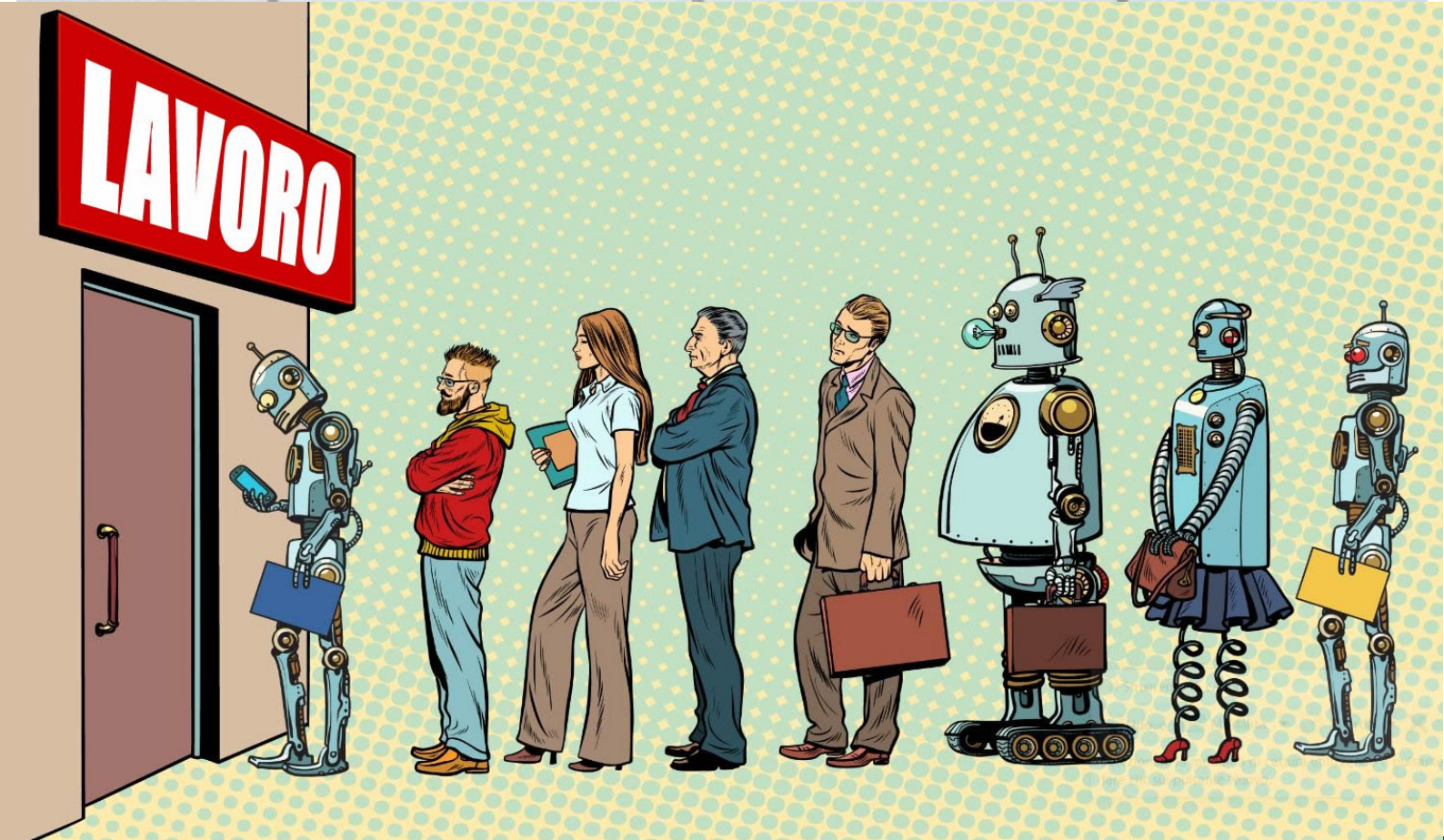


FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



**RIENTRI NEGLI
UFFICI PUBBLICI**
**TUTELARE LA SICUREZZA
SUI POSTI DI LAVORO E NON
DISPERDERE L'ESPERIENZA**



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:

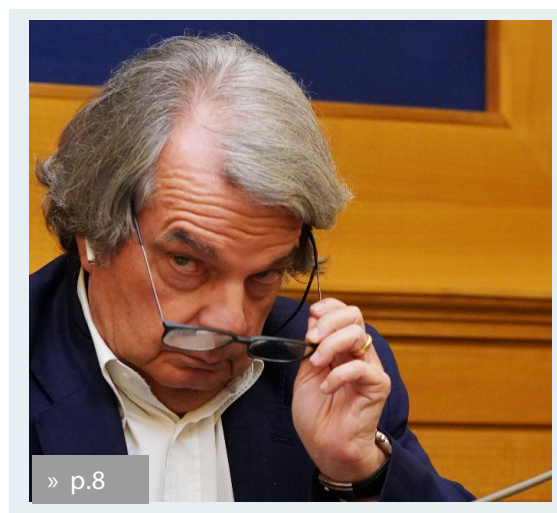
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,
Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli,
Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo Pitotti,
Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso,
Chiara Sernia, Francesco Luise,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

12 L'INTERVISTA

16 FORMAZIONE UNIVERSITARIA

18 GIUSTIZIA

21 ENTRATE

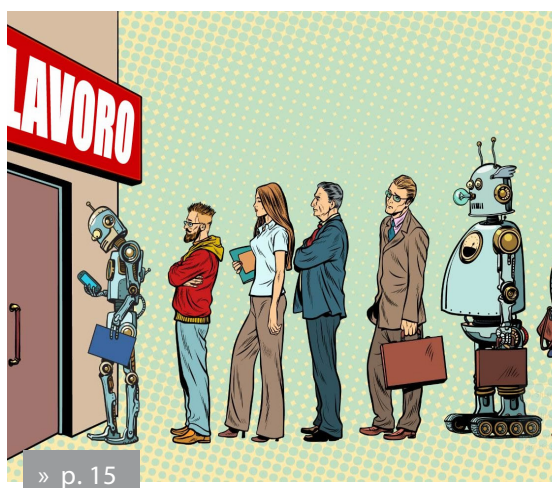
24 DOGANE E MONOPOLI

27 CORTE DEI CONTI

28 CGS

30 MEF

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».

EVITATA LA PARALISI DEGLI UFFICI PUBBLICI

GRAZIE ALL' AZIONE DEL SINDACATO

SICUREZZA SUL LAVORO, MANTENIMENTO DEL LAVORO AGILE E RINNOVO DEI CONTRATTI

Nonostante il Ministro Brunetta avesse caricato di forti aspettative mediatiche con riferimento al rientro generalizzato in presenza delle lavoratrici e dei lavoratori del pubblico impiego, conseguente all'obbligo del green pass, la costante e tempestiva azione del sindacato e il senso di responsabilità di molte Amministrazioni centrali e territoriali hanno impedito che la giornata di oggi si trasformasse in una pagina buia del lavoro pubblico" dichiara Marco Carlomagno, Segretario Generale della FLP.

"Le problematiche scaturenti dalla contestualità dell'obbligo del green pass e della sua verifica agli ingressi con il rientro di tutto il personale in presenza, sono state ridotte al minimo grazie alla gradualità con cui le Amministrazioni hanno deciso di procedere all'attuazione delle frettolose e pasticciate decisioni assunte da Brunetta con il DM rientri, ma non hanno comunque impedito in diverse realtà, dove invece si è ritenuto di dare pedissequa attuazione alle disposizioni del Ministro, che emergessero forti criticità in merito al funzionamento dei sistemi di rilevazione, all'individuazione degli addetti deputati al controllo, all'affollamento di stanze e locali in Uffici che all'attualità non rispettano in alcun modo le prescrizioni contenute nei Protocolli sicurezza" continua Carlomagno.

Una situazione che non può essere risolta nel breve arco temporale concesso alle Amministrazioni dal DM rientri, ma che necessita di una complessiva rivisitazione, a partire dal superamento della previsione del sostanziale azzeramento del lavoro agile, lasciando alle diverse Amministrazioni la facoltà di determinare le attività che possono essere svolte con tale modalità, le percentuali di personale autorizzabile, eliminando la prescrizione, assolutamente illogica, della prevalenza tout court del lavoro in presenza rispetto al lavoro agile. Sicurezza sul lavoro, che deve essere garantita e migliorata, in una fase in cui il rischio pandemico non è scongiurato,

intervenendo in modo massiccio sugli immobili, sulla sostenibilità ambientale degli Uffici, sull'igienizzazione e la costante pulizia degli stessi.

Ma, è bene ribadirlo, il lavoro agile a regime non è uno strumento di prevenzione del contagio, ma una modalità per innovare processi e organizzazione del lavoro, per rendere servizi ai cittadini sempre più fruibili anche per via digitale, per conciliare i tempi di vita e di lavoro in modo più efficace, nell'interesse della stessa produttività del lavoro pubblico.

Non ha quindi alcun senso correlare come fa il Ministro, il presunto superamento dell'emergenza sanitaria con la scomparsa del lavoro agile.

"E' quello che diremo al Ministro Brunetta, che, in modo tardivo, pochi minuti fa, ha convocato le Confederazioni sindacali per il 22 ottobre a Palazzo Vidoni per una consultazione sulle linee guida del lavoro agile, dopo che lo stesso, con una serie di atti unilaterali, sta chiedendo il rientro in presenza di tutto il personale. Ribadiremo nel contempo la necessità che adegui l'atto di indirizzo per il rinnovo dei contratti, superando i limiti e le ambiguità che a tutt'oggi tengono in una situazione di sostanziale stallo il negoziato con l'Aran" conclude Carlomagno.



CCNL FUNZIONI CENTRALI: PROSEGUE IL NEGOZIATO MA I NODI INSOLUTI SONO ANCORA TROPPI

Come preannunciato con il Notiziario n. 50 di è proseguito il negoziato in Aran per il rinnovo del CCNL Funzioni Centrali 2019 - 2021 sulla base di un articolato predisposto dall'Aran, riassuntivo di tutti gli argomenti finora discussi in questi quattro mesi.

Il testo, lo diciamo da subito, ripropone tutte le criticità da noi denunciate nelle scorse riunioni, dal momento che non è stata apportata alcuna modifica al sistema delle relazioni sindacali e di partecipazione, alle materie oggetto di contrattazione decentrata, alla piena tutela del diritto alla salute, alla modifica del regime dei permessi in caso di visite mediche e accertamenti diagnostici, alla regolamentazione del lavoro agile.

Un quadro quindi, assolutamente insoddisfacente, che rende difficile al momento ipotizzare una conclusione positiva del negoziato, tenuto conto anche dei ridotti stanziamenti economici insufficienti a garantire adeguati incrementi salariali.

Se a questo aggiungiamo la ripresentazione della proposta Aran in materia di livelli differenziali stipendiali in sostituzione dell'attuale regime di progressioni economiche, con tutte le criticità che abbiamo evidenziato nel Notiziario di ieri e in quello precedente, n. 45 del 9 settembre scorso, la mancata predisposizione delle tabelle di equiparazione tra vecchio e nuovo ordinamento con riferimento agli inquadramenti tra le Aree, e la mancata scrittura della norma contrattuale sui passaggi tra le Aree, anche la sezione ordinamento professionale, che dovrebbe essere quella qualificante nel nuovo contratto, appare insufficiente e, per alcuni aspetti, addirittura penalizzante.

Il rischio reale è che, allo scopo di armonizzare i diversi sistemi di classificazione vigenti negli ex comparti di contrattazione, la strada scelta dall'Aran sia quella di rivedere al ribasso gli attuali ordinamenti, e conseguentemente gli inquadramenti del personale all'interno delle Aree, senza nel contempo operare, come invece sarebbe dovuto e necessario, alcun reinquadramento tra le Aree, nel rispetto

delle professionalità acquisite e delle funzioni svolte, come pure la norma di conversione del DL 80/2021 prevede.

Il motivo risiederebbe nelle esigue risorse economiche disponibili a livello contrattuale che impedirebbero tale operazione, con la conseguenza che il "nuovo ordinamento" del CCNL si limiterebbe a fotografare l'esistente per quanto riguarda la collocazione del personale nelle Aree, inquadrando però tutto il personale in servizio nella posizione iniziale dell'Area di attuale appartenenza, e non quella oggi posseduta.

Verrebbe istituita l'Area delle elevate professionalità, destinandola però nei fatti solo a futuri inquadramenti derivanti dalle nuove assunzioni.

Il tutto, senza rimuovere gli ostacoli oggi vigenti in termini di scarse risorse per le progressioni economiche, e con la previsione di usare in modo prevalente il criterio discrezionale della valutazione del dirigente per le future progressioni economiche, ora ridenominate in "livelli differenziali e stipendiali".

Tutte queste valutazioni sono state adeguatamente e nuovamente rappresentate dalla FLP alla delegazione Aran e alle altre Organizzazioni sindacali presenti al tavolo, e auspichiamo che nel prosieguo del confronto possa avvenire quella sterzata necessaria per non perdere l'occasione di definire, dopo tanti anni di blocco e di pessimi contratti, finalmente un buon CCNL, che le lavoratrici ed i lavoratori del comparto aspettano, e che darebbe alle stesse Amministrazioni uno strumento adeguato per affrontare le sfide e i cambiamenti che il Paese ci chiede e la situazione ci impone.

Al termine della riunione il Presidente dell'Aran ha previsto una nuova convocazione che dovrebbe avvenire tra una quindicina di giorni, per dare tempo all'Aran di fare sintesi sulle proposte avanzate e presentare un nuovo testo che si spera possa essere più completo ed aderente alle richieste formulate.

CCNL FUNZIONI CENTRALI

RIUNIONE DEL 12 OTTOBRE 2021

Nel corso della riunione di oggi 12 ottobre, il Presidente Aran Naddeo, in apertura della stessa, e a riscontro delle osservazioni formulate dalle OO.SS nelle precedenti riunioni, ha fornito alcuni chiarimenti e integrazioni rispetto alla proposta originaria Aran sulle progressioni orizzontali e sul lavoro agile. Sul primo aspetto ha precisato di essere disponibile a integrare i criteri per il loro conferimento prevedendo, oltre al criterio della valutazione del dirigente, già originariamente previsto, anche l'esperienza professionale acquisita e il possesso di titoli.

E a riconoscere un ruolo della determinazione dei criteri alla contrattazione integrativa.

Sul lavoro agile si è dichiarato disponibile a prevedere una modifica della proposta formulata le scorse volte, nella direzione del riconoscimento di una maggiore flessibilità dell'articolazione dell'orario di lavoro e della sua rilevazione, correlata alla definizione di specifici obiettivi con la conseguente ri-articolazione delle fasce di contattabilità e di operatività, definite in maniera assolutamente inaccettabili nella proposta originaria.

Una proposta che prevede, in subordine, e per alcune tipologie di lavoro agile, una rilevazione più ancorata all'orario di lavoro per le sole Amministrazioni dove non è ancora diffusa la cultura del risultato, o per specifiche attività che, per la loro tipologia, sarebbero penalizzate da una valutazione sugli obiettivi.

Come FLP, pur apprezzando le aperture fornite, in particolare sul lavoro agile, riteniamo che sul nuovo ordinamento professionale bisogna fare di più e con un diverso approccio.

Continua a non convincerci:

- il modello basato sull'azzeramento delle fasce retributive attuali all'interno delle Aree, e l'istituzione, in loro sostituzione, dei differenziali stipendiali;

- l'attuale mancanza di volontà da parte dell'ARAN di dare piena attuazione contrattuale alle norme previste dal DL 80 in materia di istituzione dell'Area delle elevate professionalità, che non può essere un contenitore

vuoto, ma deve prevedere l'inquadramento di molte di quelle specifiche professionalità attualmente inquadrate nell'area dei funzionari;

- l'attuale mancanza di una proposta ARAN contenente delle ipotesi di tabelle di corrispondenza tra vecchio e nuovo ordinamento, necessarie per definire le modalità occorrenti per dare piena attuazione alla norma di primo inquadramento del personale all'interno delle nuove Aree, al fine di riconoscerne le professionalità acquisite e le mansioni svolte.

Questo per noi costituisce un tassello fondamentale per costruire un ordinamento omogeneo per tutto il comparto.

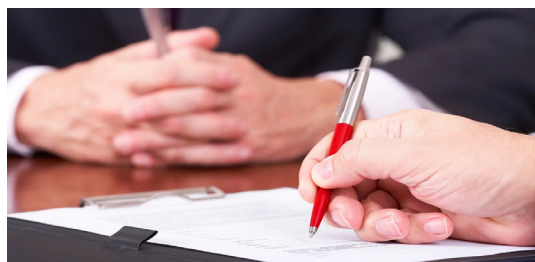
Come pure la definizione per via contrattuale della norma che abbiamo fortemente voluto sul superamento dei tetti dei fondi delle amministrazioni per la contrattazione decentrata.

Ma oltre a questi argomenti, bisogna anche definire un nuovo sistema delle relazioni sindacali, e rivisitare molti istituti normativi, a partire da quelli relativi al diritto alla salute e alle cure.

La riunione è stata aggiornata al 19 ottobre.

In definitiva possiamo dire che in questi mesi di negoziato molte questioni sono state affrontate, ma altre importanti sono ancora da definire e le posizioni appaiono ancora distanti.

Se si vuole però chiudere in tempi brevi il contratto, come è necessario, e come tutti dicono di volere, è necessaria non solo un'accelerazione delle riunioni, ma anche la soluzione di nodi che ancora Aran non pare disposta a sciogliere.



CERTIFICAZIONE LINGUA INGLESE B2-C1-C2

PASSAPORTO INFORMATICO EIPASS

CORSI DI LINGUA INGLESE ON LINE



I Dipartimento per la Formazione Universitaria della FLP comunica ai propri iscritti e loro familiari che sono attive diverse convenzioni con Università ed Enti di Formazione al fine di ottenere certificazioni in lingua inglese, B2, C1, C2, nonché la possibilità di ottenere il passaporto informatico. Le certificazioni sono rilasciate da enti accreditati al Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, convenzionati con la nostra federazione.

La certificazione delle competenze linguistiche e informatiche, oltre ad accrescere le conoscenze e competenze di ognuno di noi, consente di arricchire il proprio Curriculum Vitae e la possibilità di poter ottenere un maggiore punteggio in graduatorie, concorsi pubblici e avanzamenti di carriera.

CERTIFICAZIONE LINGUA INGLESE

La certificazione di livello B2, attesta il possesso da parte del candidato di una certa competenza linguistica, il livello B2 certifica una conoscenza "intermedia della lingua".

La certificazione di livello C1, garantisce la piena autonomia in un paese di madrelingua inglese.

L'esame C2 Proficiency, è la certificazione di più alto livello e dimostra che si hanno competenze profonde di comprensione ed espressione in lingua inglese.

EIPASS

L'European Informatics Passport, è un programma di certificazione informatica che attesta il possesso delle competenze ICT, così come descritte negli standard internazionali.

Tutte le certificazioni sono strutturate su standard condivisi a livello internazionale.

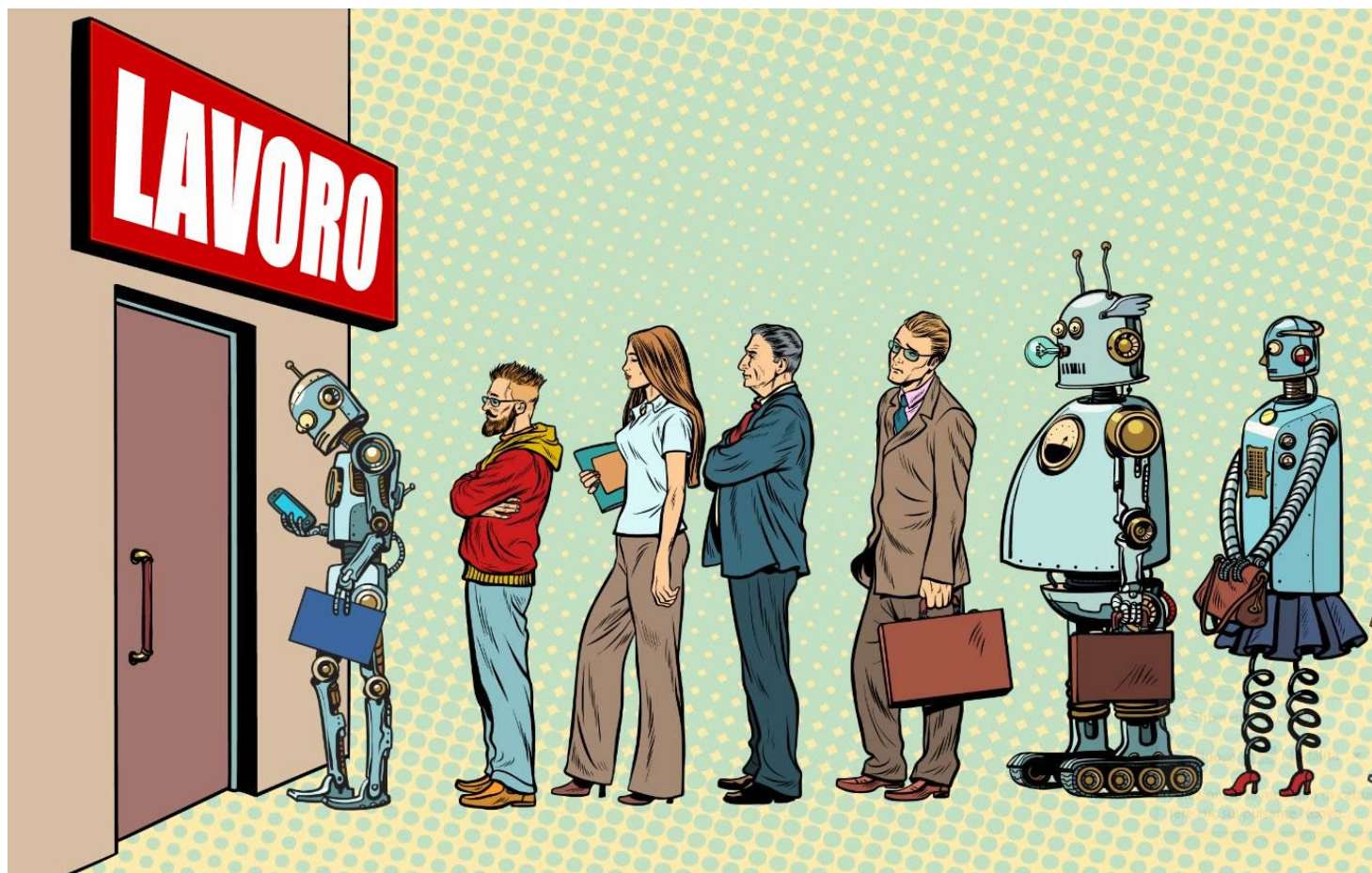
CORSI DI LINGUA ON-LINE

I corsi on-line di lingua inglese sono erogati on line e sono fruibili in qualsiasi momento. Sono presenti corsi sia per principianti che per coloro che hanno già conoscenza della lingua.

Consentono a tutti di raggiungere i propri obiettivi linguistici in modo rapido e flessibile.

Per tutte le info, su costi, programmi e date appelli, potete inviare una e-mail all'indirizzo laurea@flp.it.

RIENTRI NEGLI UFFICI PUBBLICI TUTELARE LA SICUREZZA SUI POSTI DI LAVORO E NON DISPERDERE L'ESPERIENZA DEL LAVORO AGILE



Innanzitutto contestiamo la retorica e la demagogia che c'è dietro le affermazioni di Brunetta sul rientro negli Uffici Pubblici a partire dal 15 di ottobre, come se fino ad oggi le Amministrazioni non avessero continuato ad operare pienamente ed efficacemente nella lunga fase di lockdown e già da tempo l'attività in pre-

senza negli Uffici non fosse ormai un dato acquisito", afferma Marco Carlomagno, Segretario Generale della FLP, nel commentare lo schema di DM e le linee guida sulla verifica del green pass obbligatorio negli Uffici circolate in queste ore.

“Non è pensabile che in una fase così importante per

la ripresa del Paese, nella quale le lavoratrici ed i lavoratori delle Pubbliche Amministrazioni sono chiamati a svolgere un ruolo decisivo per l'attuazione dei piani del PNRR, si riprenda, da parte proprio del Ministro per la Pubblica Amministrazione, una campagna di sostanziale disconoscimento del lavoro svolto, amplificando strumentalmente presunti arretrati e disfunzioni, facendo passare per lavativi le centinaia di migliaia di lavoratori che non solo hanno utilizzato le proprie dotazioni informatiche e affrontato di tasca propria i costi del lavoro agile da remoto, ma si sono resi disponibili anche al di fuori dell'orario di lavoro per assolvere con dignità il loro ruolo al servizio del Paese", continua Carlomagno.

"Non permetteremo però che una visione anacronistica e medioevale del lavoro pubblico interrompa i processi di innovazione, di digitalizzazione e di modernizzazione dei processi e metta a rischio la sicurezza sui posti di lavoro, in una situazione che comunque è caratterizzata ancora da un elevato rischio epidemiologico come dimostrato dal mantenimento dello stato di emergenza sino al 31 dicembre 2021.

Ecco perché abbiamo scritto al CTS (Comitato Tecnico per la Sicurezza) e alla Conferenza Unificata, che debbono esprimere in queste ore il prescritto parere sullo schema di DM "rientri", chiedendo sostanziali modifiche, a partire dall'obbligo per le Amministrazioni di applicare e implementare, d'intesa con le rappresentanze sindacali, i Protocolli sicurezza, con riferimento alla logistica e alla capienza delle strutture, alle criticità derivanti dall'afflusso degli utenti a cui non è richiesto il green pass, alla rimodulazione degli orari di lavoro.

Ribadendo che le modalità di rientro e dei giorni in presenza debbono essere direttamente correlati al rispetto di queste garanzie e chiedendo finalmente l'attuazione di un adeguato piano di rafforzamento del trasporto pubblico per evitare l'eccessivo affollamento degli stessi e l'impazzimento del traffico nei grandi centri urbani.

Auspichiamo che le nostre valutazioni possano trovare ascolto e che sia il CTS che la Conferenza Unificata facciano proprie le nostre considerazioni" conclude Carlomagno. "Nel caso ciò non avvenga diffideremo comunque le singole Amministrazioni a dare attuazione ai contenuti del DM in mancanza della prevista contrattazione dei Protocolli di sicurezza, così come chiederemo di prevedere, in questa fase e fino al 31 dicembre 2021, le modalità semplificate per l'accesso lavoro agile come previsto dall'art. 263 della legge 77/2020, che un DM pasticciato non può certo disapplicare."



Con il presente notiziario vogliamo segnalare che è possibile

ascoltare sul nostro canale youtube la registrazione degli interventi fatti dal Segretario Generale FLP Marco Carlomagno e dal Responsabile dell'Area Contrattazione Roberto Cefalo.

Potete accedere alle registrazioni dalla home page del nostro sito internet www.flp.it (nella parte inferiore trovate la sezione Media e, al suo interno, il canale youtube).

Riportiamo ad ogni buon fine anche i link diretti:

- intervento Carlomagno <https://youtu.be/3eMd0YuFNnI>

- intervento Cefalo <https://youtu.be/90EyMhnOu3A>

- intervento Cefalo <https://youtu.be/90EyMhnOu3A>

BENVENUTI SU SCHERZI A PARTE



Si è tenuto incontro nel quale sono stati finalmente illustrati gli intendimenti dell'Amministrazione in merito alle misure da intraprendere per domani 15 ottobre, in materia di verifica dei Green Pass e per i rientri in ufficio.

Preliminarmente però riferiamo quanto in via incidentale ha comunicato al tavolo il Direttore Giordano, vale a dire che è in corso di approvazione il Decreto Legge che prevede molte novità per INL, (sempre se approvato come deliberato in bozza) e che tra l'altro prevede la possibile assunzione di ulteriori unità ispettive rispetto a quelle in corso di selezione in questi giorni. Non si è mancato di fare notare al Direttore che vanno bene gli ispettori ma manca il personale amministrativo, siano essi funzionari o meno, Giordano ha risposto che dopo questa prima tornata di assunzioni farà il punto della situazione degli organici delle sedi. Si continua ad operare al contrario si fanno assunzione senza conoscere le esigenze reali dell'Ente, solo per cavalcare l'onda degli ispettori da assumere per fronteggiare le morti sul lavoro. (Non si sa con quale competenza).

E' stato poi illustrato il progetto inerente il 'Piano della Formazione', riguardante sia la formazione continua per il personale in servizio, sia la formazione per i neoassunti, ci domandiamo e domanderemo quale sarà il ruolo dei dirigenti, soprattutto quelli di sede, in tale ambito.

Ritornando agli argomenti più urgenti, è stato illustrato rapidamente il regolamento per la verifica del Green Pass, che è obbligo in capo al dirigente di sede, ma che sicuramente sarà delegato, ovviamente il regolamento prende le mosse dalle istruzioni pervenute dalla Funzione Pubblica, come FLP abbiamo evidenziato le difficoltà cui andranno incontro i colleghi non vaccinati che dovranno effettuare un tampone ogni 48 ore; l'Amministrazione ripete che non è un problema cui può dare soluzione, ma il punto è semplice, chi non potrà fare il tampone – perché è già chiaro che le farmacie non sono in grado di fare tutti i tamponi che verranno richiesti in quantità esorbitanti – non potrà lavorare, e questo è un problema per il dipendente ma anche per l'Amministrazione che è già più che sofferente negli organici.

Abbiamo poi chiesto per chi dovrà sobbarcarsi numerosi tamponi anche la possibile partecipazione economica dell'ente.

In merito allo smart working, o meglio alla preannunciata prematura fine dell'esperienza, al momento ci viene anticipato che si rientrerà per tre

giorni e dove i dirigenti lo ritengono necessario, anche un quarto giorno a settimana. E' stata richiesta comune che questa eventuale ulteriore necessità non venga lasciata alla decisione del dirigente ma venga concordata a livello locale, nell'ambito e con l'aggiornamento dei protocolli di prevenzione già esistenti nelle varie sedi.

Ci siamo soffermati particolarmente su una anticipazione che riteniamo veramente nefasta e cioè la fine della possibilità di completare la giornata lavorativa in SW, che era estremamente comoda soprattutto – ma non solo – per gli ispettori e per i funzionari del legale in servizio esterno, in più OO.SS. hanno inteso trasmettere all'Amministrazione quanto sia risultata apprezzata tale possibilità ed è stata chiesta motivazione di tale abolizione. La motivazione, lo diciamo subito non ci ha convinto affatto, il Dr. Diana ha riferito che 'alcuni dirigenti non hanno riscontrato un aumento della produttività', con lo SW a completamento. Non si comprende in cosa discrimini il fatto di rientrare a casa piuttosto che in ufficio in materia di produttività personale, a nostro giudizio e lo abbiamo rappresentato, il vero problema è che il sistema di timbrature 'Cloud' prevede una costante e puntuale autorizzazione dello SW, e questo secondo noi risulta troppo 'invasivo' per il dirigente. Il Dr. Diana si è fatto carico delle numerose doglianze e speriamo si possa pervenire a modifica di questo aspetto nel senso più favorevole ai lavoratori.

La 'fine prematura' e, come detto per noi, del tutto ingiustificata fine dello smart working emergenziale, fa emergere i ritardi nell'attuazione della Legge Madia del 2017, della mancata attuazione dei POLA o PIAO secondo ultima denominazione, abbiamo chiesto che si parta al più presto con la definizione degli stessi, non è il caso di attendere il CCNL nuovo, poiché già con gli strumenti attuali si può fare SW per il 15% del personale in servizio.

Il giudizio di FLP su tutta la vicenda e ovviamente molto negativo, l'atteggiamento del Ministro Brunetta è incommentabile, dal suo provvedimento è scaturito l'attuale 'corsa' al rientro, pur essendo in atto e fino al 31/12/2021 lo stato di emergenza. Deve essere chiaro che FLP sarà pronta alla tutela della salute e della sicurezza di lavoratrici e lavoratori, monitoreremo l'andamento della pandemia per chiedere eventualmente immediati correttivi, anche a livello locale dove le situazioni particolari lo richiedessero.

Abbiamo chiesto alle Prefetture il controllo dell'esistenza e della corretta attuazione dei protocolli di sicurezza di ogni Ufficio.

Ricordiamo che l'incontro si è tenuto questa mattina alle 11,00 e che, tra l'altro, oggi c'è il blocco delle caselle di posta... a voi ogni ulteriore commento!!!

“ Ritornando agli argomenti più urgenti, è stato illustrato rapidamente il regolamento per la verifica del Green Pass, che è obbligo in capo al dirigente di sede, ma che sicuramente sarà delegato, ovviamente il regolamento prende le mosse dalle istruzioni pervenute dalla Funzione Pubblica, come FLP abbiamo evidenziato le difficoltà cui andranno incontro i colleghi non vaccinati che dovranno effettuare un tampone ogni 48 ore.”

**LA DIFFIDA DI FLP DIFESA AL MINISTRO SUL DL RIENTRI
PER IMPEDIRE RIENTRI INDISCRIMINATI E SENZA CONFRONTO.
DALLA GESTIONE ILLUMINATA DELLA EX MINISTRA DADONE
A QUELLA RETROGRADA E RESTAURATRICE DI BRUNETTA
DAL 15 OTTOBRE IL CAOS SU
RIENTRI, SW E GREEN PASS**

Gia dal mese di settembre scorso abbiamo assistito alle esternazioni di Brunetta in merito alla sua scarsissima considerazione dell'esperienza del lavoro agile nel pubblico impiego, e alla sua volontà di rimandarci tutti a lavorare "sul serio", dopo esserci fatto un bel po' di vacanze con l'esperienza del lavoro agile emergenziale.

in faccia a nulla, promuovendo in prima persona le norme che dispongono l'obbligo di possedere e di esibire, dal 15 ottobre, il green pass a tutto il personale delle pubbliche amministrazioni, ivi compresi i lavoratori agili e i fragili, a pena del collocamento in assenza ingiustificata, con le inevitabili ricadute economiche e disciplinari; quelle stesse norme che finanziano i test antigenici rapidi fino alla fine dell'emergenza, e dunque al 31.12.2021, per i soli soggetti che non possono ricevere o completare la vaccinazione per motivi sanitari certificati, e che parimenti sanciscono la fine del lavoro agile emergenziale: ora si dovrebbe accedere al lavoro agile solo in modalità ordinaria, senza alcun richiamo ancora ad una riserva per i lavoratori fragili, ai caregiver, e a coloro che abbiano particolari situazioni personali e familiari.

FLP è insistentemente intervenuta sul merito, con quotidiani comunicati stampa, interviste, notiziari di federazione, per contrastare la retorica e la demagogia del ministro Brunetta, nella misura in cui disconosce il lavoro pubblico, menziona presunti arretrati e disfunzioni, bolla come lavativi i lavoratori pubblici che hanno lavorato in modalità agile, mettendo a disposizione le proprie dotazioni informatiche, pagando in proprio i costi del lavoro da remoto, e rendendosi disponibili ad assolvere il loro lavoro anche fuori dall'orario ordinario, con ciò contribuendo attivamente e personalmente al processo di innovazione della PA. Di questo approccio del Ministro Brunetta al lavoro agile nella PA, sono prova il DM del 8 otto-





FLP è insistentemente intervenuta sul merito, con quotidiani comunicati stampa, interviste, notiziari di federazione, per contrastare la retorica e la demagogia del ministro Brunetta, nella misura in cui disconosce il lavoro pubblico, menziona presunti arretrati e disfunzioni, bolla come lavativi i lavoratori pubblici che hanno lavorato in modalità agile, mettendo a disposizione le proprie dotazioni informatiche



bre u.s. e il DPCM Draghi-Brunetta con le relative Linee Guida del 11.10.2021 (allegati 1 e 2), che prevedono il ricorso al lavoro agile ordinario alle seguenti condizioni:

- Il L.A. non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- L'Amministrazione deve garantire la rotazione dei lavoratori potenzialmente agili;
- Deve essere prevalente la prestazione in presenza;
- L'Amministrazione:

o si deve dotare di strumentazioni informatiche atte a garantire la più assoluta riservatezza dei dati da trattare in modo agile;
o deve prevedere il piano di smaltimento del lavoro arretrato;
o fornire apparati digitali adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

o la rotazione del personale impiegato in presenza;

o adottare le misure di che trattasi direttamente attraverso i singoli responsabili di ufficio.

- L'accordo individuale deve definire, oltre agli specifici obiettivi, alle modalità e ai tempi di esecuzione e di disconnessione, alle fasce di contattabilità, soprattutto le modalità e criteri di misurazione, i cui esiti condizioneranno il proseguimento della prestazione agile;

- Le Linee guida devono essere adottate previo confronto con le OO.SS., (che tuttavia non c'è stato);

- Sono create le figure dei "mobility manager" (ce n'era bisogno!!!) per elaborare i piani degli spostamenti casa-lavoro relazionandosi con le analoghe figure negli Enti locali per adeguare tempestivamente i piani di trasporto pubblico locale alle nuove fasce di flessibilità delle PA.

Val la pena far notare in merito a quanto sopra come il DM Brunetta, si ponga in contrasto, nella parte in cui dispone la stipula del contratto individuale di lavoro per il personale collocato in SW dopo il 15 ottobre, con quanto previsto dall'art. 263 della l. 77/2020, come modificato dal DL Rientri, che prevede il mantenimento di forme semplificate di lavoro agile fino alla nuova definizione contrattuale, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021. Ciò in quanto non può un Regolamento modificare un termine di legge.

E altresì val la pena di sottolineare che la stessa Conferenza delle Regioni e delle Province autonome abbia rilevato, nel



proprio parere in data 7 ottobre 2021, come la bozza del DM Brunetta non disciplinasse i lavoratori fragili, gli esenti dalla vaccinazione, i soggetti in quarantena, e non chiarisse se questi lavoratori dovessero essere ricompresi nella quota del 15% dei potenziali lavoratori agili, o se piuttosto non dovessero essere annoverati a parte.

Tutto ciò mentre i Piani Organizzativi per il Lavoro Agile e le bozze di Regolamentazione del lavoro agile ordinario di Settore giacciono ormai da tempo nei cassetti più nascosti, e la regolamentazione della materia in ambito CCNL è nelle mani del ministro più reazionario e retrogrado che la PA abbia mai avuto. Non sfugga per contro il fatto che da più autorevoli fonti anche pubbliche viene sollecitato il mantenimento dell'esperienza del lavoro agile, come esperienza positiva sul piano della resa lavorativa, oltretutto su quello della esperienza green.

Naturalmente, Brunetta non ha poi avuto alcun riguardo alla necessità di assicurare che un rientro massivo sia accompagnato da un adeguato aggiornamento delle linee guida

nazionali in materia antinfortunistica, dei protocolli nazionali anti COVID 19 di Settore, e dei conseguenti protocolli locali di competenza dei Comitati Anti COVID 19 di Ente, argomenti, peraltro, rientranti tra le materie di contrattazione nazionale e locale indicate dal vigente CCNL FC.

Nella considerazione che la Difesa non è caratterizzata da attività di sportello e da servizi nei confronti di utenze esterne, nulla giustifica iniziative in favore di drastici rientri massivi; per contro non sfugge ai lavoratori il fatto che il virus SARS COVID 19 sia tuttora in circolazione, che dunque il rientro massivo non possa che essere foriero di una nuova impennata di contagi, come già si è visto nella Scuola; e naturalmente non è confortante sapere che moltissime delle location in cui sono collocati i nostri uffici sono sedi vecchie, se non antiche, dove i lavoratori sono concentrati in spazi angusti e poco rassicuranti sul piano igienico-sanitario. Di qui la necessità di un adeguamento del Protocollo nazionale Difesa per il contrasto alla pandemia da virus SARS - COVID 19.



Vi è inoltre l'assoluta necessità di regolamentare, in modo condiviso e non con provvedimenti d'autorità come segnalato da molte parti, gli orari di servizio e di lavoro e la flessibilità in entrata e in uscita al fine della massima prevenzione dei rischi derivanti dall'affollamento nei mezzi di trasporto ed all'accesso dei Comandi/Enti.

Ma vi è un ultimo aspetto significativo di questa vicenda: il combinato disposto della decretata fine del lavoro agile emergenziale (che però a norma di legge finirebbe il 31/12/2021), con l'obbligo di possesso ed esibizione del green pass, di cui al DI 127 del 12/09/2021 e al DI 139 del 8 ottobre u.s., configura un obbligo di vaccinazione mascherato al fine di incrementare le percentuali dei vaccinati. Ciò è ancora più evidente alla luce del fatto che i costi dei tamponi restano a carico dell'Amministrazione solo nei casi di esenzione adeguatamente certificati, per cui il non vaccinato si ritrova a proprio insostenibile carico i costi dei tamponi, da reiterare all'infinito.

A ulteriore conferma di quanto detto, il divieto di deroghe per la esibizione del green pass, e la autonomia di ciascuna amministrazione nell'organizzare i controlli, in misura giornaliera non inferiore al 20%.

E ancora, l'allontanamento del lavoratore sprovvisto di green pass, comporta, per quella giornata e per le successive eventualmente non coperte, una assenza ingiustificata, senza retribuzione né contributi previdenziali, incidendo negativamente anche sulla maturazione delle ferie, con l'aggravante che se il lavoratore in fase di controllo risulti essere entrato senza green pass, oltre alle predette conseguenze si applica anche la sanzione economica e quella disciplinare. Tutto ciò accade in Italia, e non accade negli altri Paesi. Sarebbe più trasparente il Governo se si assumesse la piena responsabilità di rendere ufficiale la obbligatorietà del vaccino.

In conclusione, poiché sono pervenute sempre più numerose segnalazioni da parte delle nostre strutture territoriali e dai lavoratori stessi, in merito all'adozione indiscriminata delle misure di cui alla documentazione citata, la scrivente O.S. ha provveduto a diffidare con la nota in allegato, attraverso il Ministro della Difesa, l'intera Amministrazione dall'avvio di iniziative nella materia di che trattasi, se non previo:

- Emanazione di ulteriori linee guida da parte della F.P. previo confronto con le OO.SS.;
- Aggiornamento del protocollo nazionale anti COVID 19 che specifichi le modalità di adeguamento delle misure antinfortunistiche, e degli orari di servizio e di lavoro;
- Compiuta regolamentazione del lavoro agile fino al 31/12/2021 e di quello ordinario;
- Regolamentazione dei lavoratori fragili e di altre fattispecie di specifica tutela;
- Razionalizzazione della tempistica anche ai fini della gradualità del rientro.

Proprio oggi è arrivata la convocazione di Persociv per giovedì 21 ottobre p.v..

ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO LEGGE N. 127



Entrata in vigore del Decreto Legge n. 127 del 21/09/2021 sull'obbligo di esibizione del Green Pass per l'accesso ai luoghi di lavoro e del DPCM del 23/09/2021 in materia di superamento del lavoro agile quale modalità lavorativa ordinaria.

Diffida il Ministero della Giustizia per il suo tramite gli uffici giudiziari a non procedere a revoche indiscriminate dei programmi di lavoro agile. Richiesta di apertura dei tavoli di confronto sindacale in sede Nazionale per l'adeguamento dei Protocolli di sicurezza ai fini del contrasto della diffusione dell'infezione da Covid-19 negli ambienti di lavoro.

I provvedimenti legislativi in oggetto richiamati impatteranno sensibilmente, dal prossimo 15 ottobre, sulla riorganizzazione delle attività degli uffici giudiziari, chiamando in causa la necessità di rivedere e rafforzare le misure di sicurezza a suo tempo definite in sede locale a tutela della salute di tutti i lavoratori e dell'utenza esterna.

Si tratta, del resto, di impianti normativi che racchiudono in sé alcuni aspetti contraddittori e a cui faranno certamen-

te seguito ulteriori direttive e linee guida esplicative, sia da parte della Funzione Pubblica che delle singole amministrazioni centrali.

Il Decreto Legge n. 127 del 21/09/2021, che introduce dalla data del 15/10/2021 e fino al 31/12/2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, l'obbligo di possesso e di esibizione della Certificazione Verde Covid-19 (c.d. "Green Pass") anche per l'accesso del personale amministrativo e di magistratura negli uffici giudiziari, non prevede analogo vincolo per tutti gli altri soggetti che quotidianamente, perfino assai più numerosi del personale stesso, si recano nei Palazzi di Giustizia (avvocati, consulenti, periti, testimoni e parti del processo, altri ausiliari del magistrato estranei alle amministrazioni della giustizia), limitandone di fatto la ratio di assicurare che lo svolgimento dell'attività lavorativa avvenga effettivamente nelle più ampie condizioni di sicurezza, non potendosi escludere in modo assoluto che il virus entri e circoli comunque negli ambienti di lavoro.

Lo stesso DPCM del 23/09/2021, che stabilisce che la

modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, sempre dalla data del 15/10/2021, torna ad essere quella in presenza superando il ricorso al lavoro agile emergenziale, prescrive pure che le amministrazioni stesse, nella fase attuativa, debbano assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19, senza tuttavia indicare la necessaria e comunque inevitabile gradualità applicativa, proprio per scongiurare un rientro indiscriminato dei lavoratori in presenza che non tenga conto della piena tutela della loro salute, innanzitutto di quelli fragili o con particolari condizioni familiari, e che sarebbe peraltro in contrasto con quanto sancito dall'art. 2-ter della Legge di conversione del Decreto Legge n. 111 del 06/08/2021, definitivamente approvata sempre lo scorso 23/09/2021: fino al 31 dicembre 2021 i lavoratori fragili possono rendere di norma la prestazione lavorativa in smart-working o, quando questo non è possibile, ottenere che il periodo di assenza dal servizio venga equiparato al ricovero ospedaliero.

Tipici esempi di schizofrenia legislativa, che però non devono ripercuotersi, come spesso è avvenuto, a danno dei lavoratori! Alle problematiche fin qui evidenziate, se ne aggiunge una che rischia di compromettere ulteriormente la prioritaria esigenza di garantire la tutela della salute e le condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro e che si riferisce alla ormai cronica e sempre più evidente carenza di spazi da destinare al disbrigo delle attività dei dipendenti, soprattutto in ragione delle continue e cospicue immissioni di nuovo personale, sia amministrativo che di magistratura, a cui bisogna ovviamente assegnare idonee postazioni di lavoro evitando però di ricorrere, come purtroppo in alcuni casi ci è stato segnalato, a "stanze pollaio" dove vengono collocate più unità lavorative (con numerosi armadi e fascicoli al seguito e senza dimenticare i continui accessi in esse dell'utenza esterna) al punto da rendere loro pressoché impossibile l'osservanza della precauzione del distanziamento, tuttora raccomandata dalle competenti autorità sanitarie, e costringendole a trascorrere lunghe giornate di servizio condividendo ambienti chiusi e dovendo perciò sempre indossare la mascherina.

“ I provvedimenti legislativi in oggetto richiamati impatteranno sensibilmente, dal prossimo 15 ottobre, sulla riorganizzazione delle attività degli uffici giudiziari, chiamando in causa la necessità di rivedere e rafforzare le misure di sicurezza a suo tempo definite in sede locale a tutela della salute di tutti i lavoratori e dell'utenza esterna.



“A maggior ragione è urgente predisporre un piano programmatico finalizzato all’ampliamento reale delle strutture edilizie, con l’adozione di nuovi edifici e locali da acquisire o prendere in affitto e con la costruzione di nuovi palazzi di giustizia, perché le assunzioni non solo è necessario farle ma bisogna farne molte di più, e comunque nel contempo deve essere garantita la sicurezza, la salubrità e la salute sui posti di lavoro alle persone che vi operano ed all’utenza tutta.

In proposito la scrivente O.S., che si riserva di esercitare fino in fondo le proprie prerogative vigilando sul pieno rispetto delle norme di sicurezza, auspica che la questione possa essere oggetto di valutazione in tutti i Distretti degli RSPP e delle Conferenza Permanente, affinché si disponga il monitoraggio di tutti gli ambienti di lavoro e si intervenga in modo risolutivo, anche prendendo in considerazione l’opportunità di distribuire in modo più razionale il personale dividendo le stanze più grandi mediante pannelli rimovibili e con accessi separati, laddove dovessero emergere criticità che mettono a repentaglio la salute dei lavoratori.

Inoltre, con riferimento ai riflessi del DPCM del 23/09/2021, con la presente si diffida il Ministero e per suo tramite tutti gli uffici giudiziari del Distretto a volersi astenere dal procedere alla revoca indiscriminata dei programmi di lavoro agile in corso e all’attuazione di piani generalizzati di rientro dei lavoratori stessi in presenza, prima dell’emanazione di linee guida e/o di circolari esplicative della Funzione Pubblica e del Ministero della Giustizia. Infine, tenuto conto dello stato di emergenza ancora in atto, si richiede comunque la convocazione un tavolo di confronto con le OO.SS. in modo da definire prima dell’invio di dette circolari ad ogni sede decentrata, le questioni relative tanto sul lavoro agile stesso quanto sull’urgenza di adeguare e implementare i Protocolli anti-Covid alla luce proprio dei recenti interventi del legislatore.



Tipici esempi di schizofrenia legislativa, che però non devono ripercuotersi, come spesso è avvenuto, a danno dei lavoratori! Alle problematiche fin qui evidenziate, se ne aggiunge una che rischia di compromettere ulteriormente la prioritaria esigenza di garantire la tutela della salute e le condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro e che si riferisce alla ormai cronica e sempre più evidente carenza di spazi da destinare al disbrigo delle attività dei dipendenti.



TAVOLO TECNICO SUI PASSAGGI ORIZZONTALI

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.

L'ipotesi di accordo sarà rivista prevedendo l'attualità delle mansioni diverse svolte.

Una considerazione a nostro avviso fondamentale: alla vigilia delle assunzioni degli AFAV questo accordo consentirà un ampliamento dei posti a disposizione e una distribuzione dei nuovi assunti in base alle reali esigenze degli Istituti del MIC.

Alla procedura dei passaggi orizzontali sono strettamente connesse la mobilità e i bandi per il passaggio tra le Aree. Non vogliamo perdere neanche un minuto.

FUA 2021

Siamo ancora in attesa delle risposte da parte della Funzione Pubblica.

Per quanto ci riguarda, siamo pronti a sottoscrivere l'accordo per garantire prima possibile la liquidazione delle risorse spettanti al personale.

LAVORO AGILE E/O SMART WORKING

Il DPCM del 23 settembre 2021 prevede dal 15 ottobre il lavoro in presenza come modalità ordinaria e recita: il rientro non sarà immediato, bensì graduale e accompagnato da apposite indicazioni fornite a tutte le pubbliche amministrazioni con decreto del Ministro per la PA, ovviamente nel rispetto della cornice delle misure di contrasto del fenomeno epidemiologico adottate dalle competenti autorità.

Il decreto prevede dei passaggi a livello nazionale per definire criteri uniformi validi per l'intera Amministrazione. Per questo motivo abbiamo chiesto di bloccare ogni iniziativa autonoma da parte dei dirigenti locali e l'immediata convocazione di un tavolo sindacale nazionale,

di cui attendiamo la convocazione. Mentre andiamo in stampa il Segretario Generale, da noi sollecitato sull'argomento, ha garantito l'emanazione immediata di una circolare che, su nostra richiesta, dovrà garantire l'uniformità dei comportamenti sul territorio nazionale e svolgere funzione regolatoria.

Lo smart working proseguirà: il rinnovo dei contratti rappresenta l'occasione per fissare le regole generali del lavoro agile a garanzia di tutti i lavoratori.

GREEN PASS

Pubbligate le linee guida per la verifica del green pass nei luoghi di lavoro.

Richiesto un incontro per fornire indicazioni anche in questo caso uniformi agli Istituti periferici. Non possono essere ritenuti validi incarichi con i quali i colleghi della vigilanza ricevono il compito di verificare il possesso del green pass da parte dei colleghi. La norma stabilisce infatti che tale responsabilità è in capo ai Dirigenti che possono individuare e affidare precise responsabilità ai funzionari, garantendo al contempo la tutela degli operatori.



CHE I TAMPONI LI PAGHI IL DATORE DI LAVORO

NUOVA RICHIESTA DELLA FLP AL MINISTRO DELL'INTERNO



Con una lettera (che si allega) inviata al Ministro dell'Interno, la FLP ha reiterato la richiesta (già effettuata lo scorso 30 settembre) affinché tutto il personale non vaccinato e che non si vuole vaccinare, possa fruire di tamponi gratuiti per poter lavorare.

Se l'imposizione del Green Pass per lavorare corrisponde realmente ad esigenze di tutela sanitaria sul posto di lavoro, il d.lgs. 81-2008 pone infatti in capo al datore di lavoro le spese per ottemperare.

C'è poi da rimarcare che due giorni fa proprio il Capo di Gabinetto della Lamorgese, Prefetto Bruno Frattasi, ha diramato una nota con la quale si invitavano le autorità portuali italiane e le ditte private che operano nei porti italiani, a pagare i tamponi ai lavoratori portuali.

E perché solo ai lavoratori portuali?

Dovrebbe essere così per tutti i lavoratori di tutte le realtà, pubbliche e private, e il discorso vale in primis per il Ministero dell'Interno, ovvero per il personale civile, per gli appartenenti alla Polizia di Stato, ma anche per tutte le altre Forze di Polizia, inclusa la Polizia Penitenziaria.

Dal Ministro dell'Interno (che finora non ha mai brillato né per il contrasto all'immigrazione clandestina e alla

criminalità e né per il mantenimento dell'ordine pubblico) ci si aspetta che assicuri al Paese un adeguato livello di sicurezza e l'ordine pubblico.

Sarebbe quindi necessario che possa disporre del numero più alto possibile di operatori di polizia e di personale di supporto per poter garantire un adeguato livello di efficienza di tutti i servizi... specie in questo particolare momento.

Considerato l'alto numero di agenti di polizia e personale civile non vaccinati, la logica vorrebbe che il Ministro dell'Interno si adoperasse per poter disporre del maggior numero di addetti per assicurare ordine e legalità.

Tale interesse appare preminente anche rispetto a quello (pure importantissimo) relativo ai servizi resi dai lavoratori portuali.

Confidiamo che la dottoressa Luciana Lamorgese (che è stata messa lì non per fare gli interessi della carriera prefettizia ma per assicurare ordine e legalità ai cittadini) comprenda la bontà della nostra richiesta, volta a tutelare gli interessi dei lavoratori e dei cittadini dell'intero Paese.

in allegato la lettera:

Roma, 14 ottobre 2021

Al Ministro dell'Interno

Dottoressa Luciana Lamorgese

Oggetto: Reiterazione richiesta per tamponi gratuiti Covid-19 per il personale del Ministero dell'interno.

La scrivente organizzazione sindacale, a seguito dell'emanazione del decreto legge 21 settembre 2021 n. 127, che prevede l'estensione della certificazione verde COVID-19 al lavoro pubblico e privato, in data 30 settembre u.s. le aveva già chiesto che il personale dipendente del Ministero dell'Interno non vaccinato e che non si vuole vaccinare, potesse fruire di tamponi gratuiti per poter lavorare.

Se l'imposizione del Green Pass per poter lavorare corrisponde realmente ad esigenze di tutela sanitaria sul posto di lavoro il d.lgs. 81-2008 pone infatti in capo al datore di lavoro le spese per ottemperare.

In proposito, solo 2 giorni fa, il suo Capo di Gabinetto Prefetto Bruno Frattasi, ha diramato una nota con la quale si invitano le autorità portuali italiane e le ditte private che operano nei porti italiani, a pagare i tamponi ai lavoratori portuali.

Tale "raccomandazione", a parere della scrivente O.S., dovrebbe essere estesa a tutte le aziende pubbliche e private italiane.

Per quanto riguarda il Ministero dell'Interno, si invita nuovamente la S.V. ad emanare disposizioni ai medici della Polizia di Stato per eseguire internamente in ciascuna provincia tamponi gratuiti a tutti i dipendenti del Ministero dell'interno che ne avranno bisogno per accedere al lavoro.

Tale richiesta è valida anche per gli appartenenti alla Polizia di Stato e deve intendersi estesa anche a tutte le altre Forze di Polizia, inclusa la Polizia Penitenziaria.

Considerato che lei (in virtù dell'incarico che ricopre) dovrebbe assicurare al Paese un adeguato livello di sicurezza, nonché il mantenimento dell'ordine pubblico e tenuto conto dell'alto numero di agenti di polizia non vaccinati e che non vogliono vaccinarsi, si ritiene che sia suo interesse (oltre che di tutto il Paese) poter disporre, in questo particolare momento, del numero più alto possibile di operatori di polizia e di personale di supporto che garantiscano un adeguato livello di efficienza di tutti i servizi.

La sollecitiamo quindi a voler diramare al più presto le disposizioni sopra richieste.

Cordiali saluti.

Il Coordinatore Generale FLP Interno

“ Considerato l'alto numero di agenti di polizia e personale civile non vaccinati, la logica vorrebbe che il Ministro dell'Interno si adoperasse per poter disporre del maggior numero di addetti per assicurare ordine e legalità. Tale interesse appare preminente anche rispetto a quello (pure importantissimo) relativo ai servizi resi dai lavoratori portuali.



SCOMPARE IL LAVORO AGILE NELL'AGENZIA

**CONFERMATA, PURTROPPO IN NEGATIVO,
LA VISIONE RIDUTTIVA E POCO
LUNGIMIRANTE DEL MANAGEMENT
ADM SU QUESTO STRUMENTO**

Conclusa la riunione in Agenzia che aveva all'ordine del giorno l'entrata in vigore delle nuove norme sul rientro in presenza, l'utilizzo del lavoro agile e l'obbligatorietà del green pass.

Il Direttore del Personale ha fatto "leggere" la bozza di CAD che nel corso di questa giornata firmerà e verrà inviata a tutte le direzioni centrali e territoriali.

Abbiamo iniziato quindi la riunione già in salita, non potendo disporre di un testo scritto per valutarne appieno la portata. Ma diciamo che forse è stato un falso problema, visto che la CAD sembra limitarsi a riportare

pedissequamente quanto stabilito dal DPCM e dal DM Brunetta.

Emerge con tutta la chiarezza la volontà dell'Agenzia di far ritornare quanto prima tutti al lavoro di presenza, azzerando l'esperienza del lavoro agile fin qui percorsa, che in questo periodo ha dimostrato tutta la sua potenzialità e i vantaggi in termini di maggiore produttività per l'Agenzia e di conciliazione vita - lavoro per il personale. La circolare infatti si limita a richiamare il DM in merito ai 15 giorni di tempo (successivi al 15 ottobre) che le amministrazioni hanno a disposizione per adottare le misure



organizzative per dare piena attuazione al decreto, ma non dice altro. Quindi, a livello di direzioni centrali e territoriali è facile prevedere che ci saranno probabili applicazioni restrittive, cioè da domani tutti in ufficio, o forse più estensive, e che possano quindi “concedere” una dilazione fino a 15 giorni al massimo prima della cessazione del lavoro agile.

Perché di questo parliamo, l’Agenzia non ha pronto nulla per ipotizzare una diversa rimodulazione del lavoro agile sulla base delle attività smartabili, del contratto individuale da far firmare ai colleghi, così come preteso da Brunetta in questa fase ancora emergenziale, e a tutti gli altri adempimenti previsti dalle disposizioni normative, che nei fatti, fanno spostare a chissà quale data una possibile ripresa nell’utilizzo dello smart working.

L’unica eccezione, ma perché prevista dalla norma, sarà la possibilità per i “lavoratori fragili” di rimanere in lavoro agile fino al 31 dicembre prossimo, data di scadenza del periodo emergenziale.

L’altra previsione che rimane invariata al momento, sarà la fascia di flessibilità in entrata negli uffici prevista attualmente fino alle 11:30.

Come FLP abbiamo contestato l’Agenzia per le considerazioni già esposte, e la conferma del mancato coraggio nell’affrontare apertamente il tema, stante anche la riluttanza dimostrata dall’Agenzia nel non averci dato nemmeno risposta in merito alla richiesta di restituzione delle attrezzature informatiche di cui abbiamo parlato abbondantemente nei nostri due precedenti notiziari.

Abbiamo evidenziato come altre amministrazioni centrali, più attente, abbiano emanato disposizioni che invece mantengono se pur in forma più ridotta l’utilizzo del lavoro agile (diverse si stanno orientando sui 3 giorni di presenza e 2 in SW), anche perché continuiamo ad essere in periodo emergenziale, e lo SW è uno degli strumenti principali con cui tenere sotto controllo l’epidemia.

Vista la chiusura totale, abbiamo chiesto di valutare almeno la possibilità di mantenere il lavoro agile anche ad altre categorie di lavoratori, non fragili, ma con situazioni personali meritevoli di tutela poiché riteniamo sia anche nell’interesse dell’amministrazione avere dipendenti che lavorano da casa piuttosto che assenti dal servizio fruendo di altri benefici contrattuali o normativi (come ad esempio i caregiver). Così come che venga chiarito che ai lavoratori fragili non sarà richiesta la restituzione del materiale informatico, visto che potranno continuare a svolgere la loro attività in lavoro agile. E ancora, che cessando la modalità di lavoro agile, l’Agenzia dovrà contestualmente provvedere ad eliminare il trasferi-

mento di chiamata dai telefoni degli uffici sulle utenze personali di tutti i colleghi.

Abbiamo poi affrontato la questione dei controlli per il green pass.

Anche in questo caso abbiamo registrato previsioni all'interno della bozza di circolare che riteniamo troppo generiche. Come FLP abbiamo a cuore la sicurezza dei colleghi in tema di salute, così come anche ricercare soluzioni di buon senso per prevenire potenziali conflitti che potrebbero insorgere, vista la forte divisità esistente sui temi del vaccino e del green pass che in questa fase epocale stanno facendo registrare tensioni sociali.

Per questo abbiamo chiesto maggiore chiarezza, sia su chi dovrà effettuare i controlli e applicare le eventuali sanzioni e allontanamenti (nella circolare si parlava in modo generico dei dirigenti o di loro delegati), che sulle modalità di controllo, anche in questo caso poco chiare e lasciate alla discrezionalità degli uffici. Nella circolare è scritto che i controlli dovranno essere fatti prima di accedere ai tornelli, ma con quali strumenti?

E da chi? Ci sono uffici, come quelli centrali, che hanno servizi di guardiana esterna e tanti altri no, il DM ha inserito una clausola di invarianza di spesa, e quindi i direttori degli uffici difficilmente potranno avvalersi il personale esterno, quindi la "croce" su chi ricadrà?

Abbiamo evidenziato poi la mancanza di chiarimenti su un fatto importante che potrà accadere, che è quello della possibile scadenza del green pass durante l'orario di ufficio. Cosa succederà in quel caso?

Abbiamo chiesto quindi di specificare, come già altre amministrazioni hanno previsto, che l'eventuale scadenza nel corso della giornata lavorativa non produrrà conseguenze fino al termine della giornata stessa. Infine, relativamente al problema della sicurezza per la salute dei lavoratori, come FLP abbiamo avvisato l'Agenzia che, trattandosi di questione prettamente contrattuale, chiederemo in tutti gli uffici di aprire sessioni di contrattazione dedicate, ai sensi dell'articolo 7 del CCNL.

L'Agenzia non ha fornito alcuna risposta durante la riunione alle richieste sindacali e ha confermato in toto la CAD ufficiale .



Condividiamo il nuovo assetto che prenderà forma nelle DT con la previsione degli Uffici Affari Generali e degli Uffici Antifrode. Un'operazione che, nell'intento dell'Agenzia, da una parte dovrebbe permettere una maggiore efficacia dell'azione amministrativa nello svolgimento delle diverse attività, in particolare con il riordino della logistica e degli acquisti, e dall'altra con la possibilità di spostare risorse del personale ."

RESTITUZIONE MATERIALE INFORMATICO E LAVORO AGILE DOPO IL NOSTRO INTERVENTO L'AGENZIA CORREGGE SUBITO IL TIRO CON UNA NOTA DI CHIARIMENTI ... CHE NON CHIARISCE PROPRIO NULLA



Condividiamo il nuovo assetto che prenderà forma nelle DT con la previsione degli Uffici Affari Generali e degli Uffici Antifrode. Un'operazione che, nell'intento dell'Agenzia, da una parte dovrebbe permettere una maggiore efficacia dell'azione amministrativa nello svolgimento delle diverse attività, in particolare con il riordino della logistica e degli acquisti, e dall'altra con la possibilità di spostare risorse del personale ."

A seguito della nostra azione immediata (richiesta di incontro e di sospensione degli effetti della nota inviata dalla Direzione Organizzazione e Digital Transformation in data 7 ottobre), altrettanto tempestivamente lo stesso Direttore Centrale in data di ieri inviava a tutte le direzioni centrali e territoriali una nota di chiarimento, sorvolando sulla nostra richiesta di sospensione. Parallelamente, anche il direttore centrale del personale inviava una comunicazione a noi, e a tutti gli altri sindacati, cercando anche lui di chiarire la portata dell'iniziativa dell'Agenzia e rassicurandoci che come sindacati saremo "puntualmente coinvolti" appena l'Agenzia terminerà la valutazione/predisposizione di una direttiva in ordine al lavoro agile. Peccato che la lettura della nota iniziale del 7 ottobre della DODT e delle due successive, rispettivamente della DODT e della Direzione Personale, non chiariscono un bel niente e anzi fanno aumentare a dismisura le perplessità che nutriamo su questo "processo di ricognizione e restituzione delle attrezzature informatiche" in corso.

Pertanto, abbiamo scritto poco fa al Direttore Centrale, dott.ssa Castellani, chiedendo ulteriori - e speriamo - esaustivi chiarimenti, che possano dissipare i nostri dubbi, o in caso contrario, confermando e sollecitando la sospensione degli effetti della sua comunicazione del 7 ottobre scorso.

Rimandando quindi alla lettura della nostra nuova nota tutti i dubbi da noi sollevati di seguito vi ripor-



tiamo anche una nostra ulteriore considerazione.

Premettiamo che riteniamo lodevole l'impegno dell'Agenzia che intende effettuare un imponente avvicendamento tecnologico e che vedrà entro pochi mesi la sostituzione pressoché integrale delle attrezzature informatiche (desktop e portatili) assegnate al personale. E da qui, la necessità di un'azione ricognitiva, propedeutica all'acquisto del nuovo materiale informatico. Ma le domande che ci assillano e ci fanno preoccupare dopo aver letto le varie comunicazioni dei direttori sono le seguenti:

E' possibile secondo voi, colleghi, che per effettuare un mero processo di ricognizione delle attrezzature informatiche in uso negli uffici o assegnati al personale, l'Agenzia debba farsi restituire le suddette attrezzature? Non esistono inventari delle attrezzature informatiche in uso negli uffici?

I portatili, i-pad, cellulari e quant'altro assegnato direttamente al personale, non sono stati tracciati e registrati in nessun archivio?

Oppure che una Direzione Centrale di Staff qual è la Direzione Organizzazione e Digital Transformation, non è in grado di reperire tali informazioni nei suoi archivi e/o farseli mandare dagli uffici?

Ci rifiutiamo di credere a una cosa del genere, perché in un caso o nell'altro, ciò dimostrerebbe – astrattamente parlando s'intende – una clamorosa manifestazione di incompetenza e di inadeguatezza di tutta la catena di comando che sovrintende a queste linee di attività.

Rimaniamo quindi fiduciosi nelle successive risposte che l'Agenzia intenderà darci e ci regoleremo poi di conseguenza.

TERZA RIUNIONE ARAN SUL RINNOVO DEL CCNL SANITÀ PERIODO 2019-2021

In data 22 settembre 2021 si è tenuta la riunione per il rinnovo del CCNL comparto Sanità ove ci si è confrontati su un'ulteriore bozza presentata dall'Aran riguardante gli istituti contrattuali della mobilità, della formazione, del contratto a tempo determinato e a tempo parziale e del lavoro agile. L'Aran, su sollecitazione della parte sindacale, si è ripromessa di esplicitare nel prossimo incontro, che si terrà il 7 Ottobre, le controdeduzioni sui rilievi delle OO.SS. finora pervenuti.

L'Aran ha dichiarato, come prospettato dalla CSE, che si arriverà ad un CCNL completo in tutte le sue parti, compresa quella determinante dell'Ordinamento professionale, senza rinvii a fantomatiche ed inutili Commissioni paritetiche post sottoscrizione.

Per giungere a questo risultato sarà opportuno coniugare l'esigenza di celerità del rinnovo (anche per colmare evidenti lacune ed errori del precedente CCNL) con quella di sottoscrivere un buon Contratto di lavoro che restituisca dignità professionale ai lavoratori della Sanità pubblica che da anni attendono il pieno riconoscimento nella carriera delle esperienze e del percorso formativo, e che, nonostante ciò, non si sono tirati indietro di fronte al super lavoro richiesto (e ai connessi rischi) durante i periodi più duri della diffusione del virus Sars Cov 2. Siamo però consapevoli che dal punto di vista economico le risorse attualmente stanziare risultano insufficienti (e andranno pertanto ampliate nella prossima legge di bilancio) per la completa valorizzazione degli operatori del settore che richiederebbe – proclami a parte – almeno l'equiparazione degli stipendi alla media UE.

In relazione alla seconda bozza presentata dall'Aran, la CSE ritiene che per la mobilità è importante introdurre nel testo contrattuale la previsione esplicita della mobilità per compensazione, come da Orientamento Aran CSAN4, in applicazione della Nota della Funzione Pubblica n. DFP 002056 P-4 17.1.7.4 del 27.03.2015,

previsione inopinatamente depennata nel precedente Contratto per la fretta di chiudere per motivi politico elettorali.

Per quanto attiene la Formazione Continua ed ECM, che l'Azienda o ente devono garantire a tutti i lavoratori, in particolare ai professionisti laureati, rispetto all'acquisizione dei Crediti Formativi previsti dalle vigenti disposizioni normative e dai regolamenti dei singoli ordini professionali, va inserito nel CCNL il riferimento all'art. 7 del DPR 137/2012, che prescrive per ogni professionista l'obbligo di curare il continuo e costante aggiornamento della propria competenza professionale, da conseguire anche attraverso altre agenzie e attraverso corsi Fad, oltre che in presenza.

Si è parlato anche di lavoro agile per il quale la CSE ritiene necessaria una compiuta regolamentazione contrattuale con riconoscimento degli istituti del rapporto di lavoro, formazione, dotazioni informatiche, tutela assicurativa, diritto alla disconnessione e buoni pasto, ma anche al diritto alle assemblee da remoto e alla bacheca elettronica, mettendo in evidenza il limite della mancanza di un accordo quadro sul tema e ribadendo la differenza sostanziale tra il telelavoro e lo smart working, che richiederebbe la previsione di obiettivi e orari più flessibili, come già rappresentato nell'ambito del Contratto delle Funzioni Centrali. In un periodo in cui molti dipendenti pubblici stanno tornando in presenza, nonostante le proclamate esigenze di garantire la sicurezza nei posti di lavoro, unitamente alla necessità di mantenere e implementare i Protocolli sicurezza vigenti, sarà ineludibile a promuovere questa nuova modalità di espletamento della prestazione lavorativa da considerare come opportunità per la conciliazione famiglia-lavoro ma anche come occasione per svecchiare la macchina burocratica pubblica in un'ottica di maggiore produttività ed efficienza.

LA CSE SCRIVE AL CTS E ALLA CONFERENZA UNIFICATA CHIEDENDO MODIFICHE AL DECRETO



Auspichiamo che le nostre valutazioni possano trovare ascolto e che sia il CTS che la Conferenza Unificata facciano proprie le nostre considerazioni. In ogni caso, come abbiamo già annunciato, diffideremo le singole Amministrazioni a dare attuazione ai contenuti del DM in mancanza della prevista contrattazione dei Protocolli di sicurezza

Lo schema di DM predisposto dal Ministro Brunetta mirante al ritorno generalizzato negli Uffici a partire dal 15 ottobre 2021, con il sostanziale azzeramento del lavoro agile, è stato dallo stesso inviato nei giorni scorsi al Comitato Tecnico Scientifico e alla Conferenza Unificata Stato - Regioni - Autonomie Locali per il prescritto parere.

Già abbiamo avuto modo di evidenziare sia come FLP che come CSE, con il Comunicato stampa del Segretario Generale Marco Carlomagno, tutte le criticità dell'operazione rientro, sia dal punto di vista della sicurezza sui posti di lavoro, che delle conseguenze sul lavoro agile, sia emergenziale che a regime.

Ecco il perché abbiamo ritenuto importante segnalare ai due Organismi che dovranno pronunciarsi nelle prossime ore, con due specifiche note, le nostre osservazioni sullo schema di DM, affinché vengano apportate le opportune modifiche in sede di emanazione del citato DM.

In particolare abbiamo evidenziato che :

- il virus SARS-CoV-2 è ancora in circolazione nel Paese, e un aumento della presenza di personale pubblico negli uffici potrebbe causare un aumento di contagi.
- I protocolli sicurezza non sono stati aggiornati, nonostante ad oggi esistano nuove varianti del virus, a fronte di una logistica che nella stragrande maggioranza dei casi non permette di avere un adeguato distanziamento nel caso in cui gli Uffici prevedano, come richiesto dal DM, il rientro contemporaneo di tutto il personale. A queste criticità si aggiungono quelle derivanti dall'afflusso dell'utenza negli Uffici, a cui non è richiesto l'obbligo del green pass, con conseguenze evidenti



sulla sicurezza e sul possibile, prevedibile, aumento del rischio contagio.

□ L'utilizzo dei DPI (Dispositivi di Protezione Individuali) in modo continuativo per tutta la durata dell'orario di lavoro, in locali angusti e sovraffollati, sicuramente influirà sulla prestazione lavorativa e sulla salute del personale.

□ Non sono previste deroghe per i cosiddetti caregiver.

□ Il richiamo in presenza di tutto il personale pubblico aumenterebbe il carico sul trasporto pubblico locale che non è stato rafforzato adeguatamente, mettendo a repentaglio la salute pubblica di cittadini e lavoratori.

□ Molti Mobility Manager pubblici hanno bocciato l'idea del ritorno al lavoro in presenza invitando a puntare ancora sullo smart working, per evitare un picco degli spostamenti che peserebbe eccessivamente sui trasporti ancora all'80% e, allo stesso tempo, causerebbe anche un'ulteriore impennata del traffico, già ai massimi storici.

□ Ove attuato il DM in esame porterebbe ad un sostanziale azzeramento del lavoro agile nelle Amministrazioni, vanificando tutte le esperienze e le best practices che in questi mesi hanno permesso di migliorare i processi e l'organizzazione del lavoro, rendendoli più moderni, digitalizzati, maggiormente fruibili, aumentando nel contempo la produttività complessiva.

□ Per favorire la ripresa del 3% delle attività ed esercizi commerciali situati presso gli uffici pubblici, notoriamente collocati nei centri delle città, si penalizzerebbe pesantemente tutto il restante diffuso tessuto produttivo delle altre aree cittadine, degli hinterland e dei

piccoli comuni limitrofi, dove gran parte dei lavoratori pubblici abita.

Non da ultimo, abbiamo segnalato che il DM si pone in contrasto con l'art. 263 della Legge 77/2020, come modificato dal Decreto Legge "riaperture", che prevede il mantenimento dell'adozione di forme semplificate del lavoro agile fino alla nuova definizione contrattuale, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, nella parte in cui dispone, invece, con il citato schema di DM, la stipula del contratto individuale di lavoro per il personale collocato in smart working già dal 15 ottobre 2021, modificando con un atto normativo di natura regolamentare un termine previsto dalla legge, violando altresì le prerogative contrattuali che secondo la legge vigente può dispiegare la sua funzione entro il termine del 31 dicembre 2021.

Auspichiamo che le nostre valutazioni possano trovare ascolto e che sia il CTS che la Conferenza Unificata facciano proprie le nostre considerazioni.

In ogni caso, come abbiamo già annunciato, diffideremo le singole Amministrazioni a dare attuazione ai contenuti del DM in mancanza della prevista contrattazione dei Protocolli di sicurezza, che vanno rinegoziati in quanto materia disciplinata dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro, così come le diffideremo dal prevedere in questa fase, e fino al 31 dicembre 2021, la stipula di accordi individuali per l'accesso al lavoro agile, in luogo delle modalità di accesso semplificate, in violazione di quanto previsto dall'art. 263 della legge 77/2020.

TRE PIANI

Tre piani, tre famiglie e la trama del quotidiano che logora la vita, disfa i legami, apre le ferite, consuma il dramma. Al piano terra di un immobile romano vivono Lucio e Sara, carriere avviate, spinning estremo e una figlia che parcheggiano dai vicini, Giovanna e Renato. Al secondo c'è Monica, che ha sposato Giorgio, sempre altrove, ha partorito Beatrice senza padre e 'ha' un corvo nero sul tavolo. All'ultimo dimorano da trent'anni Dora e Vittorio, giudici inflessibili che hanno cresciuto Andrea al banco degli imputati. Un incidente nella notte travolge un passante e schianta il muro dello stabile, rovesciando i destini e mischiando i piani.

Il cambiamento di prospettiva è quello che rende Tre piani interessante e misterioso.

Nanni Moretti mette in scena per la prima volta la storia di un altro, affrontando la profusione narrativa delle serie, coi loro intrighi incrociati, i colpi di scena, la partitura corale. Ma è di letteratura che si tratta. Adattamento del romanzo omonimo di Eshkol Nevo, ambientato a Tel Aviv, Tre piani trasloca a Roma padri tossici, mariti infedeli o assenti, donne che amano troppo, bambine incustodite e fantasmi borghesi.

Il film fa un'irruzione fracassante nelle loro vite: una macchina finisce in un appartamento nella prima scena e l'incidente avrà conseguenze immediate, indirette o lontane nel tempo. Gli inquieti condomini di Prati sono assediati dal regista, scossi dalle fondamenta e costretti nell'epilogo a lasciare con le loro stanze, la zona di confort.

Piantato all'ultimo piano dell'immobile, Nanni Moretti incarna il ruolo di un magistrato in conflitto (morale) col figlio, che ha provocato un incidente mortale. Dieci anni, tre tempi e due ellissi servono un racconto dove le disillusioni ideologiche sono diventate individuali, l'umorismo irreperibile.

Tre piani è un film nero che punta la durezza di un mondo in cui gli uomini non si capiscono più. Impensabile anche solo fare corpo "con una minoranza" di persone. L'intransigenza, la sfiducia e l'egoismo dettano i comportamenti dei personaggi guidati sovente dalla paura e dal senso di colpa.

TRE FAMIGLIE, TRE PIANI.

Ci sono i primi segnali del nuovo film di Nanni Moretti, Tre piani. Sono piccoli segnali ma vanno presi in considerazione, perché Moretti è una delle poche prove dell'esistenza in vita del cinema italiano, oltre ad essere un intellettuale tout court che di tanto in tanto si esprime, su vari piani, con una sua personale potenza critica. Nel nuovo film dà corpo e volto a un giudice. È quanto è dato sapere. Certo, Moretti magistrato ufficiale, come mostra il fotogramma distribuito, genera molta curiosità, perché l'intera opera dell'autore è tutto un esprimere giudizi, sempre imprevedibili, sempre in chiavi inedite e allarmanti, a volte persino profetiche. Va anche detto che Moretti è personaggio politicamente schierato e divisivo. Ma per la sua qualità, al di là della politica, vale il segnale "prova" delle prime righe.



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

Avete in mente di visitare l'Italia per il vostro prossimo viaggio e state cercando i posti migliori da visitare?

Ottima scelta, ci sono tantissime belle cose da vedere in questo paese, lo amerete davvero!

Con le sue tantissime splendide città, la sua ricca storia, i paesaggi mozzafiato, alcune tra le isole più belle del Mediterraneo e naturalmente la sua cucina deliziosa, posso affermare senza ombra di dubbio che l'Italia è una delle mie mete preferite in Europa.

Per aiutarvi a pianificare le vostre vacanze in Italia, ho preparato questa lista delle 20 migliori cose da fare in Italia, con tutti i punti più interessanti e le attrazioni da non mancare. Di sicuro vi darà un'idea sulla vostra prossima destinazione di viaggio.

Quindi, quali sono le più belle città italiane da visitare? Andiamo alla scoperta di Roma, della Costiera Amalfitana, di Capri, della Sicilia e tantissimo altro ancora!

1. Roma: la capitale

Inizierò questa guida sui posti belli da visitare in Italia con la capitale, Roma. La Città Eterna attira milioni di turisti ogni anno ma, nonostante quello che si potrebbe pensare, non è la città più turistica del paese. Firenze e Venezia infatti attraggono un maggior numero di visitatori internazionali!

Roma è una bellissima città, con l'ulteriore vantaggio di essere molto facile da visitare

a piedi. E piena di monumenti antichi, splendide piazze e musei. Ecco cosa visitare a Roma:

Il Colosseo

Il Fori Romano

Il Pantheon

La Fontana di Trevi

Piazza Navona

Se siete in viaggio a Roma, dovrete andare anche visitare la Città del Vaticano. Ecco le cose da non perdere:

Piazza San Pietro

La Basilica di San Pietro, la basilica più grande del mondo

La Cappella Sistina e l'opera principale di Michelangelo: Il Giudizio Universale

E tutti i musei Vaticani

2. Firenze: la città dell'arte

Firenze, senza dubbio la più bella città della Toscana, è sede di numerosi musei e palazzi Rinascimentali. Il Patrimonio Culturale in suo possesso è immenso: la metà delle opere d'arte italiane si trovano a Firenze. Non c'è da stupirsi sui motivi per cui è una delle città più visitate in Italia insieme a Venezia!

Quindi, sarete tra i 15 milioni di turisti che visiteranno la città quest'anno?

Ecco cosa vedere a Firenze:

Il Duomo

La Galleria degli Uffizi e i suoi famosi dipinti

La basilica di San Miniato al Monte, dalla quale è possibile godere di una vista panora-



mica su Firenze. Un consiglio: andateci durante il tramonto
Piazza della Signoria: un vero museo a cielo aperto

La Cupola del Brunelleschi: scalate i 400 gradini per una vista a 360 gradi su Firenze. Ricordatevi di prenotare i biglietti in anticipo per evitare la fila.

E non dimenticate di visitare le campagne Toscane, famose per essere le più belle d'Italia!

3. Pisa

Quando sentite parlare di Pisa, la prima cosa che vi viene in mente è probabilmente la famosa torre pendente, il simbolo della città. Ad ogni modo, ci sono anche altri posti da visitare a Pisa, quindi potrete passare facilmente un'intera

giornata in città. Ecco cosa vedere a Pisa:

La Piazza dei Miracoli, è il cuore turistico della città: tutti i monumenti più famosi di Pisa si trovano qui!

La torre di Pisa, con il suo prezzo di ingresso di 20€ (può essere un prezzo che lascia sorpresi!)

La Cattedrale di Nostra Signora dell'Assunzione

Il Battistero di San Giovanni di Pisa

Il Camposanto Monumentale

La Piazza dei Cavalieri, una piccola e tipica piazza italiana ma meno turistica

Borgo Stretto: luogo perfetto per lo shopping e posto ideale in cui mangiare o bere qualcosa presso uno dei suoi numerosi ristoranti.

4. Venezia: la città romantica

Non posso scrivere un articolo sulle più belle città italiane da visitare senza menzionare la famosa Città di Venezia!

Venezia è una delle città più turistiche d'Europa, un'ottima scelta se si desidera trascorrere un weekend o qualche giorno in più durante le vostre vacanze in Italia. Con i suoi numerosi canali e le sue famose gite in gondola, è anche la destinazione perfetta per una vacanza romantica. Il Carnevale di Venezia si svolge ogni anno a febbraio e attira tantissimi turisti da tutto il mondo. Se la folla non vi infastidisce, può essere l'occasione ideale per visitare Venezia!

Ecco cosa vedere a Venezia:

Piazza San Marco: il cuore della città e area dei piccioni

La Basilica di San Marco e i suoi mosaici dorati

Il Palazzo Ducale

Il Ponte dei Sospiri: il famoso ponte di Venezia

Le isole di Murano (famoso in tutto il mondo per la produzione del vetro) e Burano con le sue tipiche case colorate.

5. Le Cinque Terre

Questa guida sulle più belle città da visitare in Italia non sarebbe completa se non menzionassi le Cinque Terre, 5 splendidi villaggi su una scogliera che si affacciano sul Mar Mediterraneo. Quasi sicuramente avrete già visto qualche loro foto in giro, infatti queste spettacolari e colorate città sono tra i più famosi posti da visitare in Italia!

I villaggi delle Cinque Terre si trovano uno vicino all'altro. Per visitarli, avete 3 scelte:

Fate l'escursione a piedi attraversando i sentieri che le collegano (ma fate attenzione, a seconda della stagione, alcuni di questi potrebbero essere chiusi). Il percorso tra ogni villaggio va da mezz'ora a 2 ore.

Prendete il treno che collega tutti i villaggi: il Cinque Terre Express.

In barca, con una vista mozzafiato sui villaggi.

I villaggi delle Cinque Terre sono i seguenti:



Monterosso al mare: situato nella parte più settentrionale, è il più grande dei villaggi ed è l'unico con una grande spiaggia sabbiosa.

Vernazza con le sue case colorate ed il piccolo porto.

Corniglia, l'unica che non è collegata al mare, può essere raggiunta attraverso una scalinata di oltre 350 gradini.

Manorala: il villaggio più antico.

Riomaggiore, situato nell'estremo oriente, alla "fine" delle Cinque Terre.

6. Lecce: la città barocca

Molto meno conosciuta rispetto alle città precedenti, vale comunque la pena visitarla durante il vostro viaggio in Italia. Lecce, situata alla base dello "stivale italiano" in Puglia, è una bellissima città barocca. Ci sono chiese, musei e palazzi ovunque, tutti accomunati dallo stesso stile architettonico.

Ecco cosa vedere a Lecce:

La Basilica di Santa Croce

Il centro storico

La cupola di Lecce

Piazza Sant'Oronzo

Museo di Faggiano

Segue nel prossimo numero.....



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

TUTTO CHIEDE SALVEZZA



Salvezza. Per me. Per mia madre all'altro capo del telefono. Per tutti i figli e tutte le madri. E i padri. E tutti i fratelli di tutti i tempi passati e futuri. La mia malattia si chiama salvezza"

Ha vent'anni Daniele quando, in seguito a una violenta esplosione di rabbia, viene sottoposto a un TSO: trattamento sanitario obbligatorio. È il giugno del 1994, un'estate di Mondiali. Al suo fianco, i compagni di stanza del reparto psichiatria che passeranno con lui la settimana di internamento coatto: cinque uomini ai margini del mondo. Personaggi inquietanti e teneri, sconclusionati eppure saggi, travolti dalla vita esattamente come lui. Come lui incapaci di non soffrire, e di non amare a dismisura. Dagli occhi senza pace di Madonnina alla foto in bianco e nero della madre di Giorgio, dalla gioia feroce di Gianluca all'uccellino resuscitato di Mario. Sino al nulla spinto a forza dentro Alessandro. Accomunati dal ricovero e dal caldo asfissiante, interrogati da medici indifferenti, maneggiati da infermieri spaventati, Daniele e gli altri sentono nascere giorno dopo giorno un senso di fratellanza e un bisogno di sostegno reciproco mai provati. Nei precipizi della follia brilla un'umanità creaturale, a cui Mencarelli sa dare voce con una delicatezza e una potenza uniche.



Daniele Mencarelli nasce a Roma, nel 1974. Le sue poesie sono apparse su numerose riviste letterarie e in diverse antologie tra cui L'opera

comune (Atelier) e I cercatori d'oro (clanDestino). Le sue raccolte principali sono: I giorni condivisi, (clanDestino, 2001), Guardia alta (La Vita felice, 2005).

Con nottetempo ha pubblicato Bambino Gesù (vincitore del premio Città di Atri, finalista ai premi Luzi, Brancati, Montano, Frascati, Ceppo) nel 2010 e Figlio nel 2013. Sempre nel 2013 è uscito La Croce è una via, Edizioni della Meridiana, poesie sulla passione di Cristo. Il testo è stato rappresentato da Radio Vaticana per il Venerdì Santo del 2013. Nel 2015, per il festival PordenoneLegge con Lietocolle, è uscita Storia d'amore. Del 2018 è il suo primo romanzo La casa degli sguardi, Mondadori (premio Volponi, premio Severino Cesari opera prima, premio John Fante opera prima), nel 2020 esce sempre per Mondadori, Tutto chiede salvezza. Collabora scrivendo di cultura e società con quotidiani e riviste.

daniele mencarelli

tutto chiede salvezza



VINCITORE

**PREMIO
STREGA
GIOVANI
2020**

MONDADORI

