidemiologica, e verterà su:

- lezioni di logica;
- simulatore quiz con banca dati dei concorsi precedenti.

Il corso potrà essere consultato per un anno dalla data di attivazione ed è valido per entrambi i concorsi.

Per tutte le altre info, inviare una e-mail all’indirizzo laurea@flp.it o visitare il sito www.flp.it.

PRIMO INCONTRO FUA 2020-21

**DOPO INTENSO DIBATTITO LA SOTTOSEGRETARIA ON.MACINA
PROGRAMMA INCONTRO PER IL 16-12-21 PREVIA NUOVA BOZZA ACCORDO
CHE RECEPISCA AMPIA PARTE DELLE RICHIESTE DELLE OO.SS.
PRESTO TAVOLO MONOTEMATICO PER GLI ULTERIORI PASSAGGI ECONOMICI.**



Si è tenuto l'incontro tra le OO.SS. e l'Amministrazione centrale, presieduta dalla Sottosegretaria con delega al personale On. Anna Macina e da tutti i vertici dei dipartimenti della giustizia.

Dopo aver dichiarato aperta la seduta il Sottosegretario ha effettuato l'appello, dando subito la parola al Direttore Generale del Bilancio e della Contabilità, dot. Lucio Bedetta, in ordine alle ipotesi di accordo per il FUA 2020 e 2021. In merito al primo relativo al 2020 ha precisato che lo stesso ricalca quello già definito per l'anno 2019, mentre relativamente a quello del 2021 ha rilevato che il fondo è stato incrementato dalle quote previste dalle nuove norme vigenti (vedi bozze allegate) e pertanto lo stesso è di euro 79.104.675,00 rispetto ai 47.739.851,00 euro del 2020.

Il dot. Bedetta, ha ricordato che nelle bozze in parola sono state inserite le programmazioni per le progressioni economiche relative all'anno 2021, e che la quota relativa alla remunerazione del personale per l'apporto individuale profuso nell'attività lavorativa passava dai 5 milioni di euro della proposta del 2020 ai 10 milioni di euro per l'anno 2021. Inoltre illustrando le nuove bozze dell'accordo FUA 2020-21 ha chiarito che anche in questo caso, così come avvenuto per il FUA 2019, si è tenuto conto dei rilievi sull'articolo 77 e 78 del CCNL 2016-2018

relativi al sistema della performance individuale nel dipartimento del DOG e negli Archivi Notarili.

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

Si è quindi proceduto agli interventi di tutte le OO.SS. presenti.

Nel proprio intervento, ribadendo e sottolineando quanto già espresso in via preliminare, la FLP Giustizia ha ulteriormente chiarito che non venga esclusa dall’accordo la programmazione per i passaggi economici, da aumentare numericamente, in previsione dei risparmi di gestione ottenuti anche sotto pandemia per il FUA 2020 (straordinari e Buoni pasto pari a circa 14 milioni di euro), oltre a quelli elencati nella proposta FUA presentata a suo tempo dalla FLP Giustizia (somme molto più importanti ed imponenti, per portare risorse fresche alla Giustizia e quindi a tutti i lavoratori).

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

La FLP ha ricordato che si è in attesa di sapere a quanto ammontano le risorse disponibili relative ai risparmi di gestione e che su questo argomento vi è una richiesta ufficiale presentata anche alla Corte dei Conti. Inoltre si è ribadito che organizzando all’interno l’attività di recupero credito con le cancellerie e gli uffici NEP si riuscirebbe a recuperare molto di più di quanto recuperato da Equitalia Giustizia.

La FLP ha chiesto alla Sottosegretaria On. Macina di dare dei segni tangibili di discontinuità con le precedenti gestioni estrapolando appunto dalla contrattazione le somme fisse e ricorrenti relative al salario accessorio che riguarda le indennità relative agli artt. 34 e ss. fino all’art. 41 e per il pagamento dello straordinario.

Il dot. Bedetta, rispondendo alla sollecitazione della FLP, ha detto che per gli anni in corso l’extrapolazione è quasi ininfluenza se gli accordi FUA in discussione se verranno



La FLP ha ricordato che si è in attesa di sapere a quanto

ammontano le risorse disponibili relative ai risparmi di gestione e che su questo argomento vi è una richiesta ufficiale presentata anche alla Corte dei Conti. Inoltre si è ribadito che organizzando all’interno l’attività di recupero credito con le cancellerie e gli uffici NEP si riuscirebbe a recuperare molto di più di quanto recuperato da Equitalia Giustizia.

firmati adesso o a breve, ma ha anche ribadito che detta estrapolazione sicuramente potrà essere presa in considerazione già a partire dagli accordi FUA 2022.

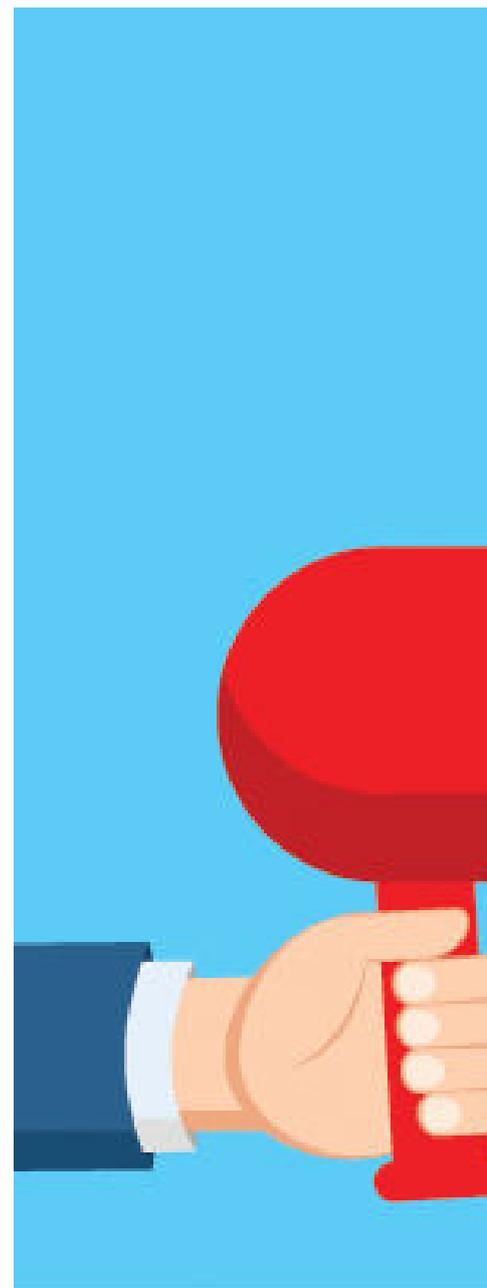
La FLP ha poi dichiarato che i 10 milioni di euro per le particolari posizioni per il FUA 2021 sono troppi e quindi ha chiesto un riposizionamento verso il basso a 5 milioni di euro, ma soprattutto ha proposto di costituire una indennità di “DISAGIO” di tutti i dipendenti del dicastero della giustizia non legata solo al periodo pandemico, rendendola stabile e permanente in virtù dei disagi oggettivi precedenti e successivi alla pandemia, in considerazione del fatto che detto personale opera ormai da almeno un decennio con vuoti paurosi di organico pari a circa 15.000 unità e con scoperture territoriali pari o superiori al 50%. E questo stato di cose, purtroppo, continuerà ad essere presente anche nel corso degli anni futuri a causa dei massicci pensionamenti del personale, nonostante le assunzioni in corso tra cui quelle del personale con contratto a tempo determinato. In questo contesto è stato chiesto energicamente non solo il rinnovo e la proroga fino ad almeno 36 mesi dei contratti a termine per tutti gli interessati assunti per 24 o per 12 mesi, ma anche la messa in campo di un percorso reale e visibile di stabilizzazione.

Inoltre la FLP Giustizia ha esplicitato che questi incontri sono sempre una buona occasione anche per avere notizie sullo stato dell'arte di situazioni ormai croniche e quasi dimenticate dall'Amministrazione quali:

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

Ebbene a tutte queste nostre richieste non è stato dato alcun chiarimento immediato da parte dell'Amministrazione salvo l'impegno futuro della Sottosegretaria On. Macina che ha comunicato che presenteranno per il FUA 2021 delle modifiche alla bozza rispetto alla bozza odierna tenendo conto delle richieste presentate dalle OO.SS., nel mentre ha chiesto di definire e firmare subito il FUA 2020.

La risposta della FLP e della maggioranza delle OO.SS. è stata



“ *Dopo aver dichiarato aperta la seduta il Sottosegretario ha effettuato l'appello, dando subito la parola al Direttore Generale del Bilancio e della Contabilità, dot. Lucio Bedetta, in ordine alle ipotesi di accordo per il FUA 2020 e 2021. In merito al primo relativo al 2020 ha precisato che lo stesso ricalca quello già definito per l'anno 2019.*



quella di dire che i due accordi si discutono e si definiscono insieme e che quindi l'Amministrazione deve predisporre una proposta nuova per il FUA 2021 alla luce degli impegni assunti a seguito delle proposte avanzate dalla FLP.

La sottosegretaria ha quindi preso atto della decisione del tavolo e ha rinviato la discussione definitiva al 16 dicembre 2021. Nelle more che convocherà prima del 16 dicembre c.a. un TAVOLO MONOTEMATICO per discutere dei i PASSAGGI ECONOMICI relativa alla terza trince in modo da essere espletati nei primi mesi del 2022.

La FLP Giustizia rimane in attesa della riformulazione dell'ipotesi di accordo FUA 2021 per comprendere se effettivamente le nostre richieste sono state recepite, fermo restando che da subito è pronta a mettere in campo delle iniziative e azioni concrete per risolvere definitivamente i passaggi degli ausiliari in seconda area, i passaggi dei cancellieri e degli ufficiali giudiziari a FUNZIONARI, l'esecuzione e l'attuazione degli interPELLI e della stabilizzazione del personale interessato e di quant'altro previsto dalle norme vigenti a cominciare dalle indennità degli informatici.

PROROGA DEI TERMINI PER LE PROGRESSIONI 2021 IN ARRIVO IL DPCM ASSUNZIONI E L'INCONTRO PER IL PROTOCOLLO COVID

Si è tenuto il confronto in video conferenza con Persociv, sulla bozza del nuovo “Sistema di misurazione e valutazione delle performance 2022” (SMVP, all. 1), elaborato dall’Ufficio di Gabinetto e sottoposto alle OO.SS. dalla D.G. già lo scorso 13.09.2021. Un confronto subito richiesto da FLP DIFESA, che ha provveduto anche ad inviare, il 7 ottobre u.s., le proprie osservazioni e proposte (all. 2).

In realtà la materia avrebbe dovuto essere oggetto di relazioni sindacali a livello di vertice politico, come avvenuto in passato per quanto attiene quello vigente, posto che la fase istruttoria del documento non risulta aver mai visto la partecipazione della delegazione trattante e che quest’ultima si è dovuta presentare all’incontro di oggi senza avere alcuna facoltà di esprimersi sulle osservazioni e proposte; dunque abbiamo presenziato ad una riunione in cui il confronto era letteralmente privo di contenuti, stante la dichiarata impossibilità della delegazione di fornire risposte e di intervenire con qualsivoglia forma di interlocuzione.

Val la pena di sottolineare, fra l’altro, che dopo l’incontro di oggi, che sarà seguito nella prossima settimana da incontri con le parti sindacali che non hanno chiesto alcun confronto, la D.G. stilerà un unico resoconto con la sintesi delle diverse osservazioni di parte sindacale.

Ci chiediamo: ma se la Delegazione trattante non era, proprio per mancanza di elementi, nelle condizioni di discutere con le OO.SS., perché è stata incaricata ed ha accettato di incontrarci? Noi una spiegazione ce la siamo data: l’incontro è avvenuto solo per giustificare il “sentite le OO.SS.” che verrà inserito a premessa nel DM di recepimento del nuovo SMVP, ma nei fatti senza alcuna possibilità di confronto di merito con le Parti sindacali, il che evidenzia l’idea che a livello di A.D. si ha sul ruolo delle OO.SS. .





Per quanto sopra, FLP Difesa ha inviato al Gabinetto del Ministro la nota (all. 3) con la richiesta di incontro per discutere del SMVP e per riprendere le relazioni da troppo tempo interrotte sul tavolo politico. E speriamo che, analogamente a FLP DIFESA, si muovano anche le altre OO.SS. del personale civile.



La circostanza, però, non sorprende poi tanto, stante la totale assenza di convocazioni/relazioni sindacali ormai da più di 1 anno. L'ultima riunione al Gabinetto è infatti di oltre un anno fa, una condizione, questa, che non ha precedenti nella storia delle relazioni sindacali del nostro Dicastero. Con il risultato che i problemi antichi della nostra categoria continuano a non trovare tavoli e soluzioni.

Inoltre, non possiamo non ricordare ai colleghi come nel corso dei primi mesi di quest'anno 2021, l'on G. Mulè è stato prima nominato Sottosegretario alla Difesa (24 febbraio) e poi, con DM 19.03.2021, è stato investito della delega alle relazioni sindacali, che ha esercitato nel corso di questi otto mesi senza mai convocare le OO.SS., che infatti non l'hanno mai incontrato e conseguentemente non hanno mai discusso con lui dei tanti problemi che toccano il personale civile. E anche questo è una circostanza che non ha precedenti nella storia della Difesa. e mentre lo stesso SSS Mulè si caratterizza per contro per il suo attivo presenzialismo sui media.

Per quanto sopra, FLP Difesa ha inviato al Gabinetto del Ministro la nota (all. 3) con la richiesta di incontro per discutere del SMVP e per riprendere le relazioni da troppo tempo interrotte sul tavolo politico. E speriamo che, analogamente a FLP DIFESA, si muovano anche le altre OO.SS. del personale civile. FLP DIFESA, preso atto dell'impossibilità di aprire il confronto sul SMVP con la Delegazione Trattante e di entrare nel merito, manifestata la propria contrarietà a questo modo di procedere, ha ribadito i contenuti del documento a suo tempo presentato, rafforzati dagli ulteriori elementi di valutazione derivanti dall'analisi del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile 2021 recentemente pubblicato, che fa parte integrante del SMVP.

Tali dati infatti avvalorano le incongruenze derivanti dall'applicazione del citato Sistema, nella misura in cui documentano come i risultati attribuiti al Dicastero, nell'essere ricondotti alla sola componente civile (che costituisce, a spanne, il 10% del personale tutto), e ai soli dirigenti/funzionari civili (in percentuale ancora più bassa) quali valutatori e insieme valutati, falsano inevitabilmente il quadro complessivo della performance del Dicastero.

Ma, oltre le premesse di carattere generale di cui sopra, riportiamo i punti salienti delle proposte di FLP Difesa, che sono

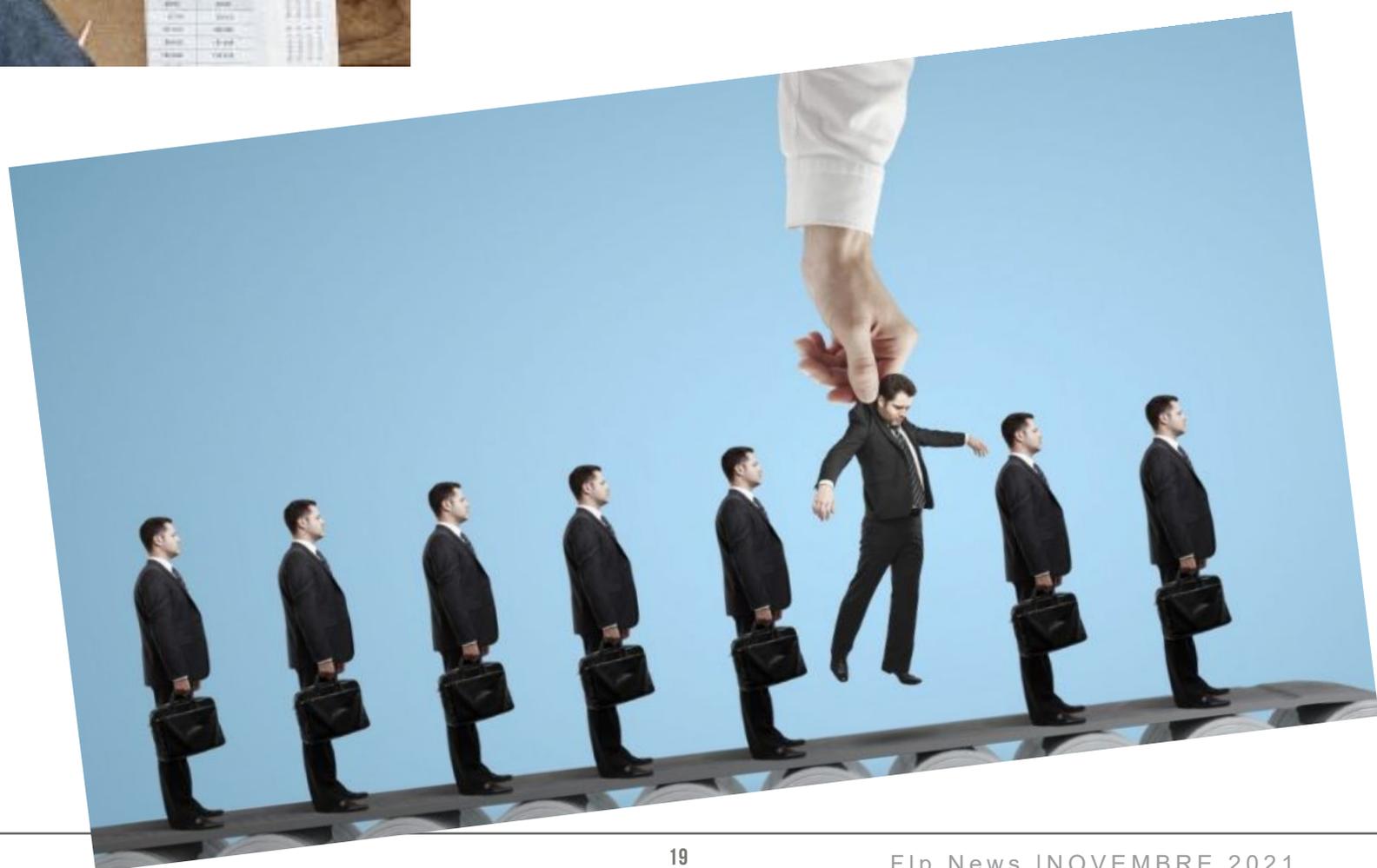


riportati più in dettaglio nel nostro documento del 7.10.2021:

- L'inserimento fra le materie di contrattazione integrativa dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale, al pari di quanto avvenuto per la performance organizzativa;
- La riconoscibilità degli obiettivi organizzativi di ogni Ente, e la trasparenza del collegamento tra performance organizzativa e individuale;
- La partecipazione attiva delle OO.SS. ai processi di valutazione della performance organizzativa e degli obiettivi strategici dell'Amministrazione della Difesa;
- L'adozione della medesima scheda di valutazione per la Prima e la Seconda aerea funzionale, rendendo evidente l'apporto di tutti i lavoratori al raggiungimento degli obiettivi organizzativi dell'Ente;
- La individuazione di compiti ed obiettivi concreti e realizzabili nel contesto dell'A.D., evitando le astratte enunciazioni utili solo a mascherare l'inapplicabilità di questo sistema di valutazione;
- La effettiva rispondenza della decorrenza del periodo oggetto di valutazione con quella a partire dalla quale il valutato è stato effettivamente messo a conoscenza degli obiettivi o dei compiti assegnati;
- La percorribilità di forme di controllo da parte delle OO.SS sulla corretta applicazione dei criteri di valutazione, anche a livello di singolo Ente;
- La esclusione di ulteriori penalizzazioni sul punteggio della performance per i lavoratori destinatari di sanzione disciplinare, già sanzionati dal provvedimento disciplinare e nelle procedure per le progressioni economiche;
- La previsione di oneri di missione a carico dell'AD in caso di convocazione da parte della commissione di conciliazione per contenziosi connessi con la valutazione della performance (In proposito, ovviamente condividiamo la ipotesi suggerita da AD, di tenere tali sessioni in videoconferenza, con beneficio di ambo le parti);
- La espunzione della sezione IV della scheda di valutazione per i Funzionari che operano in posizione di addetto e



comunque non esercitino la reggenza di unità organizzativa. A margine, abbiamo richiesto aggiornamenti su alcune importanti partite in itinere: la prima, connessa con le problematiche legate alle progressioni economiche 2021: l'uso dello SPID ha creato impreviste difficoltà di presentazione delle istanze, e sulla capacità di soluzione ha inciso anche l'ingresso massiccio e contestuale dei concorrenti, per cui è stata preannunciata la proroga (all. 4) di 7gg della scadenza per la presentazione delle domande, fornendo comunque rassicurazioni sulla tempistica necessaria per pervenire alla pubblicazione delle graduatorie provvisorie; è stato inoltre suggerito di usare solo il PC fisso, e di provare a collegarsi anche in orari extralavorativi. Per quanto attiene invece le assunzioni del personale civile della Difesa, pare possa essere approvato, addirittura nella prima decade di dicembre, il DPCM (con riserva di verifica dei numeri rispetto ai posti richiesti con il PTF 2021-2023). Per quanto riguarda il concorso straordinario per le 294 unità tecniche (30 di area 3^a e 264 di area 2^a), il bando è al vaglio della FP, che lo sta adeguando alle nuove regole di Brunetta; per il bando di corso-concorso selettivo speciale delle 315 unità tecniche da destinare all'Arsenale di Taranto, si attende il perfezionamento del Decreto Interministeriale, che è al vaglio dalla Corte dei Conti. Infine, dopo le progressioni, l'AD avvierà il tavolo per l'aggiornamento del Protocollo di sicurezza Covid.



ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO LEGGE N. 127



Il 18 novembre u.s. si è svolto il nuovo incontro con l'amministrazione per il vaglio di numerosi punti all'ordine del giorno, ben 8 punti tutti di notevole importanza.

Dopo una breve introduzione da parte del direttore dell'ispettorato dottor Bruno Giordano l'amministrazione, anche alla presenza dei direttori centrali, ha illustrato le novità per le tematiche sulle quali è avvenuta la convocazione.

Il dottor Diana ha infatti riferito che, per quanto riguarda le progressioni orizzontali, nella busta paga del mese di dicembre p.v. saranno messe in liquidazione le somme riguardanti gli arretrati a decorrere dal 1° gennaio dell'anno in corso, per coloro utilmente collocati in graduatoria nei vari profili.

Per le progressioni verticali, invece, il dottor Diana ha informato le organizzazioni presenti che le relative graduatorie saranno pubblicate nel corso della settimana che va dal 22 novembre in poi e che il 1° dicembre p.v. il personale interessato sottoscriverà il contratto con decorrenza

giuridica ed economica in pari data.

Per quanto riguarda il tema delle posizioni organizzative, per il quale la FLP sin dall'inizio sta prodigandosi con forza per ottenere, per gli interessati, una disciplina di dettaglio chiara e precisa ed un giusto riconoscimento economico, allo stato ancora non erogato anche con gli accordi avvenuti, è intervenuto il dottor Pisanti il quale, richiamandosi alle sollecitazioni intervenute, ha manifestato la volontà dell'amministrazione di attivare un tavolo specifico di confronto per revisionare i processi e i teams, sia in previsione delle nuove assunzioni, sia in riferimento a quello che potrebbe essere contenuto nell'emanando contratto collettivo nazionale.

Ma è sulla formazione specialistica che il dottor Giordano è intervenuto, comunicando alle organizzazioni presenti che, nell'immediato, saranno attivati i corsi di formazione, specie sulle nuove competenze sulla salute e sicurezza sul lavoro in riferimento al decreto legge 146 del 2021, corsi che dovrebbero essere tenuti da formatori esterni con incarico a titolo gratuito e che in questo primo

momento , essendo vigente ancora lo stato di emergenza nazionale per l'epidemia COVID-19, si faranno in modalità da remoto. (ed infatti successivamente alla riunione è stata emanata un'apposita nota, con la quale è stato già fissato un calendario).

Su tale tipo di formazione a distanza e via web la FLP ha espresso forti perplessità che ribadisce in questa sede, poiché trattasi di una tematica alquanto delicata, che necessiterebbe di un confronto in presenza e per un numero di ore adeguato, tenuto conto che la maggior parte del personale attualmente in forza all'ispettorato, adibito alle attività di vigilanza, ha una formazione di carattere amministrativo, in riferimento ai titoli di laurea che erano richiesti per accedere al profilo.

Per gli organici di sede il dottor Pisanti ha informato i presenti sul fatto che l'amministrazione stia lavorando per far fronte alle necessità immediate in ogni sede al fine di assegnare il personale neoassunto, le cui relative graduatorie dovrebbero essere pubblicate entro fine anno laddove, invece, si dovesse procedere a sottoscrivere i relativi contratti di assunzione con presumibile decorrenza da marzo del prossimo anno. E per questo che in riferimento alla mobilità territoriale il dottor Diana ha indicato che la stessa sarà attuata subito dopo l'immissione in servizio dei nuovi colleghi e quindi dal mese di giugno al fine di consentire la continuità operativa degli uffici.

Per i concorsi in essere e quelli da bandire il dottor Giordano ha comunicato che gli iniziali 691 posti da ispettore del lavoro per i quali Ripam ha appena concluso la procedura, a seguito del decreto-legge 146 del 2021 saranno aumentati a 900 unità. I funzionari amministrativi, invece, rimarranno 431, come da bando originario. La FLP ha espresso grosse perplessità per l'esiguo numero di funzionari amministrativi evidenziando che, gioco forza, molti dei nuovi assunti ispettori, si troveranno ad essere adibiti a mansioni amministrative per sopperire le grandi carenze in tal senso sul territorio. A tal proposito il dottor Pisanti ha precisato che, in seguito all'interpello formulato nelle scorse settimane, ben 400 persone, inquadrati nel profilo professionale di ispettore, hanno fatto richiesta di passare ad amministrativo; la nostra perplessità resta perché queste persone svolgono già mansioni amministrative.

“ Per quanto riguarda il tema delle posizioni organizzative, per il quale la FLP sin dall'inizio sta prodigandosi con forza per ottenere , per gli interessati, una disciplina di dettaglio chiara e precisa ed un giusto riconoscimento economico, allo stato ancora non erogato anche con gli accordi avvenuti, è intervenuto il dottor Pisanti il quale, richiamandosi alle sollecitazioni intervenute, ha manifestato la volontà dell'amministrazione di attivare un tavolo specifico di confronto per revisionare i processi e i teams, sia in previsione delle nuove assunzioni, sia in riferimento a quello che potrebbe essere contenuto nell'emanando contratto collettivo nazionale.



Il direttore dell'ispettorato ha comunque aggiunto che l'amministrazione è stata autorizzata ad assumere 1174 ispettori tecnici, cui si aggiungono 50 funzionari dell'area socioeconomica e 25 funzionari informatici.

Anche qui ci siamo espressi sull'esiguità del numero dei funzionari informatici, viste anche le numerose difficoltà che si affrontano giornalmente a causa dell'informatizzazione dell'INL.

Per quanto riguarda il cambio del profilo professionale l'amministrazione ha riferito che si stanno valutando le modalità di attuazione da sottoporre agli interessati che saranno oggetto di un prossimo incontro, dove saranno fissati criteri e modalità.

Per la riorganizzazione dell'amministrazione, si è fatto riferimento, per il momento ai soli uffici centrali, al fine di fornire alle direzioni centrali presenti un migliore assetto di competenze e renderle così più omogenee.

Con il direttore Parisi, intervenuto in riferimento alle direttive da fornire agli uffici territoriali per affrontare i nuovi compiti delegati alle mansioni in tema di salute e sicurezza c'è stato un lungo confronto specie in riferimento alle perplessità ed alle preoccupazioni del personale ispettivo, che richiede una specifica e duratura formazione prima di poter svolgere al meglio queste nuove funzioni assegnate, specie in riferimento a istituti determinati quali la sospensione dell'attività imprenditoriale. Il direttore Parisi anche in riferimento alle diverse interpretazioni della circolare 3 del 2021, si è impegnato a dare nuovi chiarimenti in linea con quanto indicato ed a indire un incontro dedicato all'attività ispettiva al più presto.

La FLP ha sollecitato il Dott. Diana a fornire risposta alle note a lui inviate tra cui l'ultima che riguarda le giornate di lavoro agile stabilite sul criterio, non chiaro, della prevalenza.

Il dott. Diana ci ha assicurato una tempestiva nota chiarificatrice.

La FLP ha inoltre espresso forti perplessità innanzitutto sul modus operandi dell'Amministrazione che continua a non avere un piano chiaro e completo dell'INL, continua a muoversi appropriandosi di competenze che però non potrà assolvere pienamente.

Abbiamo di nuovo sentito parlare di svolta epocale, già solo il termine ci fa tornare in mente il disastro di questi 5 anni come INL!

Le nostre perplessità sono le stesse che avemmo alla

“ La FLP ha sollecitato il Dott. Diana a fornire risposta alle note a lui inviate tra cui l'ultima che riguarda le giornate di lavoro agile stabilite sul criterio, non chiaro, della prevalenza. Il dott. Diana ci ha assicurato una tempestiva nota chiarificatrice. La FLP ha inoltre espresso forti perplessità innanzitutto sul modus operandi dell'Amministrazione che continua a non avere un piano chiaro e completo dell'INL, continua a muoversi appropriandosi di competenze che però non potrà assolvere pienamente.





presentazione del decreto legislativo 149 del 2015.

Il decreto legge 146 del 2021 ha attribuito il coordinamento da parte dell'INL, dell'attività in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con le ASL il tutto a normativa vigente quindi senza la modifica del titolo V della Costituzione che attribuisce la tutela e sicurezza sul lavoro alle Regioni.

Il dottor Giordano, nella sua declaratoria, ha manifestato l'intenzione di assumere, seppur con contratti di collaborazione, medici, chimici, ecc. ma anche qui abbiamo ricordato che esistono dei profili professionali ancora in vigore che non prevedono tali categorie di lavoratori e l'eventuale stipulata di contratto di collaborazione (tra l'altro non abbiamo ben capito per quali compiti) andrebbe a ledere ancor più la dignità dei nostri dipendenti in quanto vedrebbero, ancora una volta, personale che svolge le loro stesse funzioni pagato però profumatamente.

La FLP ha anche ricordato che in tutti questi anni l'INL non è riuscito a perequare le retribuzioni degli ispettori INL con quelli INPS e INAIL e, con questa nuova riforma sempre a costo "0" come pensa di poterlo fare?

Abbiamo espresso forte perplessità anche sulla riorganizzazione che interesserà solo le direzioni centrali (si era creato un Ente snello ma si sta riproducendo un fac simile del Ministero che avevamo tanto criticato con le numerose direzioni centrali a volte senza nemmeno personale) mentre gli uffici territoriali continuano ad essere in grande sofferenza e non si prende in considerazione l'idea di eliminare gli Ispettorati interregionali che sono risultati davvero inutili, anzi spesso fonte di differenti comportamenti sui territori.

L'idea poi che l'INL modifichi le sue sembianze, tra l'altro non ben definite, ad ogni arrivo di nuovo direttore ci terrorizza.

Abbiamo la sensazione di essere di fronte ad un 149 bis; speriamo non si trasformi in un 41 bis. Respinte le proposte dell'Amministrazione riguardo il limite dei numeri massimi di passaggio per i singoli Istituti. Con il superamento di questo criterio abbiamo evitato definitivamente ogni limitazione al diritto dei colleghi.

CHI NON VUOLE NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE PER IL PERSONALE?

LA FLP CHIEDE NUOVAMENTE DI FISSARE UNA RIUNIONE

Correva il giorno 6 aprile 2021 quando la FLP propose di risolvere il problema urgente delle progressioni economiche, ferme dal 2019.

Lo facemmo con una lettera formale all'allora capo del personale indicando l'esigenza di far ripartire, dopo quasi due anni, una nuova stagione di avanzamenti economici.

Avevamo quantificato allora le cifre disponibili sul fondo di salario accessorio a tale fine in circa 15 milioni, stimandole per difetto.

Oggi possiamo dirvi che, da conti più accurati fatti dalla nostra Segreteria Nazionale i fondi disponibili sono oltre il doppio, cioè più di 30 milioni. Pur senza spenderli tutti, arriviamo tranquillamente alla quota massima che Funzione pubblica e Ragioneria Generale dello Stato autorizzano per far passare alla posizione economica superiore, cioè il 50 per cento del personale, quantificabile in 15.000 persone circa. Ripetiamo che nonostante ciò avanzerebbero i soldi per continuare la stagione delle progressioni fino a soddisfare tutto il personale, per effetto delle norme che si sono susseguite nel tempo.

Ad aprile a risponderci picche non fu l'Agenzia ma la tripla sindacale, con motivazioni che non stavano in piedi. Dissero che preferivano mettere pochi soldi sull'indennità di agenzia piuttosto che far passare solo una parte del personale. Peccato che sarebbe bastato informarsi presso le loro segreterie nazionali per comprendere che tali progetti non rientravano nei programmi delle proprie federazioni. Infatti, il contratto che si sta pian piano delineando è certamente penalizzante per tutti i lavoratori ma in particolare, lo possiamo dire senza tema di smentita, è accanitamente contro i lavoratori delle Agenzie Fiscali, che alle grandi centrali sindacali non sono mai stati molto simpatici.

Se non è sufficiente questo, basti dire che le nuove progressioni economiche saranno determinate quasi esclusivamente dai dirigenti con le loro valutazioni. Alla proposta dell'ARAN di destinare una quota non inferiore al 50 per cento del punteggio totale alla valutazione della dirigenza,

ha corrisposto una controproposta – se è lecito chiamarla tale – di destinare alla valutazione una quota non inferiore al 30 per cento del punteggio totale.

Questo non lo diciamo noi, ma lo dicono i tre sindacati in un comunicato congiunto emesso dopo l'ultima trattativa.

Si, avete capito bene, questi anziché preoccuparsi di mettere un tetto alla valutazione litigano sul pavimento... Se passasse la loro proposta ci potremmo trovare a contrattare una quota del 70 per cento del punteggio totale destinata alla valutazione del dirigente, che non sarebbe inferiore al 50 per cento ma nemmeno al 30. Avrebbero così vinto tutti, ARAN e tripla sindacale e perso i lavoratori.

C'è ancora una possibilità però: il nuovo contratto, che la FLP proverà fino all'ultimo a cambiare, fa salve tutte le procedure avviate prima dell'entrata in vigore del nuovo contratto.

Abbiamo, quindi, all'incirca un paio di mesi per salvare almeno 15.000 progressioni, che possono essere svolte con i vecchi criteri. Noi ci stiamo provando strenuamente, se anche voi credete nell'urgenza che vi abbiamo descritto, mobilitatevi insieme a noi.

Gli iscritti a quei sindacati che stanno osteggiando l'avvio di nuove progressioni si facciano sentire in modo alto e forte verso i propri delegati sindacali. Siamo di nuovo come nel 2016, allorquando solo con il vostro aiuto la FLP riuscì a far ritirare un accordo che riguardava solo 11.000 passaggi economici e a far partire le procedure che in due anni permisero a quasi tutto il personale di avere una progressione. Non è ancora troppo tardi ma lo sarà presto, se non ci muoviamo a svegliare i belli addormentati sul tavolo di trattativa.

PASSI IN AVANTI PER UNA RIPRESA DELLO SMART WORKING

MA PER LA FLP E' ANCORA TROPPO TIMIDA E CON INUTILI APPESANTIMENTI

CONCLUSE "FINALMENTE" LE TRATTATIVE PER UN NUOVO CCNI CHE NON PORTERÀ NULLA DI NUOVO AI LAVORATORI SE NON LO SVUOTAMENTO DEI FONDI DESTINATI AL BUDGET DI UFFICIO



Come preannunciato nel nostro precedente notiziario, nella riunione di giovedì scorso si è potuto affrontare nuovamente il tema dello smart working che, a causa della disposizione emanata dall'Agenzia il 14 ottobre scorso (CaD DPers prot. 383906/RU), ha creato forti difficoltà negli uffici, con dirigenti che hanno applicato in modo rigido la disposizione, facendo rientrare immediatamente tutti i lavoratori in presenza, a quelli che hanno lasciato le cose come stavano, mantenendo l'utilizzo dello SW ai lavoratori, fino ad arrivare a dirigenti che hanno fatto rientrare addirittura anche i lavoratori "fragili" o che, in taluni uffici, hanno costretto questi ultimi a sottoscrivere un contratto individuale per poter continuare a svolgere il

proprio lavoro in modalità agile.

Tanto è stato lo sconquasso, che la Direzione del Personale, anche e soprattutto su segnalazione dalla FLP (vedete la nostra nota del 25 ottobre allegata al presente notiziario), ha dovuto emanare un'ulteriore disposizione (Nota prot. 404629/RU del 28 ottobre 2021), sia per chiarire la nozione dei cosiddetti lavoratori fragili, che per specificare la portata e il significato della "possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile semplificata".

Diamo poi atto che con la stessa nota appena richiamata, l'Agenzia ha fatto la prima "concessione" estendendo la possibilità di lavoro agile anche ai lavoratori conviventi con persone nelle condizioni di "fragilità", dopo

le richieste e i solleciti fatti anche e sempre dalla FLP.

E veniamo alla riunione di ieri, nella quale abbiamo potuto registrare qualche altro passo in avanti fatto dall’Agenzia, che è in procinto di emanare una nuova LIUA, con la quale “ripristinerà” la possibilità di lavoro agile per tutti i lavoratori e non solo come esclusiva tutela sanitaria per quelli “fragili” e/o conviventi con persone fragili.

Siamo critici e non apprezziamo più di tanto questa “apertura” in quanto riteniamo che il management ADM sia ancora arroccato dietro a una visione retrograda del lavoro agile, e che dietro a questa decisione non vi è un ripensamento per una sua auspicabile rivalutazione / valorizzazione, bensì che sia più il frutto di uno “sforzo” fatto per calmare i forti malumori e le pressioni arrivate non solo dai lavoratori, ma dagli stessi dirigenti degli uffici, che in qualità di datori di lavoro, sono anche pienamente responsabili dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

E che si sia trattato di “sforzo” lo si è visto in quanto al tavolo ci è stata illustrata una bozza di testo della LIUA in cui si proponeva un massimo di 4 giornate mensili in cui poter effettuare lavoro agile e tale possibilità veniva vincolata alla stipula di un accordo individuale da parte del lavoratore.

Come FLP abbiamo valutato e dichiarato assolutamente insufficiente un tetto mensile di soli 4 giorni, tenuto conto che il decreto di Brunetta dell’8 ottobre scorso parla di un criterio di prevalenza del lavoro di presenza e non fissa percentuali o limiti restrittivi per lo SW, e tenuto altresì presente che il periodo emergenziale è ancora vigente, come vigenti sono tuttora i protocolli di sicurezza, e che la recrudescenza del contagio che si sta verificando in questi ultimi giorni potrebbe indurre nuovamente a un utilizzo più marcato del lavoro agile emergenziale.

Abbiamo chiesto quindi al Direttore del Personale di elevare ad almeno 8 giorni di media mensili lo SW e di casare dal testo della LIUA la previsione di stipula di accordi individuali sul lavoro agile in quanto in contrasto con il vigente quadro normativo (articolo 263 del D.L. 34/2020, c.d. decreto rilancio, convertito in legge 77/2020), il quale prescrive, che siano i contratti collettivi a porre fine al regime semplificato (che non richiede l’accordo individuale) o comunque, che tale regime rimanga pienamente valido fino al 31.12.2021.

Anche gli altri sindacati, chi più e chi meno, hanno condiviso le nostre richieste, e in risposta l’Agenzia in tarda serata ci ha fatto pervenire la bozza di testo nella quale porta a 6 il numero di giorni mensili di SW “elevabili fino a un numero massimo di 8 mensili in presenza di specifiche

e motivate esigenze personali”.

Nella bozza permane, però, la previsione dell’accordo individuale, e questo per noi rimane un fatto grave in quanto contrario alla normativa vigente, per cui nella giornata odierna provvederemo a diffidare l’Agenzia a livello centrale e tutti i dirigenti degli uffici ad adottare tale adempimento per l’utilizzo del lavoro agile.

Apprezziamo comunque che nella bozza di LIUA sia stata inserita la previsione che i dirigenti potranno elevare il numero delle giornate mensili di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, in relazione all’esigenza di garantire il rispetto delle misure di sicurezza ai fini della prevenzione del contagio e, in particolare il distanziamento interpersonale all’interno dei luoghi di lavoro.

Sappiamo in quali condizioni siano molti dei nostri ambienti di lavoro e quindi tramite i nostri rappresentanti territoriali chiederemo da subito in ogni ufficio incontri per la verifica delle condizioni di sicurezza e, nel caso, l’applicazione di tale previsione.

Contratto nazionale integrativo.

Come scritto nel titolo, e come diciamo da tempo, riteniamo pressoché inutile o largamente inefficace, la definizione di un CCNI che, stanti le norme vigenti (sia contrattuali che di legge) nulla potrà innovare rispetto alla situazione attuale, sia dal punto di vista economico che da quello giuridico.

Ma nel merito delle questioni entreremo nel momento in cui tale CCNI, o meglio, l’ipotesi di CCNI, sarà sottoscritto ufficialmente dagli altri sindacati, in quanto l’Agenzia ha dichiarato conclusa la trattativa e ha chiesto a tutti i sindacati di dichiarare nei prossimi giorni la propria volontà di firma della suddetta ipotesi.

Non a caso nel titolo abbiamo scritto “finalmente” concluse le trattative, perché queste sono andate avanti per circa un anno e mezzo e come FLP riteniamo che tutto il tempo profuso avrebbe potuto essere utilizzato più proficuamente per affrontare e risolvere prioritariamente altre questioni, una su tutte quella relativa a nuove procedure di progressioni economiche, ferme al palo dal 2019.

Ma su questa tematica abbiamo parlato abbondantemente nel nostro precedente notiziario...

Idonei al concorso interno dalla seconda alla terza area

Come ripetevamo da diverso tempo, e su questo non avevamo modo di dubitare, per quanto riguarda gli idonei al concorso interno dalla seconda alla terza area, l’Agenzia ha comunicato finalmente e ufficialmente la decisione di procedere allo scorrimento totale della graduatoria degli idonei, accettando esattamente il percorso individuato e suggerito dalla FLP nei mesi scorsi (potete vedere i nostri





“ Come FLP abbiamo valutato e dichiarato assolutamente insufficiente un tetto mensile di soli 4 giorni, tenuto conto che il decreto di Brunetta dell’8 ottobre scorso parla di un criterio di prevalenza del lavoro di presenza e non fissa percentuali o limiti restrittivi per lo SW, e tenuto altresì presente che il periodo emergenziale è ancora vigente, come vigenti sono tuttora i protocolli di sicurezza, e che la recrudescenza del contagio che si sta verificando in questi ultimi giorni potrebbe indurre nuovamente a un utilizzo più marcato del lavoro agile emergenziale.

precedenti notiziari sul tema).
 Per arrivare a questa soluzione, l’Agenzia trasmetterà al Dipartimento della Funzione Pubblica un ulteriore aggiornamento al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 – 2022, con il quale comunicherà la rinuncia a un determinato numero di posti in prima area, così da avere le disponibilità economiche per aumentare la dotazione della terza area del numero di posti occorrente per poter assorbire tutti gli idonei del concorso.

Con tale modalità, l’Agenzia non intaccherà il numero dei futuri vincitori del concorso esterno a 766 posti attualmente in corso di svolgimento.
 L’inquadramento per tutti i colleghi idonei avverrà nei primi mesi del 2022 in quanto l’Agenzia dovrà attendere la prevista autorizzazione da parte del Dipartimento per la Funzione Pubblica.

LE INACCETTABILI SCELTE DEL GOVERNO IN MATERIA DI PENSIONI DOPO LA FINE DI “QUOTA 100”, QUOTA 102 E PROROGA DI OPZIONE DONNA E APE SOCIALE



In data 28 u.s., il Consiglio dei Ministri ha varato la manovra economica per l'anno 2022 e conseguentemente approvato il relativo disegno di legge, i cui contenuti essenziali sono stati illustrati nella conferenza stampa del presidente Draghi e del Ministro Franco, ma il cui testo ufficiale sarà reso noto solo con la trasmissione ufficiale al Senato, che è annunciata per il 3 o 4 novembre pp. vv.. All'interno del DDL Bilancio 2022, il Capo II è interamente dedicato alle pensioni con le relative scelte, dopo il gran parlare che se ne è fatto in tutti questi mesi con le varie ipotesi in campo e, di contro, il silenzio assordante venuto dal Governo che solo ora, in sede di DDL, ha reso noto le proprie intenzioni. Che, a nostro giudizio, non appaiono in alcun modo soddisfacenti, evitando ancora una volta di dare soluzione ai problemi che si trascinano dall'entrata in vigore

della riforma Fornero e, rispetto ai quali, il Governo oggi mette solo una pezza (inadeguata) per il 2022, rinviando al futuro la necessaria riforma.

La necessità di intervenire in materia previdenziale era nota a tutti, atteso che il collocamento in pensione con 62 anni d'età e 38 anni di contributi (c.d. "quota 100", introdotta in forma sperimentale per il biennio 2020-21 dal DL 4/2019) non sarebbe stata più possibile.

Lo stop a "quota 100", già deciso dal Governo, avrebbe trovato giustificazione nei costi, pare alquanto elevati, di questa misura per le casse dello Stato, come peraltro segnalato da OCSE e Corte dei Conti, a fronte di una platea di utilizzatori di numero molto inferiore rispetto al previsto. I dati recentemente forniti dall'INPS e relativi alle adesioni fino al 31.08.2021, parlano di un totale di 341.128 lavoratori (dipendenti + autonomi) che hanno



Lo stop a “quota 100”, già deciso dal Governo, avrebbe trovato giustificazione nei costi, pare alquanto elevati, di questa misura per le casse dello Stato, come peraltro segnalato da OCSE e Corte dei Conti, a fronte di una platea di utilizzatori di numero molto inferiore rispetto al previsto. I dati recentemente forniti dall’INPS e relativi alle adesioni fino al 31.08.2021, parlano di un totale di 341.128 lavoratori (dipendenti + autonomi) che hanno beneficiato di “quota 100”, di cui 107.237 nel settore pubblico, con una spesa che ha superato sinora 11,5 mld (oltre 4 se si guarda al solo settore pubblico).



beneficiario di “quota 100”, di cui 107.237 nel settore pubblico, con una spesa che ha superato sinora 11,5 mld (oltre 4 se si guarda al solo settore pubblico).

C’era però un problema.

La cancellazione di “quota 100” avrebbe prodotto in automatico, dal 1 gennaio p.v., il ritorno alla “legge Fornero”, con le sue due uniche opzioni: pensione di vecchiaia a 67 anni, e dunque con un brusco innalzamento di cinque anni per il requisito anagrafico (età pensionabile), oppure pensione anticipata che richiede 41 anni e dieci mesi di contributi per le donne ed un anno d’età in più per gli uomini. Occorreva dunque individuare e introdurre, a partire dal 1.01.2022, nuovi meccanismi di flessibilità in uscita allo scopo di scongiurare il c.d. “scalone”.

A tal riguardo, la Commissione Lavoro della Camera aveva avviato una riflessione e approfondito alcune proposte, mentre il Ministro del Lavoro aveva aperto un tavolo con le Parti Sociali, di cui però si è persa traccia nel tempo e che anche per questo non è ancora approdato ad alcuna proposta condivisa.

Queste le diverse ipotesi in campo, e tutte finalizzate a scongiurare l’innescò dello scalone:

1. Quota 41, ovvero la possibilità di ritirarsi con 41 anni di contributi, senza requisito anagrafico, abbassando così l’attuale soglia della pensione anticipata, senza penalizzazioni sull’assegno previdenziale, e che a nostro giudizio rappresentava la scelta auspicabile.
2. Quota 102: ovvero la possibilità di pensionarsi con 64 anni di età e 38 di contributi, anche in questo caso senza penalizzazioni sull’assegno previdenziale.
3. Opzione contributivo: ricalcolo della pensione interamente con il sistema contributivo con 64 anni di età e 20 anni di contributi, con un meccanismo simile a quello di Opzione Donna.
4. Infine, ultime ipotesi in campo, prorogare e rendere strutturali nel tempo due opzioni in essere, già prorogate con la legge di bilancio 2021 e che andrebbero in scadenza il 31 dicembre p.v.:
 - Opzione donna: matura con 35 anni di contributi e 58 anni d’età, con la condizione che il calcolo per l’assegno pensionistico sia totalmente contributivo, anche per i periodi antecedenti al 1996.
 - APE Sociale: richiede 63 anni di età e 30-36 anni di contributi a seconda della fattispecie, ed è destinata solo ad alcune categorie di lavoratori: disoccupati, caregiver, lavoratori con handicap pari ad almeno il 74%, e addetti a mansioni gravose o pesanti di cui all’elenco recato dall’allegato C della legge finanziaria 2017 (L.232/2016), mansioni che in ogni caso debbono essere state effet-



tuare per 6 anni negli ultimi 7 o per 7 anni negli ultimi 10. L'idea era quella di allargare l'elenco delle tipologie lavorative gravose o pesanti, permettendo ad una platea maggiore di lavoratori di accedere a questa opzione e, a tal proposito, era stata insediata presso il Ministero del Lavoro un'apposita Commissione che aveva concluso i suoi lavori a settembre u.s. individuando 207 nuove mansioni rispetto alle attuali 65, tutte da riclassificare come gravose, il che comporterebbe per questi lavoratori l'accesso nel 2022 all'APE social, fino alla maturazione della pensione di vecchiaia.

L'elenco dettagliato non è stato ancora definito, ma dovrebbe ricomprendere i professori della scuola primaria (che si aggiungerebbero ai professori delle scuole d'infanzia, già ricompresi nel vecchio elenco), gli infermieri e le ostetriche, i magazzinieri e gli addetti anche non qualificati al trasporto e alla logistica, i portantini e gli addetti alle pulizie in hotels/ristoranti /navi.

*** Rispetto alle ipotesi di cui sopra, le scelte operate dal Governo nel DDL Bilancio in materia di pensioni per il 2022 sono le seguenti: - Quota 102: dal 1° gennaio p.v., e fino al 31 dicembre 2022, si potrà andare in pensione con 64 anni di età e 38 anni di contributi, con penalizzazioni sull'assegno previdenziale.

Come per quota 100, il diritto però si cristallizza: significa che, se viene maturato nel 2022, potrà esercitarsi anche dopo.

- Opzione donna: viene prorogata al 2022, ma a parità del requisito contributivo (35 anni), sale invece il requisito anagrafico: 60 anni per le lavoratrici dipendenti e 61 per le autonome (ma il Governo pare stia tuttora riflettendo

sulla possibilità di mantenere i 58 anni o andare max a 59), con il mantenimento del ricalcolo interamente contributivo della pensione, con le ben note penalizzazioni (quasi un terzo). - APE sociale: anche questa opzione viene prorogata per l'intero 2022, con però l'allargamento della platea degli aventi diritto, e dunque con l'ammissione di ulteriori professioni e mestieri.

I beneficiari percepiranno un assegno ponte mensile di max 1.500 € e fino alla maturazione della pensione di vecchiaia. Le regole di accesso sono però le stesse di quelle sin qui applicate: servono almeno 63 anni d'età e 36 anni di contributi per gli addetti a mansioni gravose, mentre servono 30 anni di contributi per disoccupati che non possono più utilizzare gli ammortizzatori (ma senza più i tre mesi di attesa), per caregiver e per persone con handicap lavorativo almeno al 74%.

Queste, in sintesi, le scelte operate dal Governo in materia previdenziale.

Ebbene, a questo proposito, esprimiamo un giudizio complessivamente negativo in merito agli intendimenti dell'Esecutivo.

In primis, per il metodo usato: le scelte per il 2022 non hanno un respiro strategico ma sono ispirate solo da una logica tampone, e rinviando ancora una volta al futuro le scelte da operare, in un Paese, l'Italia, che presenta in Europa i requisiti più onerosi per accedere alla pensione. Che andranno a penalizzare non solo centinaia di migliaia di lavoratori che ambirebbero oggi a uscire anticipatamente dal mondo del lavoro, ma anche in futuro milioni di donne, di giovani e di precari, per i quali una pensione dignitosa rappresenta allo stato davvero una chimera.



Scelte peraltro adottate dal Governo, al netto di ogni confronto preliminare con le Forze Sociali che non c'è mai stato in tutti questi mesi, e che appaiono ispirate da un unico criterio: quello del risparmio di cassa, come è testimoniato dalle esigue risorse destinate dal DDL alla spesa pensionistica: 601 milioni nel 2022, 451 milioni nel 2023, 507 milioni nel 2024 (poco più di 1,5 miliardi nel prossimo triennio).

Si potevano, e a nostro giudizio si dovevano, destinare maggiori risorse nel triennio per operare una seria riforma della Fornero, per finanziare in primo luogo l'uscita volontaria con 41 anni di contributi o con 62 anni d'età, per tutti e senza penalizzazioni. Sarebbe stata una scelta coraggiosa, ma il Governo ha ritenuto di non farla.

E il Presidente Draghi ha anche spiegato il perché in conferenza stampa: l'obiettivo è il contributivo pieno a partire dal 2023, senza più alcuna flessibilità in uscita. Dunque, la piena attuazione della Legge Fornero, che continuerà per questa strada a produrre danni su danni, e a pagarne le conseguenze saranno oggi i lavoratori in attività vicini alla pensione e domani, milioni di giovani e di donne.

Se questo è l'obiettivo, di strada se ne farà davvero poca, almeno per quanto ci riguarda!

In ogni caso, seguiremo da vicino l'iter legislativo e il dibattito parlamentare e ne daremo conto ai colleghi, con l'auspicio che le Camere modifichino in positivo le scelte del Governo.

Per completezza d'informazione, e a beneficio di quanti sono già percettori di trattamenti previdenziali, dobbiamo ricordare che, a fronte della significativa crescita del tasso di inflazione nell'anno in corso (a settembre u.s. eravamo già al 3%, rispetto al tasso di inflazione programmata per il 2021 a suo tempo fissato dalla NADEF 2020 allo 0,5%), dopo due anni di blocco, nel 2022 ci sarà la perequazione automatica delle pensioni - per come richiesto a suo tempo da CSE al tavolo di confronto con le Parti sociali promosso dall'allora Ministra Catalfo che costituisce il meccanismo attraverso il quale l'importo degli assegni previdenziali viene adeguato all'aumento del costo della vita indicato dall'ISTAT, e questo al fine di proteggere il potere d'acquisto delle pensioni. Un meccanismo, quello della perequazione automatica delle pensioni, bloccato nel 2011 dalla legge Fornero (uno dei tanti danni prodotti da quella legge...), e poi ritornato in vita a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 70/2015, con la quale la Consulta dichiarò incostituzionale il blocco biennale disposto dalla c.d. Legge Fornero.

E detta rivalutazione dovrebbe peraltro avvenire nel 2022 con criteri più favorevoli, in quanto dal 1° gennaio del prossimo anno, si ritornerà al vecchio criterio di rivalutazione per scaglioni d'importo (meccanismo valido sino al 2011) che assicura ai pensionati incrementi più favorevoli rispetto ai criteri sinora in vigore.

UNA PIANTA “MIRACOLOSA”: TUTTI GLI EFFETTI BENEFICI DELL’ALOE VERA

L'aloe vera è una pianta succulenta della famiglia delle Aloeaceae, nativa della penisola arabica ma coltivata in diverse zone del mondo a clima caldo e secco.

È probabilmente una delle piante più conosciute in assoluto, una fama dovuta alle sue innumerevoli proprietà benefiche. Dalle foglie si estrae, attraverso una particolare lavorazione, un succo denso, della consistenza di un gel, che contiene numerosissimi principi attivi dalle proprietà immunostimolanti, antinfiammatorie, depurative e nutritive.

La particolare composizione di questo gel, unita alle diverse proprietà benefiche che racchiude, ha permesso la trasformazione della materia prima in prodotti sfruttabili per numerosi utilizzi.

Crema a base di gel di aloe con qualità di cicatrizzante e antibatterico per alcuni problemi dermatologici; rinfrescante in caso di scottature, ustioni, idratante o come protezione solare. Con estratti di aloe vera vengono realizzati cosmetici di ottima qualità (fluidi, creme, lozioni, balsami) per viso, labbra e corpo.

L'aloe però può essere assunta anche per via orale, sotto forma di succo o integratore, e viene consumata come lassativo, disin-

tossicante, tonico e stimolante delle difese immunitarie.

Tutti gli effetti benefici dell'aloe

Depurante: è in grado di disintossicare l'organismo dalle tossine. I saccaridi presenti nel gel, aderiscono alle pareti dell'intestino formando una barriera protettiva che impedisce l'assorbimento di sostanze dannose.

Lassativa: l'aloe è una preziosa alleata del sistema digestivo: stimola la flora batterica e favorisce l'eliminazione dei rifiuti, migliorando l'assorbimento delle sostanze nutritive.

Rinforza il sistema immunitario: il gel contiene anche acemannano, uno zucchero dalle proprietà antivirali, antinfiammatorie e soprattutto antitumorali. Questa sostanza è in grado di regolare le risposte immunitarie agli agenti infettivi o sensibilizzanti, come nel caso delle allergie o delle malattie autoimmuni.

Cicatrizzante: qualità dovuta alla presenza dei polisaccaridi derivati dal mannosio, che stimolano l'attività dei macrofagi, potenziano la sintesi del collagene, aumentano la rigenerazione cellulare.

Coagulante: l'aloe è in grado di riparare rapidamente tessuti e membrane, per questo viene utilizzata non solo sulle ustioni ma anche su ferite, eczemi e vesciche, per accelerare la guarigione.



Lenitivo: offre un sollievo immediato alle punture di zanzare ed altri insetti, di meduse e perfino di ortica. Il suo potere lenitivo si estende anche alle scottature, sia quelle da fuoco sia quelle da eccessiva esposizione al sole.

I prodotti a base di aloe vera

Come abbiamo visto, sono davvero tanti gli effetti benefici dell'aloè vera. La particolare composizione del gel che si ricava dalle foglie, ha permesso la creazione di diverse tipologie di prodotti. Ecco i migliori che puoi trovare su farmae.it

Aloe Vera Puro Gel: composto per il 99% da puro gel di aloè vera biologico, è una formulazione semplice e pura che mantiene inalterate le virtù della pianta fresca.

Svolge un'azione lenitiva e rinfrescante sulla cute arrossata, scottata ed irritata.

Gel Primitivo d'Aloè: gel 100% per 'primo soccorso', senza aggiunta di acqua e con doppia concentrazione. Protegge,

ripara, idrata e lenisce anche la pelle più sensibile, stressata e arrossata. La sua lavorazione garantisce la massima salvaguardia del principio attivo.

Stick Labbra: balsamo per labbra con ingredienti naturali quali Aloe Vera, Olio di Argan, Burro di Karité e Vitamina E. L'Aloè Vera è nota per le sue proprietà lenitive e rigeneranti, utili per le labbra screpolate. L'Olio di Argan ed il Burro di Karité nutrono le labbra in profondità.

Integratore in capsule: ricco di minerali, mucopolisaccaridi e vitamine. Non superare la dose giornaliera consigliata, non assumere in gravidanza.

Succo di Aloè: succo puro d'aloè indicato per la sua azione emolliente e lenitiva sul sistema digerente, agisce anche come antiossidante e depurativo.

POSTI DA VISITARE IN ITALIA: LE MIGLIORI 20 COSE DA FARE E VEDERE

Seconda parte.

7. Verona: la città Shakespeariana

Verona è la città dell'amore e del tragico destino di Romeo e Giulietta. Tutti ne hanno già sentito parlare, ma sapete quali sono i migliori cose da fare e visitare a Verona?

Ecco cosa vedere a Verona:

- La casa di Giulietta: avrete l'opportunità di ammirare il famoso balcone e scattare una foto con la vostra persona amata.
- La piazza Bra, dove si trova l'arena di Verona Piazza delle Erbe con il suo mercato, i bar e le terrazze dei ristoranti.
- La basilica di San Zeno Maggiore, la chiesa più antica di Verona.
- Castelvecchio, un castello del 14° secolo trasformato in un museo

8. Genova: La città portuale

Genova è, ed è, storicamente, sempre stata una città portuale. Cristoforo Colombo, uno dei più famosi avventurieri di tutti i tempi è nato qui!

La città è anche piena di monumenti e splendidi siti da ammirare.

Non molte persone vengono in vacanza in questa città, ma è un vero peccato, perché ci sono dei bellissimi posti da visitare a Genova.

Ecco cosa vedere a Genova:

- Il porto di Genova dov'è possibile visitare l'acquario e vedere una replica di una nave pirata.

Non dimenticate di prendere l'ascensore di vetro per godere di una vista panoramica della città.

- Il centro storico con la piazza dei Ferrari e la sua bellissima fontana.
 - Passeggiate per Via Garibaldi e visitate uno o più palazzi come il palazzo reale, il palazzo bianco o il palazzo Rosso.
 - Passeggiate per il Lungomare, un lungomare di 3 km.
- Recatevi a Boccadasse, un antico villaggio di pescatori con case colorate-

9. Napoli: una città storica

Napoli è la città Europea con il più grande centro storico, quindi potete star certi che troverete tantissime chiese e monumenti da visitare durante il vostro viaggio a Napoli! Napoli è anche famosa in tutto il mondo per la sua gastronomia: la pizza (creata nel 1600 come cibo da strada per i napoletani più poveri) e la famosa salsa napoletana.

Cosa vedere a Napoli:

- Iniziate con il centro storico e il suo Duomo Piazza del Plebiscito, una piazza enorme e molto fotogenica con bellissimi monumenti che la circondano.
 - Il Parco Vigiliano e la sua magnifica vista sulla baia.
 - Visitate il museo archeologico che ospita oggetti provenienti dal sito archeologico di Pompei.
- Andate a Pompei, che si trova a circa 40



minuti di autobus o treno da Napoli, la quale testimonia i danni causati dall'eruzione devastante del Vesuvio.

10. Capri: la magnifica isola

Da Napoli potrete facilmente prendere il traghetto e andare all'isola di Capri per una gita di un giorno.

Inizierete la vostra visita di uno dei luoghi più belli d'Italia dal porto di Marina Grande.

Dovreste quindi prendere la funicolare: vi porterà direttamente

alla famosa Piazzetta, nel centro di Capri. Con le sue terrazze dei caffè e la magnifica vista sulla baia, è un posto magico!

Altri posti da visitare a Capri sono l'Arco Naturale, un grande arco roccioso di 20 metri e il belvedere di Tragara, che offre anche una vista magnifica.

E naturalmente l'imperdibile attrazione di Capri: la Grotta Azzurra, che prende il suo nome dal colore unico dell'acqua al suo interno.

11. Torino: la città della cinematografia e del cioccolato

Forse non lo saprete, ma Torino è LA città del cioccolato.

Esatto, non esiste solo il cioccolato Svizzero o Belga! Anche quello italiano infatti è molto famoso.

Il vostro dolce preferito è stato inventato da un maestro pasticcere torinese! Ogni anno, in questa città, viene svolto il festival del cioccolato, con tantissimi eventi e degustazioni.

Ma Torino è anche la città del cinema. Situato all'interno del monumento più emblematico di Torino, la Mole Antonelliana, il Museo del Cinema è uno dei migliori al mondo.

Imparerete di più sulla storia del cinema e potrete persino vedere le maschere di Star Wars e del Signore degli Anelli! Non dimenticate di prendere l'ascensore panoramico sulla terrazza superiore così da godere di una vista a 360° su tutta la città.

Ecco cosa vedere a Torino:

- Il museo Egizio: il 2° più grande dopo quello del Cairo nonché il più antico museo Egizio al mondo
- Il museo dell'automobile, con la sua impressionante collezione di veicoli
- Il Palazzo Reale, ex residenza dei Duchi di Savoia

12. Milano: la capitale della moda

Milano è la capitale della moda e del design, con molte boutique e showroom di lusso di rinomati designer. Inoltre, ci sono anche molti edifici storici da visitare in città!

Ecco i posti da visitare a Milano da non perdere assolutamente:

- La Piazza del Duomo e la sua magnifica Cattedrale: il Duomo di Milano. Non esitate a prendere il biglietto d'ingresso con accesso alla terrazza sul tetto, ne vale davvero la pena!
 - Il Castello Sforzesco e il Parco Sempione, proprio nelle vicinanze
 - La galleria Vittorio Emanuele II e il suo enorme tetto in vetro, una lussuosa zona commerciale
 - La Pinacoteca di Brera e la sua ricca collezione di dipinti dei più celebri maestri italiani come Raffaello, Bellini o Caravaggio.
 - Il cimitero monumentale: il luogo di sepoltura delle celebrità, con alcune lapidi davvero inusuali.
- Se avete intenzione di fare un viaggio a Milano, dovrete dare un'occhiata al mio articolo detta

13. Il Lago Maggiore e le Isole Borromeo

Il Lago Maggiore, insieme al Lago di Como e al Lago di Garda, è uno dei 3 più grandi (e più splendidi) laghi italiani.

Se avete intenzione di trascorrere delle vacanze a Milano durante il vostro viaggio in Italia, potrebbe essere una buona idea trascorrere una giornata o due nei pressi del Lago Maggiore, dato che dista solamente 1h30 di macchina.

E se non avete una macchina, ci sono tantissimi tour operator che offrono delle gite di un giorno da Milano.

Il Lago Maggiore è particolarmente noto per le Isole Borromeo: la grande notizia è che è possibile visitarle tutte e 3 in un giorno con uno dei tanti tour in barca messi a disposizione.

Le 3 isole

- L'Isola Madre, dove potrete ammirare il suo famoso giardino esotico con pavoni liberamente vaganti.
- L'Isola Bella, con il palazzo dei Borromini, il suo giardino e la grotta delle conchiglie
- L'Isola Superiore, un'isola di pescatori.

continua sul prossimo numero.....



FONTE: <https://www.voyagetips.com/it/posti-da-visitare-in-italia/>

“STRAPPARE LUNGO I BORDI”

LA SERIE DI ZEROCALCARE

L'occasione che dà il via alla storia raccontata in *Strappare lungo i bordi* è un viaggio in treno da Roma a Biella. Zero e i suoi amici di una vita Sarah e Secco sono in partenza. Se volete sapere per quale motivo si recano nella provincia piemontese dovrete però guardare l'intera serie, perché la risposta è data solo nell'ultima puntata.

Ad ogni modo il viaggio è una cornice narrativa che fa da sfondo a un mondo più complesso, quello interiore del personaggio Zero che, attraverso il suo flusso di coscienza porta lo spettatore a scoprire la sua identità, le manie, le nevrosi, i difetti e le riflessioni sui massimi sistemi che ha fatto nel corso della sua vita.

Il racconto, utilizzando i flashback, si muove infatti su quattro linee temporali: l'infanzia di Zero, bambino che, pur consapevole dei propri limiti, non vuole deludere nessuno, dalla madre alla maestra; l'adolescenza del protagonista, giovane adulto che “manda cv” solo perché ci si aspetta che lui lo faccia; il presente e, infine, il tempo interiore.

In *Strappare lungo i bordi* il viaggio non è quindi semplicemente quello che i protagonisti compiono nello spazio, da Roma a Biella, ma soprattutto quello storico e interiore che li porterà a un'evoluzione intima del proprio sé e del modo di vedere il mondo, oltreché alla rivalutazione degli eventi e delle proprie convinzioni.

Zerocalcare è un grande narratore

La forza di *Strappare lungo i bordi* sta sia nel contenuto che nella forma.

La serie offre grandi momenti di ilarità e divertimento, per arrivare in un secondo momento a strappare letteralmente le lacrime, perché costringe lo spettatore alla

riflessione su temi di un certo peso come il patriarcato e le differenze tra “maschi e femmine”; le dinamiche tra figlie e genitori; la vita e la morte.

Strappare lungo i bordi non ci parla solo dei tre protagonisti. Raccontando la storia di Zero, Secco e Sarah la serie racconta un'intera generazione, quella di chi, come me che scrivo, è nato negli anni Ottanta e che non è riuscito a “strappare lungo i bordi”, cioè a raggiungere obiettivi prefissati e/o socialmente accettati.

Ci sono giovani per esempio che, come Sarah, hanno studiato tutta una vita per diventare insegnanti e che invece portano caffè per l'intera giornata in un posto “fuori dal ricordo anulare”.

Ci sono studenti fuori sede che, alla fine del percorso universitario, non avendo trovato lavoro, sono dovuti rientrare a casa dei genitori vivendo una dolorosissima sensazione di fallimento e frustrazione.

Tutto questo densissimo contenuto è racchiuso in una densissima forma. Come dice lo stesso Zerocalcare su Instagram “gli episodi durano 20 minuti scarsi quindi in un'ora e mezza ve la siete levata dar cazzo”.

Ogni episodio è breve e intenso.

In pochi minuti lo spettatore si sente letteralmente sopraffatto dal senso delle immagini e non fa in tempo a metabolizzare il significato che si trova davanti all'episodio successivo.

Michele Rech è molto abile nella scrittura, perché riesce ad alternare momenti divertenti e tragici; minuti di compressione emotiva e minuti di distensione; citazioni alte (come il mito della caverna di Platone) e citazioni pop (come la fusione tra due combattenti in *Dragon Ball*).

