

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



D.L. "AIUTI BIS" CONVERTITO IN LEGGE
LE PROROGHE DEL LAVORO AGILE AL 31.12.2022
PER I LAVORATORI FRAGILI E PER I GENITORI DEL
SOLO SETTORE PRIVATO CON FIGLI UNDER 14



IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

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

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

E' diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

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

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

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

ASSOCIATO USPI UNIONE STAMPA PERIODICA ITALIANA PUBBLICITÀ



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

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

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

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

disponibili all'indirizzo dell'Agenzia delle Entrate:

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



**DALLA
PARTE DEI
LAVORATORI**



DIRETTORE

Marco Carlomagno

DIRETTORE RESPONSABILE

Roberto Sperandini

COMITATO EDITORIALE

Lauro Crispino, Roberto Sperandini,
Vincenzo Patricelli

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Chiara Sernia

REDAZIONE ROMANA

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

REDAZIONE:

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

COLLABORATORI:

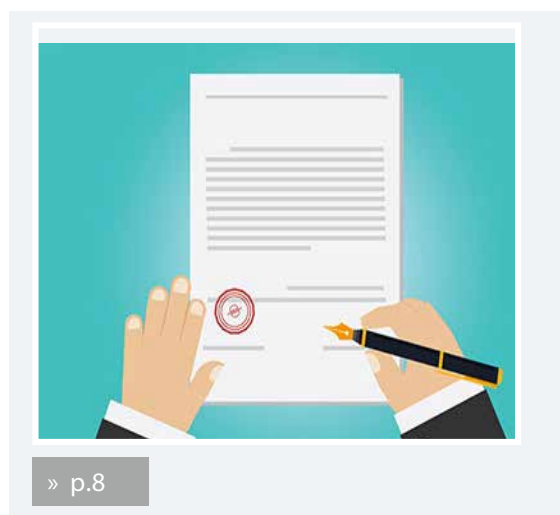
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,
Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli,
Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo
Pitotti, Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso,
Chiara Sernia, Francesco Luise,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

COMITATO SCIENTIFICO:

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

SOMMARIO

FLP NEWS

**6 EVENTI****08 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE****17 ENTRATE****21 DEMANIO****22 MEF****24 DIFESA****26 CSE FLP PENSIONATI****30 RUBRICHE VARIE**

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici

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

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

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

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

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

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

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

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



MARCO CARLOMAGNO

Giornalista pubblicista e segretario generale della FLP, Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche.

Laureato in Giurisprudenza, Economia Aziendale e Sociologia,

è in servizio presso l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli e ha ricoperto numerosi incarichi sia all'interno dell'Agenzia che in varie pubbliche amministrazioni.

Dal 2002 ha insegnato Diritto tributario, civile e del lavoro in numerosi Master e Corsi di perfezionamento e di alta formazione presso varie Università, tra le quali "Parthenope" e "L'Orientale" di Napoli, "La Sapienza" e "Tor Vergata" di Roma. È docente e Responsabile Scientifico dei Corsi di Formazione per Mediatori presso l'Istituto di Alta Formazione "Anthilya".

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

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

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

È direttore della rivista «FLP News».

24-28 OTTOBRE 2022, IL QUARANTENNALE DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA TOR VERGATA

1982 - 2022



24-28 OTTOBRE 2022, IL QUARANTENNALE
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA TOR
VERGATA

FUTURE SIGHT è la grande manifestazione per il 40° anno dalla fondazione dell'Università di Roma Tor Vergata, svoltasi dal 24 al 28 ottobre 2022, che rappresenta lo sguardo verso il futuro dell'Università, attraverso le keyword Think, (ricerca), Inspire (didattica) e Join (terza missione).

È il primo di una serie di eventi che si propone di valorizzare il ruolo dell'Università come cardine del progresso e mostrare la capacità dell'Ateneo di influenzare il contesto locale e nazionale grazie a una strate-

gia integrata di didattica, ricerca e terza missione. Si tratta di un evento su cinque giorni consecutivi ad ingresso libero che include interventi, lezioni, dibattiti, presentazioni, laboratori, incontri con ospiti e relatori internazionali, in lingua italiana e in inglese, organizzati in presenza e simultaneo streaming su più canali e da più sedi di trasmissione.

I temi degli incontri sono legati all'eccellenza didattica e di ricerca dell'Ateneo: dalla neurofinanza, al metaverso, dal cibo del futuro, alla pelle artificiale e alla medicina di strada,



INTERVENGONO



ai cambiamenti climatici, alle grandi scoperte archeologiche.

Ancora, dall'imprenditoria femminile in Europa alle politiche di sviluppo sostenibile: oltre 60 temi per le sei Macroaree e Facoltà dell'Ateneo. Nell'ambito di tale manifestazione, il Segretario generale FLP, Marco Carlomagno è stato presente il giorno 27 ottobre all'Università di Roma Tor Vergata, dove ha insegnato Diritto del lavoro in numerosi Corsi e Master. La recente esperienza della pandemia ha portato a una produzione normativa sconosciuta alla nostra storia.

Tale proliferazione di norme ha interessato in modo particolare il #diritto del #lavoro, individuato dal legislatore come uno dei principali ambiti di intervento per la tutela del cittadino.

La tavola rotonda, coordinata da Pietro Pozzaglia dell'Università di Roma Tor Vergata, intende favorire un confronto tra dottrina e parti sociali ai fini della verifica delle principali modifiche apportate all'assetto regolamentare del lavoro.

Scopri tutto su #FUTURESIGHT: <https://buff.ly/3C3c3F1>

FIRMATO IL CONTRATTO PERSONALE PCM SCADUTO NEL 2016



Rinnovato il 7 ottobre, il contratto di lavoro per il personale non dirigenziale della Presidenza del Consiglio, scaduto nel 2016.

Nella mattina, tutte le Organizzazioni Sindacali rappresentative nel comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, infatti, hanno sottoscritto con l'ARAN, l'agenzia negoziale di parte pubblica, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al triennio 2016-2018. Il precedente CCNL era stato firmato nell'ormai lontano 2009.

“Si conclude finalmente in maniera positiva una situazione paradossale e inaccettabile”, ha commentato il segretario generale della FLP, Marco Carlomagno.

“Inaccettabile che il personale fosse costretto a lavorare nonostante il contratto fosse scaduto e mai rinnovato dal 2016.

Ora ci metteremo all'opera affinché si giunga ad un accordo quanto più soddisfacente possibile anche per il rinnovo per il triennio 2019 - 2021”, aggiunge.

Il contratto firmato oggi, prosegue la nota di Fip, “è il risultato di una lunghissima trattativa e giunge con grandissimo ritardo rispetto a quelli analoghi degli altri comparti di contrattazione dei settori pubblici, sottoscritti nel 2018”.

“Dopo 13 anni dall'ultimo contratto firmato, anche le lavoratrici e i lavoratori della Presidenza del Consiglio hanno un nuovo contratto di lavoro”, dice il segretario vicario della FLP, Lauro Crispino.

Ma per la Fip “il personale non dirigenziale della Presidenza del Consiglio dei Ministri resta ancora indietro di una tornata contrattuale, quella relativa al triennio 2019-2021”. E anche Crispino conferma l'intenzione espressa da Carlomagno: “Ora lavoreremo fin da subito affinché il nuovo governo emani la direttiva per il rinnovo relativo al triennio 2019-2021, così come è già avvenuto per tutti gli altri comparti”. “Il nuovo Governo, infatti, dovrà ora emanare l'atto di indirizzo relativo al comparto PCM per quest'ultimo triennio, al fine di attivare la trattativa tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali rappresentative.

Il prossimo CCNL consentirà, a tutto il personale di questo settore nevralgico della pubblica amministrazione, l'adeguamento giuridico alle nuove disposizioni normative previste per i dipendenti pubblici e un incremento economico per recuperare il potere di acquisto eroso dalla crescita dell'inflazione che si sta verificando in questo periodo”, conclude la nota.




D.L. "AIUTI BIS" CONVERTITO IN LEGGE.

LE PROROGHE DEL LAVORO AGILE AL 31.12.2022
PER I LAVORATORI FRAGILI E PER I GENITORI DEL
SOLO SETTORE PRIVATO CON FIGLI UNDER 14

Il Decreto Legge 9.08.2022, n. 115, c.d. "aiuti-bis, che reca "misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali ed industriali" tutte finalizzate a contrastare gli effetti della crisi economica in atto per famiglie e imprese con un impegno di spesa di circa 17 mld di euro, è stato convertito con modificazioni dal Parlamento nella Legge 21 settembre 2022, n. 142, che è stata pubblicata nella G.U. n. 221 del 21.09.2022 ed è già in vigore da quella data.

Diverse le misure contenute nel predetto provvedimento, tra le quali si devono segnalare:

- il taglio del cuneo fiscale dell'1,2% per i dipendenti con reddito fino a 35mila euro nelle retribuzioni del secondo semestre 2022 inclusa la tredicesima (art. 20), che porterà qualche euro in più nelle loro busta paga;
- l'incremento dello 0,2% dell'assegno pensionistico in godimento a tutti i pensionati come conguaglio della perequazione 2021 che verrà attribuito con i cedolini di novembre p.v. e la rivalutazione, a partire da ottobre p.v., degli assegni pensionistici in misura pari al 2% (tredicesima compresa) di quella che verrà riconosciuta nel 2023 sulla base del tasso di inflazione 2022 (ultimo dato ISTAT di agosto u.s.: 8,4% su base annua), che riguarderà però una platea limitata a solo coloro che hanno redditi 2021 fino a 35mila euro annui, e dunque con pensioni di imponibile mensile fino a 2.692 euro (art. 21);
- il rafforzamento del bonus sociale energia elettrica e gas (art. 1) e il rifinanziamento del Fondo per "bonus trasporti" (art. 27);
- l'estensione ad ulteriori categorie di lavoratori (in primis, percettori del Reddito di Cittadinanza e NASPI) del



“bonus 200 €” previsto dal primo “decreto aiuti”, connotato come indennità una tantum, già percepita a luglio dai pensionati e da gran parte dei lavoratori dipendenti (art. 22);

- la sospensione fino al 30 giugno 2023 della possibilità da parte delle aziende erogatrici delle modifiche unilaterali in aumento dei prezzi di energia elettrica e gas, e il riconoscimento di inefficacia dei preavvisi inviati prima dell’entrata in vigore del D.L. 115 (art. 3);
- le proroghe degli sconti su benzina e bollette e anche tutta una serie di misure a favore delle imprese, in particolare di quelle che stanno subendo contraccolpi negativi a causa della siccità.

La legge di conversione, all’art. 23-bis, ha introdotto inoltre alcune proroghe al 31 dicembre p.v. in materia di lavoro agile.

In primo luogo, viene prorogato a tutto il 2022 il ricorso alla prestazione lavorativa in modalità agile per i lavoratori fragili sia pubblici che privati, scelta questa che nasce dalla forte iniziativa posta in essere da tempo da FLP (Notiziario n. 21 del 13.07.2022) nel silenzio assordante delle altre sigle sindacali, e che abbiamo poi reso ancor più stringente in sede parlamentare dopo il forzato rientro in presenza dei lavoratori fragili dal 1 agosto u.s. (a tal proposito, ricordiamo che sono considerati “fragili” quei lavoratori riconosciuti disabili con connotazione di gravità ai sensi dell’art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 o in possesso di certificazione rilasciata dall’ASL competente attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita).

In secondo luogo, viene prorogato al 31.12.2022 il ricorso al lavoro agile sia per i lavoratori pubblici che per quelli privati che, in base al giudizio dei medici competenti, siano maggiormente esposti a rischio di contagio da Covid-19 in ragione dell’età o della situazione di maggiore rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o dalla coesistenza di più patologie diverse in uno stesso individuo (“comorbilità”).

In terzo luogo, la legge di conversione reca anche la proroga a tutto il 2022 del ricorso alla prestazione lavorativa in modalità agile, nel caso sia compatibile con le mansioni esercitate, per i genitori lavoratori del solo settore privato che abbiano un figlio minore di anni 14, a condizione però che nel nucleo familiare non ci sia un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione/cessazione dell’attività

lavorativa o un non lavoratore.

A tal proposito, non si comprendono le ragioni della mancata estensione del beneficio ai genitorilavoratori pubblici: è vero che si tratta della proroga di una norma già in vigore, ma il Parlamento sarebbe dovuto intervenire, come FLP peraltro aveva fortemente richiesto, per sanare questa incomprensibile e ingiusta disparità di trattamento dei lavoratori pubblici rispetto a quelli privati.

Infine, dobbiamo purtroppo registrare in termini negativi la mancata proroga fino a fine anno dell'equiparazione al ricovero ospedaliero delle assenze dal lavoro per malattia dei lavoratori fragili che, per mansione assegnata, non possono ricorrere al lavoro agile.

Archiviato dunque il faticoso e complesso iter legislativo della legge di conversione del decreto "aiuti-bis", si pone ora concretamente il problema della urgente emanazione all'interno delle diverse Amministrazioni delle disposizioni che consentano l'applicazione immediata delle nuove norme legislative, e tra queste, di quella che consente l'impegno in modalità agile dei lavoratori fragili.

A tal proposito, invitiamo tutte le nostre strutture sindacali ad intervenire nelle sedi opportune per sollecita-

re in tal senso le proprie Amministrazioni.

E invitiamo altresì le nostre strutture sindacali a farsi parte attiva sulle questioni ancora aperte e che vanno affrontate in sede decentrata al fine di dare diritto di cittadinanza pieno allo smartworking in ambito pubblico, che il Ministro Brunetta ha cercato in tutti i modi in questi mesi di ostacolare, per esempio con l'inaccettabile previsione, inserita prima nel D.M. 8.10.2021 e poi anche nel DPR 24.06.2022 n. 81 sui PIAO, della prevalenza del lavoro in presenza rispetto a quello in modalità agile, atteso che la ripartizione della prestazione lavorativa tra lavoro agile e quello in presenza è riferibile alle scelte in ambito Amministrazione e al confronto con le Parti sindacali.

Nel frattempo, il Consiglio dei Ministri ha adottato un nuovo decreto legge, c.d. "decreto aiuti ter", che reca ulteriori misure per fronteggiare la crisi economica in atto, tra le quali un nuovo bonus una tantum di 150 € (e non più di 200 €), che sarà pagato a novembre p.v. ai lavoratori dipendenti e ai pensionati con redditi fino a 20mila € (e non più 35mila €), che è già stato pubblicato in G.U. (D.L. 23.09.2022, n. 223) e dunque è già vigente. Ne riparleremo.

DECRETO AIUTI BIS



PA: FLP, NECESSARIO SFORZO ECCEZIONALE PER REALIZZARE LE AMBIZIONI DEL PNRR

In questo momento le Amministrazioni centrali e territoriali dello Stato sono chiamate a uno sforzo eccezionale per realizzare gli ambiziosi progetti del Pnrr e rendere concretamente possibile l'accesso ai fondi e ai finanziamenti per molte delle azioni legate alla sua attuazione”.

A sottolinearlo è Marco Carlomagno, segretario generale della FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni pubbliche “nel porgere il benvenuto all'onorevole Paolo Zangrillo come nuovo ministro per la Pubblica Amministrazione” e nell'augurargli “buon lavoro”.

“L'insediamento del nuovo Governo impone quindi che le questioni relative al buon funzionamento della Pa, alla valorizzazione del lavoro pubblico, al riconoscimento del ruolo del personale e alla sua centralità nei processi di riforma del Paese, vengano riaffermati e messi al centro dell'agenda di Governo”.

E' l'invito del segretario generale. Lo scenario in cui questo però deve realizzarsi, a distanza di più di un anno dall'avvio, è però ancora assolutamente problematico.

Decenni di tagli, di mancati investimenti, di sottovalutazione del ruolo dello Stato e delle sue funzioni, hanno drammaticamente impoverito la capacità e il funzionamento delle diverse Amministrazioni, che se oggi faticano ad assolvere i compiti ordinari e routinari, certamente si troveranno in particolare difficoltà nel momento in cui dovranno gestire gli oneri straordinari introdotti dal Pnrr.

“Per la FLP non si può rimandare oltre la questione dei livelli salariali, assolutamente insufficienti, fal-

ciati da più di un decennio di blocco contrattuale e da incrementi irrisori basati su tassi di inflazione programmata e su indici di adeguamento al netto dell'andamento dei prezzi petroliferi - stimati poco più dell'1,5 % annuo - a fronte di un'inflazione che ormai supera le due cifre”.

“Ci sono anche altre priorità che richiedono un intervento: è necessario prevedere una stagione di nuove assunzioni, - aggiunge Carlomagno - non precarie o a termine; dare effettività e concretezza al nuovo ordinamento professionale del personale; investire sulla digitalizzazione delle Amministrazioni, la reingegnerizzazione dei processi e, soprattutto, sulla interoperabilità delle banche dati; implementare nuovi modelli organizzativi che incentivino il lavoro per obiettivi, la trasversalità delle competenze, il lavoro di gruppo e l'autonomia professionale.

In questa ottica, il lavoro agile rappresenta uno strumento fondamentale e l'esperienza di questi anni non deve essere abbandonata”.

“Ci auguriamo che possa avviarsi da subito un confronto proficuo con il nuovo Ministro al fine di costruire un percorso che possa efficientare e dare piena dignità alle nostre Pubbliche Amministrazioni e al lavoro pubblico” conclude il segretario generale.



TRA PANDEMIA, GUERRA, INFLAZIONE A DUE CIFRE E VALORE DEL BUONO PASTO FERMO DA SEDICI ANNI È ORMAI EMERGENZA SALARI

Vengono al pettine i nodi denunciati dalla FLP da oltre un decennio: i rinnovi triennali dei contratti, l'inadeguatezza dell'indice IPCA, l'esigenza di salvaguardare il potere di acquisto dei salari in caso di forti aumenti dell'inflazione.

Dopo due anni di pandemia che ha messo in ginocchio l'economia e i cui danni sono stati contenuti solo grazie allo smart working dei dipendenti pubblici con le spese a carico dei lavoratori, dopo le speculazioni sui prodotti energetici iniziati ben prima dell'aggressione russa all'Ucraina, dopo la guerra che ha portato al parossismo l'aumento del prezzo di gas ed elettrici-

tà, ci dibattiamo oggi in un'emergenza salariale senza precedenti, a meno di risalire agli anni 70 del secolo scorso.

In base ai dati forniti dall'OCSE, l'inflazione nel secondo trimestre del 2022 è cresciuta in Italia del 6,9% mentre i salari orari sono cresciuti solo dell'1%. Se a questo si aggiunge che negli ultimi trent'anni, sempre secondo l'OCSE, l'Italia è l'unico Paese i cui salari sono diminuiti in termini reali (-2,9%) a fronte di crescita nella maggior parte dei paesi industrializzati a due e a tre cifre (esempio Francia +31,1%, Germania +33,7%, ma anche Lituania +276,3%) è chiaro che



siamo di fronte a una vera e propria emergenza salariale.

Le carenti dinamiche di crescita salariale in Italia sono figlie dirette dell'accordo del lavoro del 1993 firmato dal governo Ciampi con i sindacati confederali e più in generale di una moderazione salariale che ha tenuto in considerazione esclusivamente gli interessi dei datori di lavoro e non dei lavoratori.

Purtroppo, la ciliegina sulla torta sono stati gli accordi fatti alla vigilia della forte recessione del 2008 tra Confindustria e una parte del sindacato confederale, con la benedizione del Governo di quegli anni, che

hanno introdotto novità peggiorative per i lavoratori, cioè la durata triennale (anziché biennale) dei contratti collettivi e l'introduzione, in luogo della vecchia inflazione programmata, dell'indice IPCA, che altro non è se non l'indice dei prezzi al consumo rilevato a livello europeo (sic!) depurato dell'aumento dei prezzi dei beni energetici importati.

Già allora la FLP mise bene in guardia da un sistema che spostava ancora più in avanti il recupero del potere di acquisto dei salari e inoltre non conteggiava una voce da sempre molto, troppo fluttuante dell'inflazione, cioè il prezzo dell'energia importata, che vediamo ades-

so quali danni sta procurando in termini di aumento dell'inflazione complessiva.

È chiaro come sia necessario rivedere tutta l'impalcatura della contrattazione che, a oggi, vede i contratti rinnovati già dopo la scadenza (quello delle Funzioni Centrali 2019-21 è stato rinnovato a maggio del 2022, quello della Scuola ancora non è stato rinnovato, solo per fare due esempi) e, nel frattempo, l'unico ristoro – se così si può chiamare – è l'indennità di vacanza contrattuale, pari allo 0,3 per cento dei salari dal 1° aprile 2022 al quale si aggiunge un ulteriore 0,2% a partire da luglio. Il tutto a fronte di perdita di potere d'acquisto che ha toccato, come già detto, circa il 6 per cento in un solo trimestre. Un decennio buono di bassa inflazione, causata anche dalla recessione mondiale, ha nascosto la polvere sotto il tappeto, ma adesso i problemi vengono fuori in modo deflagrante. È irrimandabile intervenire in modo strutturale ed è quello che la FLP si accinge a fare nei confronti del Governo che sta per insediarsi.

A nostro parere vanno subito posti dei correttivi, sia nell'ottica di non creare nuovi "lavoratori poveri", che in quella di adeguare tutte le voci che danno luogo ad aggravamenti di spesa per i lavoratori.

Se ciò vale per tutti i lavoratori, per quelli pubblici c'è un'aggravante, costituita dal fatto che, grazie al disprezzo dimostrato in special modo dall'ultimo ministro della pubblica amministrazione, nel settore pubblico, centrale per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR, siamo sempre meno, più anziani e privati di ogni possibilità di carriera e quindi di miglioramenti salariali consistenti. In sintesi, le linee di intervento immediate devono essere due:

Previsione di un adeguamento salariale consistente e automatico al raggiungimento di una determinata soglia di inflazione.

Non è la vecchia scala mobile, abrogata nel 1992, ma un diverso strumento che deve permettere ai salari di non impoverirsi quando, come in questo momento, l'inflazione viaggia verso le due cifre;

L'aumento dei buoni pasto: questa voce, non strettamente salariale, ma che comunque concorre in qualche modo al salario di moltissimi lavoratori, è ferma dal 2006. Riteniamo che sia arrivato il momento di adeguarla all'inflazione che negli ultimi sedici anni è stata tutt'altro che ferma.

È certo che queste due misure non risolveranno da sole tutti gli squilibri salariali che ci hanno visti fanali-

no di coda in tutto il mondo occidentale nella crescita delle retribuzioni.

Altri e più complessi devono essere gli interventi sulla contrattazione collettiva che vogliamo introdurre attraverso il confronto con il Governo.

Riteniamo però che per affrontare con serenità la rivisitazione complessiva della materia vadano prima di tutto messi in sicurezza i salari dei lavoratori e che ciò non sia possibile con gli aumenti fermi per i prossimi anni mentre il costo della vita galoppa.



PARLIAMO DI SMART WORKING CO WORKING E TELELAVORO



Durante la riunione del 6 ottobre sulla sicurezza, l’Agenzia ha comunicato che non è pronta per fare una proposta compiuta sul lavoro agile così come è regolato dal contratto e quindi ha chiesto di condividere una proroga delle condizioni attualmente vigenti, dettate unilateralmente proprio dalla DC Risorse Umane di concerto con la Divisione Risorse.

Questa è una prima risposta a tutti coloro che, evidentemente fuorviati da qualche dirigente locale, ci hanno chiamato o scritto negli ultimi mesi timorosi che dopo il 31 ottobre si tornasse tutti in ufficio e fosse cancellato lo smart working.

È evidente che nonostante le nostre rassicurazioni, la vulgata ha continuato ad alimentare certe voci che speriamo, finalmente, adesso siano messe a tacere definitivamente.

Ciò che invece ci preoccupa, e non lo diciamo da oggi, è l’incapacità dell’Agenzia di “tenere a bada” le voci dal sen fuggite della dirigenza periferica, che alimentano continuo allarmismo nei lavoratori.

L’altro corno del problema è il gran lavoro che bisogna fare per battere le incrostazioni dei vecchi burocrati, ma anche l’idea che per fare smart working basti schiacciare le dita e lasciare che tutti facciano un po’ ciò che pare a loro.

Sarebbe la via più facile per darla vinta a chi dice che il lavoro agile è incompatibile con livelli efficaci ed efficienti dei servizi da rendere ai terzi amministrati. Il primo lavoro da fare sarà quello di estendere gradualmente e al massimo la possibilità che tutti possano accedere al lavoro agile. In questo avremo due problemi da risolvere:

- il primo è che il lavoro agile è basato sui principi di autonomia e responsabilità. Come comportarci quindi con i lavoratori che non sono autonomi o non lo sono pienamente?



La FLP è pronta sin da subito a trattare la parte relativa allo smart working a tutto campo in modo da non aspettare le calende greche per arrivare a una soluzione organizzativa complessiva che serva anche a fare in modo che tutti prendano confidenza con il lavoro per obiettivi, autonomo, responsabile e anche in spazi condivisi.



E come organizzare i servizi in modo che anche negli uffici più piccoli ci sia quel grado di intercambiabilità che renda l'organizzazione in grado di supportare tassi di smart working elevati? Dobbiamo partire con ciò che è possibile ma poi avviare un programma di empowerment senza precedenti, che renda tutti autonomi sul lavoro. È ciò che la FLP propone da molti anni, inascoltata. Quando noi proponevamo un sistema di valutazione delle prestazioni (non delle persone, come l'Agenzia ha fatto diventare l'ottimo VALE) era appunto per fornire più opportunità e non meno, per orientare meglio la formazione e non dare premi e punizioni, che non è mai stato l'obiettivo di un sistema di valutazione serio.

Abbiamo avuto troppe resistenze sulle nostre proposte da parte della dirigenza, che vuole continuare a decidere tutto senza mai prendersi

responsabilità; lo stesso dicasi da parte sindacale, che vuole continuare a lasciare tutto com'è (cioè uno schifo) senza a sua volta mettersi in gioco, nell'assunto che i dirigenti spadroneggino pure basta che il sindacato possa mugugnare senza mai cambiare nulla.

• Il secondo problema da affrontare sarà quello dei tanti dirigenti che non sono autonomi (e se vogliamo è una situazione ancora peggiore) e quindi negano alle posizioni di coordinamento (PO, IDR, POER) l'accesso al lavoro agile preferendo continuare con orari "tossici" che non permettono nessun diritto alla disconnessione e sono, oltre che contro un'amministrazione moderna, anche e soprattutto discriminatori nei confronti di alcune categorie di lavoratori: donne, pendolari legati agli orari dei mezzi pubblici, persone con famiglia. Come potete immaginare, il problema non è tanto

(o non solo) la flessibilità, il cambio del giorno di lavoro agile o altre quisquiglie che in un'amministrazione moderna non richiedono sforzi sovrumani, ma una rivoluzione culturale che passa per la valutazione accurata e centrata sulla crescita delle persone e dei diritti, l'empowerment, l'autonomia e la responsabilità, cioè le pratiche che l'OCSE ha consigliato ventuno anni fa (Government for the future il titolo del Paper pubblicato nel 2001) a tutti i paesi membri, che in Italia è rimasto lettera morta.

Dall'altro lato e non per caso, il CCNL parla di lavoro a distanza, includendo altri due strumenti – il co working e il telelavoro – che possono essere utilizzati in tempi più rapidi e intercettare al più presto esigenze che riguardano non la totalità dei lavoratori, ma fasce particolari di essi. Purtroppo, abbiamo a che fare con un'amministrazione sclerotica, senza idee nemmeno su questi strumenti o, quanto meno, timorosa di mettersi a un tavolo e provare a modernizzarsi.

Cosa ci vuole, infatti, ad ampliare il telelavoro per i lavoratori che hanno condizioni familiari particolari?

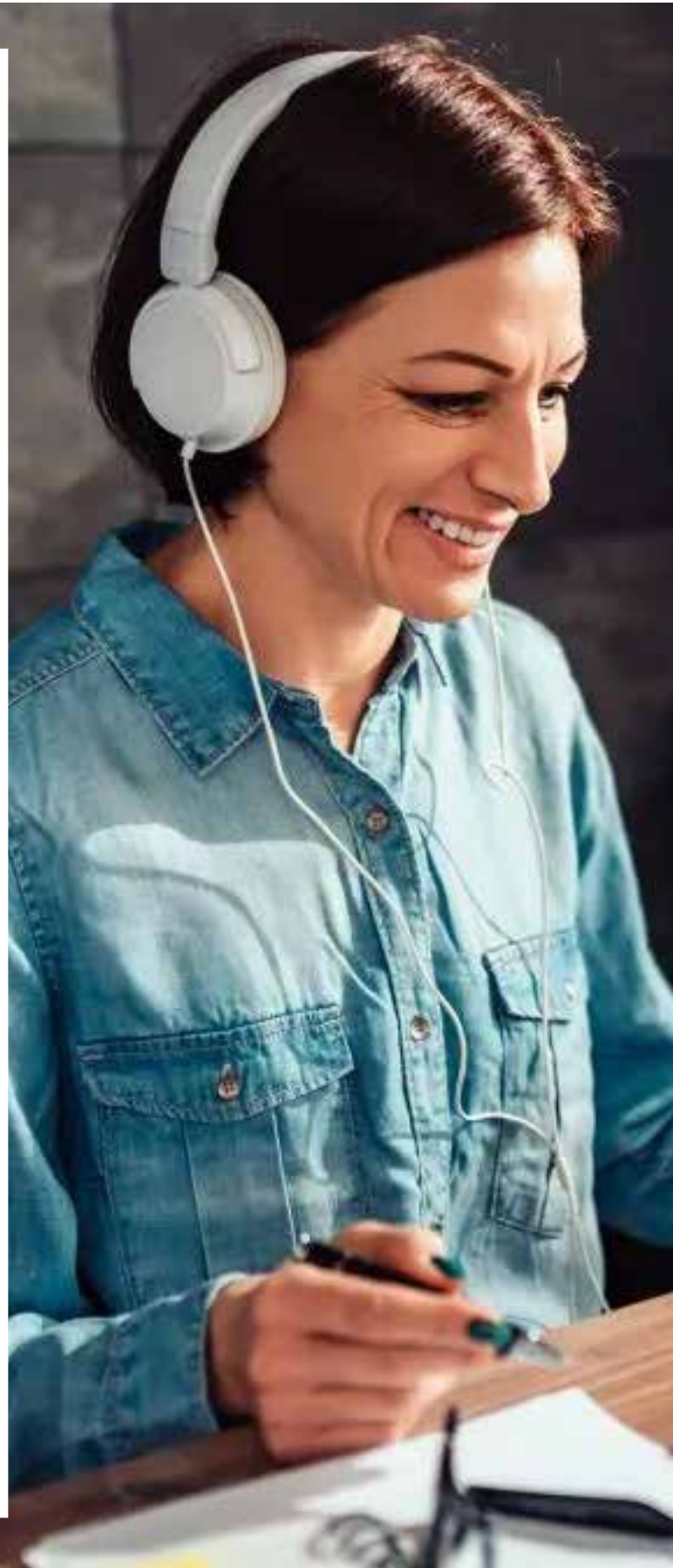
Cos'è necessario per sburocratizzare l'idea di co working, ad iniziare da quello all'interno alle regioni, senza che per ogni cosa si debbono mettere in campo procedure iper burocratiche? Ci sono oltre un centinaio di domande che giacciono ferme presso gli uffici competenti della DC Risorse Umane e chiederebbero solo un po' di coraggio per essere sbloccate.

Ecco, la FLP è pronta sin da subito a trattare la parte relativa allo smart working a tutto campo in modo da non aspettare le calende greche per arrivare a una soluzione organizzativa complessiva che serva anche a fare in modo che tutti prendano confidenza con il lavoro per obiettivi, autonomo, responsabile e anche in spazi condivisi, senza reticenze o rivendicazioni di tipo arcaico.

Allo stesso modo rivendica però la partenza immediata degli altri strumenti di lavoro a distanza, senza aspettare mesi e mesi solo per la volontà di non cambiare mai nulla. Non siamo noi e nemmeno i lavoratori ad aver paura del cambiamento, sono i "burocrauristi".

L'Agenzia è ora a un bivio: vuole modernizzare e modernizzarsi oppure essere tenuta costantemente in scacco di chi non vuole cambiare mai nulla?

Lo vedremo nelle prossime settimane.



NIENTE ACCORDO SULLA SICUREZZA ALL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Ci siamo presentati fiduciosi alla riunione che avrebbe dovuto sancire il nuovo accordo sulla sicurezza nell'Agenzia delle Entrate.

Nonostante i grandissimi ritardi dell'amministrazione, che si è presentata al tavolo solo il giorno prima della scadenza dell'accordo di aprile 2022, noi ci siamo seduti al tavolo di trattativa con le migliori intenzioni.

Invece ci siamo trovati davanti ad una "proposta non negoziabile" da parte dell'agenzia che nulla aggiunge rispetto al quadro normativo generale. Un accordo inguardabile che oltre a smantellare tutti gli adeguamenti alle norme di sicurezza anti COVID, avrebbe cancellato d'un colpo qualunque tipo di partecipazione dei lavoratori all'individuazione delle migliori misure di sicurezza negli uffici.

A nulla, purtroppo, sono valsi i tentativi fatti da tutti i sindacati di proporre delle modifiche che avrebbero riportato la tranquillità tra i lavoratori.

La parte datoriale è stata sorda a qualunque proposta, anche minima.

Gli intenti dell'Agenzia erano evidentemente due: prima di tutto non fare nessun accordo e procedere in modo unilaterale; poi, con ogni chiarezza, andare a una prova di forza contro il fronte sindacale più responsabile di tutto il pubblico impiego, quello che ha portato a casa gli accordi più avanzati, che ha permesso di tenere aperti gli uffici e nel contempo di tutelare la salute dei lavoratori.

Un atteggiamento incomprensibile dell'Agenzia ha contraddistinto tutta la riunione e sarà quest'ultima, a livello nazionale e periferico, che dovrà prendersi tutta la responsabilità per il mancato accordo.

In allegato a questo comunicato troverete la proposta dell'Agenzia. Le richieste fatte dalle Organizzazioni Sindacali unitariamente, nell'estremo tentativo di non lasciare i lavoratori senza un accordo sulla materia sono state le seguenti:

1. Prevedere tre giorni di smart working/quarantena, in deroga agli accordi individuali, per i lavoratori i cui conviventi fossero risultati positivi al Covid, per evitare di diffondere il contagio negli uffici;

2. Ripristinare i tavoli regionali sulla sicurezza e prevedere gli adeguamenti delle misure di sicurezza attraverso la contrattazione locale, in attesa della quale in ogni sede sarebbero stati prorogati gli accordi in essere;

3. Reintrodurre le modalità preesistenti di misurazione della temperatura, al fine di evitare il caos in periferia su chi deve effettuare queste operazioni;

4. La raccomandazione dell'uso dei DPI per i servizi esterni;

5. Forme di tutela per i conviventi con i fragili molto gravi (per intenderci quelli individuati dal Decreto Ministeriale del 4 febbraio 2022), e tutele minime per i genitori di figli inferiori ai 14 anni.

Ebbene, nemmeno una delle proposte delle Organizzazioni Sindacali è stata accolta.

A questo punto non abbiamo potuto fare altro che respingere al mittente l'imposizione dell'Agenzia e rifiutare unitariamente di firmare un accordo che sarebbe stato sull'insicurezza più che sulla sicurezza.

Abbiamo però diffidato l'Agenzia delle Entrate ad applicare immediatamente l'articolo 23-bis della Legge n. 142 del 21 settembre 2022, che prevede la possibilità per i lavoratori fragili di lavorare in smart working fino al 31 dicembre 2022. Ora, non staremo con le mani in mano: invitiamo tutti i nostri livelli territoriali ad avanzare immediatamente richiesta di contrattazione sulla sicurezza in ogni sede ai sensi dell'articolo 7, comma 7, lettera k del CCNL vigente. In quelle sedi rivendicheremo la tutela per i lavoratori e per la dirigenza che il livello centrale non ha voluto contrattare. Sì, anche per la dirigenza, di fatto abbandonata a sé stessa dalla DC Risorse Umane a prendersi tutte le responsabilità proprie dei datori di lavoro senza nemmeno un minimo di copertura nazionale.

Ancora una volta, purtroppo, dobbiamo constatare che i lavoratori e i loro diritti non sono minimamente considerati da quest'agenzia. Ciò non sarà privo di conseguenze nell'immediato futuro.

FIRMATO L'ACCORDO PER IL PDR - ANNO 2022

LA PAUSA DI RIFLESSIONE PRESA DALL'AGENZIA HA DATO I SUOI FRUTTI E CI HA PERMESSO DI MIGLIORARE I VECCHI CRITERI DI CORRESPONSIONE DEL PDR

Si è conclusa una riunione nazionale con l'Agenzia del Demanio, riuscendo, come promesso, a sottoscrivere l'accordo per la corresponsione del PDR - anno 2022.

Quello di quest'anno è stato un accordo sofferto, perché abbiamo voluto fermamente rimettere mano ai criteri con i quali il premio viene corrisposto, che erano rimasti fermi al 2018 e ritenuti da noi penalizzanti su diverse fattispecie.

Per onor di verità diciamo che abbiamo insistito in modo compatto e unitario come fronte sindacale, salvo poi "dividerci" sul considerare bastanti o meno alcune aperture fatte dall'Agenzia.

Nell'ultima riunione in cui affrontammo l'argomento infatti (28 luglio scorso), c'è stato chi, come Cisl e Salfi, era disponibile a firmare già l'accordo con alcune piccole aperture da parte dell'Agenzia, che però non ne aveva recepite altre, da noi ritenute importanti e rivendicate da tutto il tavolo sindacale.

Per accelerarne la conclusione, la Cisl chiese addirittura all'Amministrazione di firmare l'accordo solamente con le sigle che ci stavano, visto che in una precedente occasione (quando firmammo l'accordo sul lavoro agile), l'Agenzia aveva accettato di firmare l'intesa senza la disponibilità di tutti i sindacati (ricorderete infatti che la Cisl non la firmò).

Come FLP invece insistemmo per avere ulteriori modifiche ai criteri di corresponsione del premio, pena la mancata firma, nostra e di altri, e l'Agenzia scelse di aggiornare la riunione per valutare ulteriormente le richieste fatte.

Con soddisfazione possiamo dire che la pausa di riflessione ha prodotto i suoi effetti positivi ed abbiamo ottenuto un netto miglioramento di alcuni criteri per l'erogazione del premio:

- eliminazione della penalizzazione relativa alla mancata corresponsione del PDR a chi va in pensione in corso d'anno e per chi, a qualsiasi altro titolo, lascia l'Agenzia sempre durante l'anno;
- Il premio verrà corrisposto sulla base dei giorni effettivi di presenza dell'anno;
- ai fini del calcolo dei giorni di presenza, non saranno riconosciute anche le assenze relative ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 104/92 fino a un max di 18 giorni, per l'assistenza al coniuge o al convivente more uxorio o all'unito civilmente, nonché ai parenti e agli affini entro il 1° grado, così come anche i permessi di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 per i dipendenti che assistono figli minori portatori di handicap grave (senza alcun limite come per i dipendenti portatori di handicap grave che erano gli unici tutelati nei precedenti criteri);
- non saranno considerate assenze altresì quelle relative al congedo per le donne vittime di violenza di cui all'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, richiamato all'art. 55 del CCNL.

LAVORO AGILE AL MEF

L'AMMINISTRAZIONE NON ASCOLTA LE PROPOSTE DEL SINDACATO E LA VOCE DEI LAVORATORI E CONFERMA FINO AL 31 DICEMBRE LE DISPOSIZIONI LIMITATIVE INTRODOTTE AD AGOSTO PROGRESSIONI ECONOMICHE 2022

Riportiamo di seguito quanto pervenuto in data odierna dall'Ufficio relazioni sindacali del MEF con riguardo al lavoro agile, oggetto di confronto nel corso della riunione del 27 settembre su cui abbiamo ampiamente relazionato con il Notiziario n. 78:

“Facendo seguito all'incontro sindacale in data 27 settembre 2022, valutate le osservazioni e le proposte pervenute da parte sindacale, tenuto tuttavia conto delle esigenze di servizio manifestate dai Dipartimenti con particolare riguardo all'avvio della sessione di bilancio in concomitanza con l'avvicendamento tra governo in carica per gli affari correnti e governo in fase di composizione ed insediamento, si trasmette lo schema di circolare in corso di adozione riveste carattere transitorio”

E' di tutta evidenza che le motivazioni addotte per emanare la circolare che proroga al 31 dicembre 2022 le modalità restrittive e modificative del quadro preesistente, decise unilateralmente per i mesi di luglio, agosto e settembre, sono contraddittorie e non in linea con la policy del lavoro agile.

I compiti che vengono enunciati sono espletabili sicuramente da remoto, e insistere sulla necessità del lavoro in presenza per quelle fattispecie, testimonia una visione arcaica del lavoro e dell'organizzazione degli uffici.

Che mette in discussione tutte le chiacchiere del Mef sulla presunta Amministrazione innovativa.

Tra l'altro le incombenze relative all'insediamento del nuovo governo non sono di pertinenza unicamente degli Uffici del Mef, ma di tutti i Ministeri.

Denunciamo, ancora una volta un metodo che non tiene conto delle osservazioni sindacali con riunioni che su materie su cui è previsto un vero confronto con le rappresentanze dei lavoratori, si limitano a pure informative di quanto già deciso.

Ribadiamo ancora una volta come FLP la nostra contrarietà sul metodo e nel merito, e lavoreremo per cambiare la situazione nei prossimi giorni, quando dovremo congiuntamente definire il quadro di riferimento a regime.

Auspucando che su questa partita si possa trovare un comune piano di azione con le altre OO.SS. del Ministero, oggi più che mai necessario per contrastare il modus operandi dei vertici del MEF.



CONCORDATA LA NUOVA FASE DI PROGRESSIONI ECONOMICHE 2022

Come preannunciato nei nostri ultimi notiziari, nel pomeriggio di oggi abbiamo definito l'accordo per una nuova procedura di attribuzione della fascia superiore all'interno dell'area per il personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze, con decorrenza 1 gennaio 2022.

I posti disponibili sono quelli che trovate in allegato al notiziario e sono calcolati percentualmente per ogni fascia, tenuto conto dei vincoli posti dagli organi di controllo sulla percentuale tra posti disponibili ed aventi diritto a partecipare, che non deve essere superiore al 50%.

I criteri di selezione sono i medesimi della procedura precedente, proprio allo scopo di dare continuità e coerenza all'intero impianto, e permettere il passaggio a chi è rimasto fuori dalla precedente procedura.

Con il 2023, per dare continuità ai percorsi di progressione all'interno delle aree, contiamo di attivare, invece, le procedure derivanti dal nuovo CCNL delle Funzioni Centrali, che prevede l'attribuzione dei differenziali stipendiali unici di area.

Si tratta ora di accelerare tutte le fasi di certificazione dell'accordo definito oggi e di pubblicazione del bando, al fine di definire la graduatoria, seppur provvisoria, entro il 31 dicembre 2022, allo scopo di permettere la decorrenza degli inquadramenti dal 1 gennaio 2022. Per quanto concerne il lavoro agile, l'Amministrazione ha comunicato di aver dato disposizioni sui fragili in applicazione della normativa sopravvenuta (Legge di conversione del DL aiuti ter) che proroga al

31 dicembre 2022 il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa per tale personale.

Per le altre situazioni l'Amministrazione, nelle more dell'attivazione del confronto sull'applicazione a regime di tutti gli istituti del lavoro a distanza (lavoro agile, lavoro da remoto, coworking), ha proposto una proroga fino al 31 dicembre dell'ultima circolare emanata con i giorni ivi previsti (6 +2 mensili, questi ultimi riservati solo al personale in determinate condizioni).

Come FLP abbiamo dichiarato la nostra contrarietà su tale scelta, non solo ingiustificata, ma che contraddice anche quanto detto dall'Amministrazione a luglio quando motivava la riduzione da 8 a 6 giorni con le particolari condizioni derivanti dal periodo feriale.

Un nuovo passo indietro voluto dai settori più retrivi del Ministero, che riporta le lancette indietro di vent'anni, e che è comunque inaccettabile perché la posizione dell'Amministrazione al tavolo negoziale deve essere unica, e non può essere soggetta a vincoli o diktat di singoli settori, pur importanti.

Abbiamo come FLP chiesto almeno il ripristino a 8+2 giorni mensili con la conferma della modalità di fruizione calcolata in modo flessibile sul trimestre.

Abbiamo inoltre chiesto di recepire in sede pattizia, come è possibile, in quanto lo prevede sia il CCNL che la norma sul lavoro agile vigente, la fruizione del lavoro agile full time per i genitori con figli minori di 14 anni prevista dalla proroga del DL aiuti ter per il solo lavoro privato.

Al termine del confronto l'Amministrazione si è impegnata a verificare la fattibilità delle proposte e a farci conoscere a breve, entro il 30 settembre, le decisioni che assumerà, che ci auspichiamo vadano nella direzione da noi indicata.

INCONTRO PRESSO AGENZIA INDUSTRIE DIFESA, CHE HA AVUTO PER OGGETTO L'IPOTESI DI CCNI

Si è svolto – a tavoli separati su richiesta di CGIL CISL UIL e benevola concessione della D.G. -, l'incontro presso Agenzia Industrie Difesa, che ha avuto per oggetto l'ipotesi di CCNI per la distribuzione del FRD 2022, che, come avvenuto in passato, ripropone in sostanza l'accordo relativo al personale civile di AD già firmato a Persociv, in merito ai cui contenuti si rinvia a quanto riportato nel nostro Notiziario n. 57 del 26 settembre 2022.

In avvio di riunione, abbiamo avuto modo di esprimere la nostra indignazione per i tavoli separati, che ancora una volta la D.G. ha concesso alle tre sigle richiedenti, con l'aggravante, questa volta, di averlo fatto a poche ore dalla riunione così riducendo i tempi del confronto, il che non ha consentito di parlare delle criticità in essere nelle UU.PP.

Inoltre abbiamo rappresentato (per l'ennesima volta) la necessità che l'AID partecipi alle riunioni con Persociv e le OO.SS per la definizione del FRD della Difesa in maniera da poter definire in maniera precisa le risorse necessarie per la gestione delle proprie attività.

Entrando nel merito dell'ipotesi di accordo predisposta dall'Amministrazione, il numero delle progressioni economiche AID con decorrenza 1.1.2022 sarà aumentato da 81 a 85 anche a seguito della nostra richiesta di chiarimenti sul perché di un numero così esiguo; ci è stato rappresentato che è allo stato attuale il numero massimo di progressioni possibili, atteso che i lavoratori in possesso al 1.1.2022 dei requisiti richiesti, con anzianità biennale nella fascia d'appartenenza, sono in numero totale di 170 (al netto dei comandati e del personale non di ruolo), e che il 50% (percentuale massima imposta da FP E MEF per certificare l'accordo) è appunto 85. A proposito della distribuzione all'interno delle diverse aree e fasce ci è stato consegnato un prospetto riepilogativo.

Per quanto attiene alle somme destinate a performance organizzativa e individuale, la quota pro capite della prima





Serve riavviare il confronto nelle diverse sedi, e a tal riguardo abbiamo riproposto la necessità di riunioni periodiche con le Rappresentanze sindacali, nazionali e locali, per il loro attento e periodico monitoraggio.”



dovrebbe diminuire leggermente e quella della seconda aumentare rispetto al 2021, in quanto il modello è quello utilizzato nella distribuzione del FRD della Difesa, e parimenti leggermente diminuita dovrebbe essere la quota pro-capite del FUS. Su nostra richiesta, la DG AID ha comunque confermato che il 90/95% del personale è collocato nella fascia di valutazione più alta.

Per quanto riguarda invece le somme accantonate per PPL, turni e reperibilità, si deve osservare che mentre i turni sono diminuiti a fronte di una riduzione del personale, la reperibilità è invece aumentata per far fronte alle superiori esigenze lavorative.

Nel prenderne atto, abbiamo sollecitato per l'ennesima volta la DG AID di monitorare attentamente la spesa di dette indennità, e di farlo pure, con analoga attenzione, per la spesa relativa al lavoro straordinario.

A tal proposito il responsabile AID ha comunicato di aver emanato una disposizione a tutti le UU.PP. che impone per il secondo semestre un tetto massimo pro capite da effettuare seconda le normative esistenti e una percentuale massima complessiva per gli enti. Abbiamo inoltre ribadito la necessità di un incontro in tempi brevi per un utile confronto sui contenuti della circolare sul lavoro agile, e abbiamo altresì ricordato l'impegno, allo stato ancora disatteso, di uno specifico incontro in merito alle problematiche dei comandati. A tal proposito, la DG AID ha assicurato l'impegno a prorogare i comandi c.d "in" (si tratta di circa 60 dipendenti), mentre, in collaborazione con PERSOCIV, si sta lavorando ad individuare un percorso di stabilizzazione, compatibilmente con le normative vigenti. Invece, per i comandati c.d. "out", saranno richiamati progressivamente in servizio presso gli Enti AID.

La FLP DIFESA, oltre alle posizioni di cui sopra, ha ribadito alla D.G. lo stato precario delle relazioni sindacali, in particolare in alcune UU.PP. (Capua, Baiano di Spoleto) e la situazione critica di personale presso il Farmaceutico di Firenze ecc. e chiesto una decisa ed urgente inversione di marcia.

Serve riavviare il confronto nelle diverse sedi, e a tal riguardo abbiamo riproposto la necessità di riunioni periodiche con le Rappresentanze sindacali, nazionali e locali, per il loro attento e periodico monitoraggio.

Nei prossimi giorni dovremmo ricevere la bozza definitiva dell'ipotesi di CCNI con i numeri precisi delle progressioni, che provvederemo a diffondere tempestivamente, il che prevedibilmente porterà alla sua sottoscrizione a breve.

A tal proposito, FLP DIFESA ha sollecitato la D.G. ad accelerarne al massimo i tempi al fine di assicurare la più rapida trasmissione agli Organi Certificatori, atteso che siamo ad ottobre e che, per mantenerne la decorrenza dal 1 Gennaio c.a., le graduatorie delle progressioni dovranno essere necessariamente pubblicate entro l'anno in corso.

SI RIAPRE LA DISCUSSIONE SULLE PENSIONI 2023 IL NUOVO MINISTRO APRE AL CONFRONTO

Sabato 22 ottobre, il nuovo Governo presieduto per la prima volta nella storia del nostro Paese da un Presidente del Consiglio donna, l'on. Giorgia Meloni, il che rappresenta un fatto straordinariamente nuovo ed epocale, ha giurato nelle mani del Presidente della Repubblica.

Auguri di buon lavoro, ovviamente, anche da parte nostra, al nuovo Governo.

Tra i cinque Ministri “tecnici” del nuovo esecutivo, figura anche il nuovo Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, la dr.ssa Marina Calderone, sarda, che nella vita fa la consulente del lavoro, essendo stata dal 2005 a oggi Presidente dell’ordine dei consulenti e dal 2009 anche del CUP (Comitato Unitario Permanente degli Ordini Professionali); inoltre, è anche titolare di una società da lei fondata, la C.d.L., che offre consulenza alle imprese su licenziamenti, contenziosi e contrattualistica varia.

Un profilo molto tecnico, dunque, in un “settore” in cui le scelte sono, come noto, primariamente politiche.

La Ministra Calderone assume comunque l’incarico in un momento molto difficile e complesso nella vita del Paese, in cui sul suo tavolo si addenseranno questioni altrettanto difficili e complesse, che necessitano comunque di risposte urgenti, e tra queste naturalmente quelle che toccano le pensioni 2023.

Il tema di una riforma strutturale della c.d. Legge Fornero, a oltre 10 anni oramai dalla sua entrata in vigore e dopo una serie, negli anni, di interventi tampone (quote e proroghe varie), è stato colpevolmente disatteso dagli ultimi Governi, e in particolare dal Governo Draghi,

nonostante i precisi impegni assunti sul punto con le Parti sociali. Colpa anche delle emergenze intervenute, Covid e guerra in Ucraina in particolare, certamente, ma il risultato è che, purtroppo, oggi siamo ancora ai nastri di partenza, e con le idee purtroppo ancora confuse.

Proprio per questo, avevamo segnalato a suo tempo la necessità, e anche auspicato, che il tema della riforma delle pensioni potesse diventare prioritario nel dibattito elettorale, e come CSE FLP pensionati avevamo chiesto “a tutte le forze politiche che parteciperanno alla competizione elettorale e a tutti gli schieramenti in campo, che il “tema pensioni” trovi il giusto spazio e che le proposte avanzate a tal riguardo, in particolare in materia di flessibilità, vengano dettagliate anche con riferimento alla loro sostenibilità e copertura finanziaria” (si veda il ns. Notiziario n. 12 del 28.07.2022).

Ma questo nostro appello è stato purtroppo disatteso, visto che i programmi elettorali presentati dai singoli partiti e dalle principali coalizioni recavano proposte a carattere molto generale, senza entrare nello specifico di criteri, misure e coperture. Proprio per questo, abbiamo allora lanciato un nuovo appello (vds. Notiziario n. 15 del 15 set 2022), chiedendo alle forze politiche vincitrici delle elezioni un impegno preciso al fine di evitare ulteriori proroghe e nuove quote nelle pensioni 2023: che il nuovo Governo

aprisse immediatamente un tavolo di confronto con le Parti Sociali con l’obiettivo di pervenire, entro un mese max, a punti condivisi di riforma della Fornero da trascinare poi nel DDL Bilancio dell’anno 2023.

Un appello che ovviamente riproponiamo oggi con forza



e convinzione, rivolgendolo ora direttamente al nuovo Ministro Calderone, avendo comunque apprezzato il suo dichiarato intendimento di “ascoltare presto tutte le parti sociali” e di puntare “sul dialogo sociale”.

Dobbiamo però dire che, nel frattempo, il tema degli interventi in materia previdenziale, oscurato di fatto in campagna elettorale, si sta invece facendo strada in questi giorni. Ed è anche comprensibile: siamo a fine ottobre, a breve il Governo dovrà presentare il Disegno di Legge sul bilancio 2023, e qualche intervento dovrà essere necessariamente fatto per evitare lo “scalone” dal 1 gennaio p.v., atteso che, in mancanza, la legge Fornero opererà a regime, con uscite dal lavoro a 67 anni per anzianità, o con 42 anni (41 per le donne) e 10 mesi in pensione anticipata. Proviamo allora a dar conto delle misure di cui si parla oggi come possibili novità per il 2023:

- **“OPZIONE UOMO”**: oltre alla probabile proroga di “opzione donna” con i requisiti oggi previsti (35 anni servizio e 59 anni d’età, 60 per le lavoratrici autonome) a tutto il 31.12.2023, si ipotizza l’allargamento dell’opzione anche ai lavoratori uomini (61-62 anni e 35 di servizio), ma con il medesimo meccanismo: ricalcolo totalmente contributivo della pensione, il che comporterà una sua forte riduzione che potrà arrivare anche al 30%. La proposta viene dallo stesso partito del Premier, ma, attesa la penalizzazione che comporta, non ci sembra molto condivisibile.

- **“QUOTA FLESSIBILE”**: trattasi di una proposta elaborata a fine maggio u.s. dai “Consulenti del lavoro”, di cui il Ministro Calderone è stata sinora Presidente, e che la stessa pare voglia metter sul tavolo: prevede l’uscita dal

lavoro dei lavoratori con anzianità anagrafica tra 61 e 66 anni, con anzianità contributiva minima di 35 anni, che raggiungano “quota 100” o “quota 102” in modo aritmetico, e non rigido come oggi previsto (64 anni d’età e 38 anni di contributi).

Dunque, si potrà andare in pensione combinando aritmeticamente, fino al raggiungimento di “quota 100” o “quota 102”, anzianità anagrafica e contributiva (es.: 63 anni di età + 39 di contributi = 102), con una platea di potenziali destinatari di 1,5 mln circa (il 35 % nelle PP.AA.). Anche qui però con degli accorgimenti penalizzanti: ricalcolo interamente contributivo, azzerando così la parte del calcolo contributivo sino al 1996, o riduzione percentuale progressiva della pensione per ogni anno d’anticipo rispetto all’età di vecchiaia (67 anni).

- **“QUOTA 41”**: è da tempo la nostra proposta, e viene oggi ripresa e rilanciata da un partito della nuova maggioranza: significherebbe poter andare in pensione al solo raggiungimento del requisito contributivo (41 anni), senza vincoli d’età. L’idea che si starebbe facendo strada è di vararla per il 2023, ma accompagnandola inizialmente con un vincolo anagrafico (61 o 62 anni), il che configurerebbe di fatto, per il 2023, una nuova quota rigida (“quota 102” o “quota 103”).

- **“APE SOCIALE”**: tra gli interventi in DDL Bilancio, viene ritenuto come probabile anche quello di proroga al 31.12.2023 dell’Ape social, con i requisiti di accesso previsti dalla L. 234/2021.

Seguiremo gli sviluppi della discussione e del confronto, e ne daremo subito conto.

DECRETO AIUTI TER, BONUS DI 150 EURO PER I PENSIONATI CON REDDITO 2021 FINO A 20MILA €

Uno degli ultimi provvedimenti assunti dal Governo in carica, forse proprio l'ultimo, porterà a novembre p.v., ancora una volta sotto forma di indennità (c.d. "bonus") una tantum, un po' di soldi in più nei cedolini dei pensionati e nelle buste paga di lavoratori dipendenti, riproponendo così di fatto, ancorché modificata nel quantum erogato e nella platea dei destinatari, la misura già adottata dal Governo con il primo decreto aiuti (Decreto legge 17.05.2022, n. 50, poi convertito nella legge 12.07.2022, n. 91).

La nuova misura di sostegno al reddito è inserita nel Capo II ("Disposizioni urgenti in materia di politiche sociali") del Decreto Legge 23 settembre 2022, n. 144 (c.d. "decreto aiuti ter", che reca ulteriori misure urgenti finalizzate al contrasto della crisi economico/energetica in atto e alla realizzazione del PNRR), e più precisamente negli artt. 18 (lavoratori dipendenti) e 19 (pensionati), norme queste che dispongono l'erogazione alle predette categorie, nel prossimo mese di novembre, di un bonus una tantum di 150 euro ridotto dunque di un quarto rispetto ai 200 euro previsti dal primo decreto aiuti.

Il predetto bonus di 150 euro verrà erogato a tutti i titolari, residenti in Italia, di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria decorrenti entro il 1° ottobre 2022, a condizione che abbiano un reddito IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 20mila euro (la soglia di reddito IRPEF 2021 del primo decreto aiuti era invece di 35.000 €).

Ne sono destinatari tutti i titolari di trattamenti pensionistici, diretti e di reversibilità, e di quelli assistenziali:

pensione di inabilità; pensioni non reversibili per ciechi (assoluti o parziali) e per i sordi;

assegno e pensione sociale; assegni ordinario di invalidità; trattamenti di accompagnamento alla pensione, in particolare APE Sociale e APE volontaria.

Dal calcolo del reddito sono invece esclusi: i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, il reddito della casa di abitazione e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

Il Bonus da 150 euro non costituisce reddito ai fini fiscali né per la corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali.

Non è cedibile, non è sequestrabile, non è pignorabile. E' utile infine precisare che, ai fini della percezione del bonus, il pensionato non deve fare nulla, né domande né altro.

Il bonus di 150 spetta anche ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che hanno una retribuzione imponibile a novembre 2022 non superiore a 1.538 €, e sarà erogato in via automatica nella busta paga di novembre p.v. dal datore di lavoro "previa dichiarazione da parte del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'art. 19, commi 1 e 16". Come per il "bonus" del primo decreto aiuti, i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni gestiti da NoiPA non sono tenuti a rendere la predetta dichiarazione.

In merito alla nuova indennità una tantum di 150 euro, come CSE-FLP Pensionati esprimiamo una valutazione di certo non negativa, perché la misura va comunque incontro alla esigenze delle famiglie, ma nella precisa consapevolezza che, rispetto al precedente bonus di



200 euro, il quantum economico si è significativamente ridotto del 25% e la platea dei destinatari si è altrettanto significativamente ridotta, essendo limitata ad una soglia di reddito 2021 pari a 20.000 €, e dunque ridotta del 40%. Rispetto al precedente bonus, dunque, meno soldi a meno pensionati, e meno soldi anche a meno lavoratori, i limiti della scelta operata dal Governo sono evidenti a tutti.

In aggiunta, non possiamo che ribadire il giudizio già espresso nel Notiziario n. 8 del 23 maggio 2022 in sede di commento al primo bonus: il “bonus” rappresenta comunque solo una piccola e molto parziale misura, che certo può essere d’aiuto, ma che non modifica comunque lo stato delle cose, a fronte dell’esigenza, più volte da noi rappresentata, di avviare una politica economica profondamente diversa, che sia strutturalmente finalizzata, attraverso strumenti adeguati, a una redistribuzione del reddito a favore dei ceti più deboli, tra i quali c’è la stragrande maggioranza dei pensionati, che vedono il loro potere d’acquisto ridursi ogni giorno di più e che stanno pagando un prezzo altissimo alla crisi economica.

Dobbiamo inoltre ricordare alle pensionate e ai pensionati che, con il cedolino del mese di novembre, oltre al bonus 150 euro destinato ai trattamenti pensionistici non superiori a 20mila euro nell’anno 2021, verrà corrisposto a tutti i pensionati anche l’incremento dello 0,2% dell’assegno pensionistico in godimento come conguaglio

del conguaglio della perequazione 2021, ovvero della differenza fra l’1,7% di inflazione stimata e l’1,9% di inflazione effettiva nel 2021, conguaglio che i pensionati avrebbero dovuto percepire a gennaio 2023 e che il decreto “aiuti bis” ha anticipato a novembre p.v. (ne abbiamo riferito con il precedente Notiziario n. 13 del 22 agosto 2022).

Infine, è utile ricordare a tutti i pensionati che, in sede di conversione in legge del secondo decreto aiuti (Legge 21 settembre 2022, n. 142 pubblicata sulla G.U. n. 221), è stata introdotta la novella legislativa di cui all’art. 21-bis, che va a modificare il settimo comma dell’articolo 545 del codice di procedura civile.

Dalla data di entrata in vigore della novella (e dunque dal 21 settembre u.s.), le somme da chiunque dovute a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione o di altri assegni di quiescenza, non possono essere pignorate per un ammontare corrispondente al doppio della misura massima mensile dell’assegno sociale (fissato per il 2022 a 468,11 € per 13 mensilità) con un minimo di 1.000 euro.

Dunque, uno “scudo” superiore di ben 300 euro rispetto ai precedenti 700 euro.

Concludiamo, segnalando che, nella G.U. n. 223 del 23 u.s., è stato pubblicato il Decreto 1.08.2022 a firma del Ministro della P.A. sul rinnovo della convenzione con ABI per l’anticipo TFS/TFR, sul quale abbiamo già riferito nel precedente Notiziario n. 14 del 29 agosto 2022.

IL MIGLIO VERDE

Correva l'anno 1996 quando "Il miglio verde" fece la sua prima apparizione quale romanzo a puntate su una rivista per riscuotere un successo inaspettato capace di catapultarlo in un volume unico nell'anno 1997. E non stupisce nemmeno che dal titolo sia stato poi tratto anche un grande adattamento cinematografico estremamente fedele alla parola scritta se non per alcuni piccoli dettagli probabilmente dovuti a esigenze di pubblico.

Due le assi temporali con le quali Paul Edgecombe ricomponne la storia.

Da un lato conosciamo la sua terza età, lo riscopriamo in una casa di riposo ove è stato ricoverato dai nipoti, dall'altro torniamo con lui a quel 1932 e a quando il suo compito era quello di guidare le guardie del braccio della morte, il blocco E, nel carcere di Cold Mountain e di accompagnare i condannati per quel del Miglio Verde, il loro ultimo cammino da vivi.

È una calda estate e Paul è affetto da una maledetta infezione alle vie urinarie che non gli offre tregua alcuna.

Mentre il dolore ne attanaglia la lucidità sopraggiunge un nuovo detenuto nel luogo di detenzione, un uomo che subito spicca per il suo colore della pelle non bianco e per la sua mole enorme: John Coffey.

Quest'ultimo è accusato di un efferato omicidio post violenza sessuale a danno di due bambine sorelle di nove anni.

La colpa ricade immediatamente su di lui perché viene rinvenuto nello stringere i loro deturpati corpi privi di alito di vita e in preda a una crisi isterica.

L'unica cosa che riesce a dire è di aver provato a rimediare ma senza successo. Affermazione, quest'ultima, che conferma ancor più la sua colpevolezza agli occhi dei sopraggiunti. Ma siamo davvero certi che sia lui l'artefice del duplice omicidio e del doppio stupro? Molti sono i dettagli che iniziano sempre più a non combaciare con la ricostruzione del fatto nonché le misteriose capacità delle quali egli è capace.

Tra i detenuti del braccio in quei giorni spicca Delacroix, detto Del, che farà amicizia con il delizioso Mr Jingles, Wharton che nulla teme perché più che la sedia niente può essergli fatto e una guardia, Percy, per niente rassicurante con il suo fregiarsi di alte amicizie e i suoi comportamenti malvagi e schizofrenici.

Le vicende proseguiranno all'interno del carcere in modo regolare, i lassi temporali si altereranno con perfetta sintonia e piano piano la storia prenderà sempre più forma e sempre più carattere.

«La vita reale costa di più e la maggior parte delle risposte che ti dà sono diverse.»

All'interno dell'opera tante sono le tematiche che vengono affrontate con grande asciuttezza e meticolosità da King. Si parla tanto di bullismo quanto di misticismo quanto di giustizia e corresponsione proporzionale della pena in particolare relativamente alla pena di morte che al tempo del libro e all'interno della sua storia esisteva e veniva praticata con la formula della sedia elettrica.

E sono tante, in tal senso, le scene riportate che suscitano riflessione e sono capaci di agghiacciare il lettore. Sia quelle antecedenti all'esecuzione con le prove "tecniche" che quelle successive, sia quelle relative a queste anime che hanno compiuto gesti efferati ma che non riescono a vedersi dall'interno in quel male mietuto e che vengono per questo osservate in modo completamente diverso dalle guardie che le riscoprono nel non crimine.

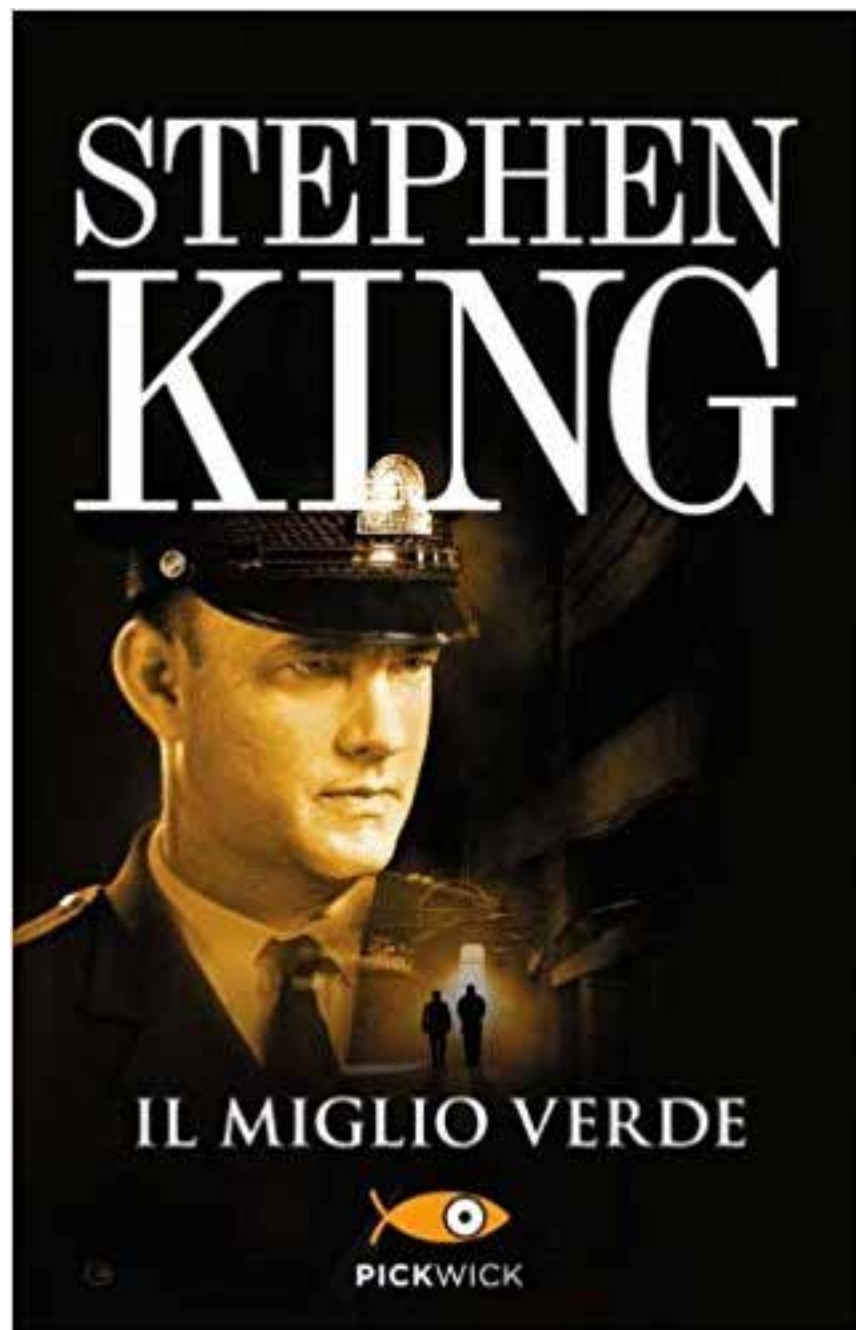
Si parla ancora di proporzione della pena, ci si interroga sul quanto sia corretta la pena capitale soprattutto quando il rischio di condannare un innocente è alto e anche quando il vero reo rischia di essere ricoverato in una cella limitrofa.

Oltre alle problematiche che vengono affrontate in questo scritto altro suo elemento peculiare è lo stile narrativo che si presenta al lettore con grande lucidità, non tanto per erudizione quanto per capacità evocativa.

La scrittura di King è in queste pagine ancora più una sceneggiatura che di norma e questo la rende vivida. Ogni scena è impressa nella mente del lettore ma è anche resa in modo chiaro quasi come se fosse dipinta immagine per immagine.

Un titolo che tocca il cuore, che incuriosisce anche se si è visto il film, che solletica la curiosità. Da leggere per riflettere.

«Il fatto semplice è che il mondo gira. Puoi sederti e girare con il mondo o puoi alzarti in piedi per protestare e venire catapultato fuori.»



MENTA: PROPRIETÀ, USO, VALORI NUTRIZIONALI

La menta è una spezia ricavata da *Mentha species*, una pianta della famiglia delle Labiate. Dall'azione digestiva, antisettica e rinfrescante, è utile per combattere la nausea e l'alitosi. Si conoscono oltre 600 varietà di menta.

La pianta tende infatti a incrociarsi spontaneamente dando origine a nuove varietà.

Erba profumatissima, è molto usata nelle caramelle, nei chewing gum, negli sciroppi e nel dentifricio.

Viene inoltre utilizzata in molte preparazioni medicinali e nei detergenti per l'igiene intima. La menta è rinfrescante e aiuta nella digestione.

Strofinata sui denti aiuta a prevenire e a combattere l'alitosi. Il mentolo contenuto nella menta ha proprietà che stimolano l'attività gastrica; è quindi un valido alleato contro i problemi di degestione.

Il mentolo, inoltre, ha proprietà analgesiche ed antiemetiche; la menta può quindi essere utilizzata per combattere nausea e vomito.

Calorie e valori nutrizionali della menta 100 g di liquirizia contengono 285 kcal, e:

- Proteine 19,93 g
- Carboidrati 52,04 g
- Grassi 6,03 g
- Colesterolo 0 mg
- Fibra alimentare 29,8 g
- Sodio 344 mg

La menta si utilizza per profumare piatti dolci e salati e per aromatizzare il tè.

Per preparare una bevanda rinfrescante la qualità più adatta è la menta piperita.

Ecco una ricetta: preparare un infuso con tè verde, foglie di menta fresca e qualche fogliolina di salvia fresca. In un litro d'acqua, circa 30 grammi di tè, 10/15 foglioline di menta e 4/5 foglioline di salvia.

Filtrare e addolcire con zucchero integrale di

canna.

Far raffreddare prima a temperatura ambiente e poi in frigo.

L'olio essenziale di menta, se usato in maniera sbagliata e a dosi eccessive, può avere un effetto simile a quello di alcune sostanze stupefacenti. Può inoltre causare aritmie. Come tutti gli altri oli essenziali va quindi sempre utilizzato con criterio e in seguito al consiglio di uno specialista.

Il Mojito, il noto cocktail a base di menta, rum, zucchero di canna, lime e acqua tonica, è stato inventato in un bar di L'Avana, La Bodeguita del Medio, frequentata molto da Ernest Hemingway che amava particolarmente questo cocktail e che ne ha decretato il successo. Il piccolo ristorante, che si trova oggi nel centro della città, è una frequentata meta turistica.

La leggenda narra che i primi a mescolare la menta con l'alcol furono i pirati dei Caraibi.



TOP 15 CITTÀ EUROPEE DA VISITARE IN UN GIORNO



Chi visita l'Europa è spesso attratto dalle grandi capitali, città come Roma, Parigi o Londra, che necessitano di alcuni giorni per essere visitate come si deve. Esistono però nomi meno altisonanti di città europee più piccole e "nascoste", che custodiscono attrattive turistiche altrettanto interessanti.

Queste città sono adattissime a chi, magari, sta programmando un viaggio della durata di un weekend, in quanto possono essere visitate anche solo in una giornata.

Solitamente, pur non essendo delle grandi città, dispongono di un aeroporto internazionale o comunque sono collegate perfettamente ad aree metropolitane più grandi ed importanti.

Se avete voglia di una breve pausa per allontanarvi dalla routine quotidiana, perché non fare una gita di un giorno in una di queste affascinanti città europee?

1 - Nizza, Francia

Raggiungere Nizza è facile, sia in aereo che in treno, grazie all'alta velocità.

Potete scegliere di visitare la città in autonomia o tramite tour guidati, ma in ogni caso vi consigliamo l'acquisto del ticket giornaliero per il bus Hop-on Hop-off, che vi consente di muovervi facilmente fra le principali attrattive.

La prima tappa della vostra visita potrebbe essere la Cattedrale ortodossa russa di Saint Nicolas, una bellissima cattedrale risalente all'inizio del X secolo ispirata alla Chiesa di San Basilio situata nella piazza Rossa di Mosca. Avenue Jean Médecin è invece la mecca per gli appassionati dello shopping. Alla fine di questa via si trova la piazza più importante della città, Place Massena, che ospita caratteristici palazzi ottocenteschi, splendidi portici e un curatissimo giardino risalente al 1800. La visita prosegue con la città vecchia, che troverete sulla sinistra della piazza.

Un comodo ascensore porta alla cima delle colline del castello, da dove potrete ammirare un panorama mozzafiato sulla baia di Nizza. Non può mancare una passeggiata sulla splendida Promenade des Anglais, negli ultimi tempi tristemente nota ma mai priva di fascino.

2 - Lubiana, Slovenia

Lubiana river slovenia ponte 1Lubiana è come una piccola Praga, che offre il tipico fascino delle città dell'Europa centrale e un nucleo medie-



vale costellato di diversi ponti attraenti e strade labirintiche piene di edifici barocchi e Art Nouveau. La città vanta alcuni musei e gallerie di qualità, ma il vero punto forte sono le sue attrattive all'aperto: le stradine, le piazze, i ponti, i vivaci caffè. Un giorno a Lubiana ti concede tutto il tempo per vedere le migliori attrazioni della città.

E poi, la città dista poco più di un'ora d'auto da Trieste, questo la rende davvero una delle destinazioni migliori per una vacanza lampo di 24 ore.

Potete iniziare il vostro tour da Piazza Prešernov, ammirare la chiesa francescana dell'Annunciazione della Vergine, attraversare il Triplice Ponte e fare shopping al famoso Mercato Centrale, poi salire con la funicolare fino al Castello, uno dei simboli della città, poi visitare la Cattedrale San Nicola e ammirare la città dal Ponte dei Draghi. Infine concludere la giornata sul lungo fiume, concedendosi un aperitivo o una cena in uno dei tanti locali disponibili.

3 - Gand, Belgio

12gand 1 giornoll Belgio, oltre a Bruxelles e Bruges, riserva un'altra gradevole sorpresa per i turisti. Stiamo parlando proprio di Gand, quella cittadina che ospita tanti, caratteristici palazzi realizzati con lo stile architettonico fiammingo. Ne è un esempio la Cattedrale di San Bavone di Gand, assolutamente da visitare. La città ospita anche molti posti di tendenza, tra cui il famoso Cycle Café Bidon, ristoranti tipici, pub e locali vari.

Se vi trovate in città per un giorno, l'attività da non mancare





per nessuna ragione è senza dubbio il tour in barca del centro cittadino, durante il quale potrete ammirare gli splendidi edifici di Gand, come il Castello dei Conti di Fiandra.

4 - Rotterdam, Paesi Bassi

11rotterdam 1 giornoSe avete già visitato Amsterdam e l'avete apprezzata, non potete perdere Rotterdam. La città si mostra con il tipico design fiammingo ed è un vero paradiso per chi ama le opere architettoniche, specialmente quelle più caratteristiche. In questo caso è d'obbligo una visita all'Istituto d'Architettura Het Nieuwe, al Tent ed allo Showroom Mama.

Durante il vostro tour giornaliero, dovrete assolutamente regalarvi alcune attività indimenticabili, come ad esempio la crociera fluviale. Per essere certi invece di non perdere nessuna delle attrazioni fondamentali, vi suggeriamo un divertente bike tour guidato.

Pure qui è possibile godere di una vivace vita notturna ed assistere a concerti ed esibizioni di musica live presso i numerosi club del centro, come ad esempio il Bird e il Perron. Se capitate in città nel mese di luglio non potete perdervi il festival del Jazz del Mare del Nord.

5 - Göteborg, Svezia

10goteborg 1 giornoLe città del Nord Europa sono fredde e prive di qualsivoglia attrazione turistica? Nulla di più errato! Göteborg è una perfetta meta alternativa: la Roda Sten, una fabbrica di caldaie, oggi è stata trasformata in centro culturale, artistico e ricreativo ed è una meta immancabile. La parte più antica della città vi accoglie con le sue strade strette dove troverete caffè, negozi e ristoranti caratteristici, oltre che locali come la storica birreria Ölhallen e il Bar Kino. In estate la città si anima con festival musicali, che solitamente ospitano artisti di fama internazionale: durante i mesi estivi, il sole non cala prima delle 10 di sera! Il festival annuale della cultura dura sei giorni e si svolge nei sobborghi della città, proponendo commedie e spettacoli cinematografici.

6 - Belgrado, Serbia

9belgrado 1 giornoSi racconta che Belgrado sia stata distrutta ben 44 volte nella storia, ma quasi mai del tutto. A causa di tutte le ricostruzioni, ad oggi si presenta come un mix di edifici magni-

fici a deprimenti, un contrasto tra sfarzo e decadenza, risorgimento e rovine. Per ammirare i must della città la soluzione più comoda e consigliata è il tour panoramico in minibus.

Se invece preferite un tour fai-da-te, Iniziate la visita presso il Kalemegdan, un enorme parco che vi permetterà di apprezzare anche le mura di cinta della cittadella medievale, oltre che i magnifici panorami sulla Città Vecchia e sui fiumi.

La Città Vecchia ospita la Cattedrale di San Michele Arcangelo, con il suo alto campanile. I vicoli della parte più antica della città ospitano palazzi neo-rinascimentali ma anche trattorie tradizionali e la via Knez Mihailova, la via pedonale dello shopping dove potrete ammirare anche svariati artisti di strada e suonatori. La piazza principale della città è Trg Republike, con il suo grande Monumento equestre dedicato al Principe Mihailo Obrenović. Belgrado offre il meglio di sé quando il sole tramonta: la scena è vivace, grazie ai tantissimi locali, ristoranti e club notturni.

7 - Zurigo, Svizzera

8zurigo 1 giorno Zurigo è la città più grande della Svizzera ed è attraversata dal fiume Limmat. Grazie alla sua stazione doganale, in epoca romana ha rivestito un ruolo abbastanza importante e, ancora oggi, la sua stazione ferroviaria ospita ogni giorno un notevole traffico nazionale ed europeo. In città potrete ammirare la cattedrale Grossmunster, risalente al IX secolo e successivamente ampliata dal XII al XV secolo. In origine luogo di culto cattolico, ad oggi invece è sede della religione protestante. Il Duomo ospita, inoltre, le vetrate di Sigmar Polke e Augusto Giacometti, di straordinaria bellezza, nonché le porte in bronzo ad opera di Otto Münch e la cripta in stile romanico.

Zurigo è una città elegante e raffinata, tale atmosfera si respira passeggiando lungo Bahnhofstrasse, la via dello shopping della città dove ammirare le vetrine degli esclusivi locali e negozi.

Per essere certi di visitare tutti i must della città ottimizzando al massimo i tempi, vi suggeriamo di prenotare un ottimo tour completo, comprensivo di escursione in traghetto, salita in funivia e tour in autobus panoramico.

...continua nel prossimo numero.....

fonte travel365.it



MAIGRET

Per coloro i quali conoscono già Maigret, inteso come personaggio di romanzi o di precedenti trasposizioni su piccolo o grande schermo, l'avvertenza migliore sarebbe quella di recarsi due volte a vedere questo film. La prima si rischia infatti di rimanerne un po' delusi, complice l'eccezionalità delle tre premesse. Tralasciando la prima – l'arte letteraria di Georges Simenon – sulla quale non v'è nulla da precisare, a creare aspettativa sono regia e interpretazione.

Una prima impressione il film, liberamente tratto dal romanzo "Maigret e la giovane morta", può dirsi riuscito solo in parte. E quel che difetta – ecco il paradosso – manca proprio per alcune scelte di regia volte a rincorrere l'interprete.

L'aspetto appesantito e affaticato di Gerard Depardieu costringe Patrice Leconte a infondere al Commissario le medesime caratteristiche dell'attore. Così lo priva di quell'agilità di azione e di pensiero che, nonostante la mole, gli consente di solito di concludere con successo un'azione di Polizia anche quando spericolata e al tempo stesso di dedicarsi ad occupazioni gaudenti di Bacco e Tabacco (a Venere, Maigret non si dedica mai).

Il bianco gli resta concesso, ma fin dalla prima scena il Commissario si sente rivelare dal medico che i suoi polmoni sono compromessi e che dunque dovrà rinunciare all'amata pipa e mantenere uno stile di vita morigerato. Da questo momento, cioè da subito, Maigret rinuncia al suo "colore" per dedicarsi esclusivamente a un'indagine complessa: l'omicidio di una giovane della quale non si conosce neppure l'identità. Un pezzo alla volta, come sempre, il Commissario ricostruirà il puzzle.

www.fox.com



GÉRARD
DEPARDIEU

MAIGRET

UN FILM DI
PATRICE LÉCONTE

DAL ROMANZO DI
GEORGES SIMENON
"MAIGRET E LA GIOVANE MORTA"

DAL 15 SETTEMBRE AL CINEMA

Montaggio di Jérôme Tonnerre e Patrice Léconte
Distribuzione: Fox Searchlight Pictures
www.fox.com

www.fox.com



