

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



XV Conferenza Ambasciatrici e Ambasciatori

pag 12

MANOVRA DI BILANCIO



Manovra di bilancio

pag 17



*Intervista a Marco Carlomagno
Segretario generale della FLP*

pag 6

**DALL'EVOLUZIONE DELLA PA
DIPENDE IL FUTURO DEL PAESE**



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:

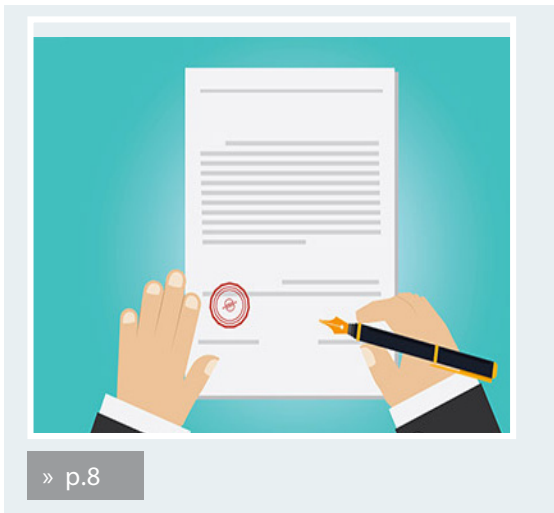
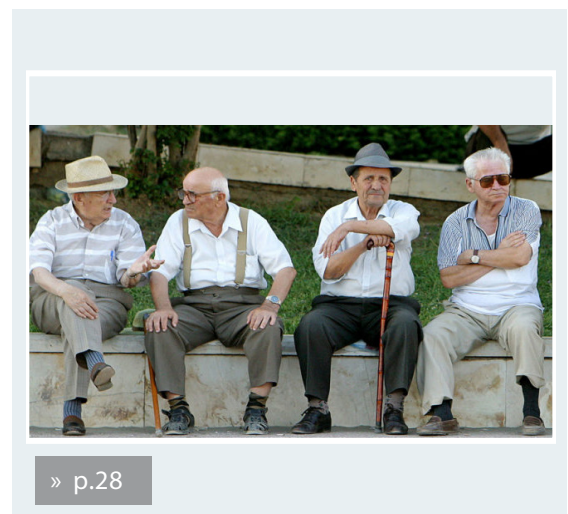
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,
Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli,
Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo
Pitotti, Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso,
Chiara Sernia, Francesco Luise,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

**06 INTERVISTA****10 EVENTI****14 ADM****16 PENSIONATI****20 MIC****23 LAVORO****26 FORMAZIONE UNIVERSITARIA****28 ATTUALITÀ****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».

DALL'EVOLUZIONE DELLA PA DIPENDE IL FUTURO DEL PAESE

Intervista a Marco Carlomagno, Segretario generale della FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche.

di Mara Passafiume



Il nuovo governo guidato dal presidente Meloni ha portato un nuovo inquilino anche a Palazzo Vidoni: il ministro per la Pubblica amministrazione Paolo Zangrillo. Il ministro ha recentemente illustrato in commissione alla Camera dei deputati le linee guida del suo dicastero, ponendo l'accento su smart working, semplificazione, digitalizzazione, formazione e PNRR. Obiettivi importanti da raggiungere, ma in che modo? L'abbiamo chiesto a Marco Carlomagno, segretario generale della Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche.

Segretario, lo smart working, tema sul quale è stato anche di recente pubblicato il libro "Dimensioni dello smart working" (edito da FrancoAngeli) che contiene un suo importante contributo, è uno degli argomenti più dibattuti. Il ministro Zangrillo ha annunciato uno smart working senza paletti e volto alla valorizzazione dei risultati. Secondo lei, riusciremo a realizzarlo? Occorrerà una riorganizzazione delle Amministrazioni?

Abbiamo apprezzato le dichiarazioni programmatiche del ministro Zangrillo e ora si tratta di capire quali azioni metterà in campo per riprendere un percorso, iniziato con la ministra Dadone e di fatto interrotto, o reso più accidentato da Brunetta. E' di tutta evidenza che la strada da seguire è quella di superare sia le anacronistiche percentualizzazioni e predeterminazioni del personale che nelle singole Amministrazioni può essere autorizzato allo svolgimento di tale articolazione della prestazione lavorativa, sia quella dell'obbligo della prevalenza della presenza in sede rispetto alle giornate di lavoro agile (introdotta anche per attività totalmente "smartabili").

Ritengo importante che il ministro abbia condiviso le nostre posizioni, più volte espresse e anche da noi direttamente rappresentategli, di dare la massima flessibilità all'istituto, tenendo conto delle specificità e del grado di digitalizzazione e di organizzazione delle singole Amministrazioni, che sotto questo aspetto hanno diversi livelli di sviluppo.

Sicuramente l'implementazione del lavoro agile va di pari passo con le modifiche organizzative e la modernizzazione delle Amministrazioni per renderlo pienamente uno strumento, non solo di miglioramento della conciliazione vita-lavoro, ma anche di maggiore efficienza e trasparenza amministrativa.

Per renderlo effettivamente e operativamente esigibile, è infatti necessario incoraggiare l'autonomia operativa degli addetti, privilegiare un'organizzazione del lavoro più orizzontale e meno verticistica, lavorare sui singoli processi lavorativi rendendoli più semplificati e digitalizzati.

La digitalizzazione e la semplificazione, strettamente collegate anche allo smart working, necessitano di banche date interoperabili. A che punto siamo?



Sicuramente l'implementazione del lavoro agile va di pari passo con le modifiche organizzative e la modernizzazione delle Amministrazioni per renderlo pienamente uno strumento, non solo di miglioramento della conciliazione vita-lavoro, ma anche di maggiore efficienza e trasparenza amministrativa. “

Nonostante nell'ultimo decennio siano state stanziolate risorse e messi in campo progetti operativi per andare verso una piena digitalizzazione delle nostre Amministrazioni pubbliche, bisogna rilevare che a tutt'oggi il nostro livello di informatizzazione è tra i meno sviluppati all'interno dei Paesi dell'Unione Europea, in particolare occupiamo la fascia medio bassa in tale graduatoria. Il nostro problema non è solo la mancata digitalizzazione dei processi, una parziale informatizzazione delle attività, l'arretratezza tecnologica e la mancanza delle dotazioni delle singole Amministrazioni, che abbiamo visto drammaticamente manifestarsi nel momento in cui era necessario porre in lavoro agile la quasi totalità del personale a seguito dei lockdown conseguenti all'emergenza pandemica, ma anche come dicevo di un problema di costruzione di qualità delle nostre banche dati; quindi il problema è molto complesso: non solo vi è una mancata interoperabilità delle banche dati, ma spesso abbiamo le singole banche dati non all'altezza della situazione, o addirittura amministrazioni poco digitalizzate, che lavorano ancora essenzialmente sul cartaceo.

L'esperienza introdotta agli inizi degli anni novanta di costruire una banca dati efficiente ed interoperabile dell'amministrazione finanziaria con i dati degli enti erogatori di energia, del Ministero del Lavoro, dell'Inps, dell'Inail e della Guardia di Finanza, che permettesse a tutti i soggetti di avere in tempo reale informazioni necessarie per contrastare l'evasione fiscale, rappresentò un vero, primo segnale di inversione di tendenza.

Esperienza poi nei fatti interrotta o non implementata. Oggi abbiamo Amministrazioni virtuose come ad esempio l'Agenzia delle Entrate, l'Inps, l'Inail, ma le informazioni difficilmente sono rese disponibili a tutti gli Enti interessati. Basti pensare a quanto avviene all'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro), che dovrebbe coordinare tutte le attività ispettive in tale ambito, senza che esista, al momento, una vera banca dati integrata con Inps e Inail. Il problema non è solo tecnico, ma diciamo anche politico.

Superare le resistenze delle Amministrazioni che spesso sono gelose dei propri dati, e soprattutto decidere a livello politico se vogliamo che veramente le Amministrazioni funzionino, o se invece assecondare gli interessi della cattiva politica a non accelerare fino in fondo sul contrasto all'evasione fiscale, al lavoro nero e al sommerso.

Nel nostro Paese, è evidente come l'efficienza della PA non dipenda solo dalle capacità tecniche e amministrative, ma soprattutto dalle decisioni politiche.

Il premier ha parlato dell'esigenza di un nuovo rapporto tra PA e cittadini, di uno Stato che ascolti le esigenze dei cittadini senza frustrarne le aspettative. Un concetto – questo – da sempre molto caro a lei e alla Flp.

È più di un trentennio che il problema del rapporto fra pubblica amministrazione e cittadini è all'attenzione della politica e dei governi che si sono succeduti. L'obiettivo di trasformare le relazioni fra Stato e cittadini, superando il concetto di rapporto "Stato vs suddito", che invece era al centro delle azioni della nostra pubblica amministrazione fino all'inizio degli anni 90, è stato messo in discussione dal tentativo di approcciare i paradigmi che si erano sviluppati nel tempo nel mondo anglosassone e in USA, quelli del new public management.

Rendere le Amministrazioni pubbliche legate alla verifica del rapporto costi benefici, all'individuazione di specifici programmi operativi e di obiettivi da raggiungere, aveva lo scopo sia di massimizzare i costi sostenuti rispetto ai prodotti ottenuti, che di aumentare la produttività e l'efficienza, superando i ritardi e gli arretrati conseguenti ad una visione essenzialmente formale e ipergerarchica di stampo ottocentesco. Sono passati ormai più di 30 anni dalle prime esperienze operative: la trasformazione dell'Inps alle fine degli anni ottanta, la creazione delle Agenzie fiscali alla fine degli anni novanta, il tentativo di creare strutture di tipo agenziale anche nei settori operativi della Difesa, dal Ministero dell'interno con l'Agenzia dei Beni confiscati, all'ex Ministero dei Beni Culturali, agli Esteri, alla Salute etc..

Un'azione a macchia di leopardo, caratterizzata da luci ed ombre per il mancato coraggio ad attivare vere forme di autonomia organizzativa, gestionale e contrattuale da parte della politica e dalle forti resistenze di settori della burocrazia più vecchia e meno attenta ai bisogni del cambiamento, la cosiddetta burocrazia difensiva, che mette paletti per non assumersi responsabilità nel migliore dei casi, o per mantenere il potere acquisito, e che spesso si alimenta dei ritardi, e rispetto ai bisogni e alle aspettative del sistema Paese.

Come FLP siamo fortemente impegnati, fin dal momento della nostra costituzione come sindacato, per superare queste incrostazioni che spesso sono anche fonte di possibile corruzione; per noi le nuove modalità di articolazione del lavoro, la valorizzazione del personale, il diritto alla carriera, i riconoscimenti economici, le innovazioni organizzative e procedurali, la digitalizzazione, sono il grimaldello per rendere le nostre Amministrazioni più trasparenti, case di vetro, nel pieno rispetto della carta costituzionale.

Il PNRR deve ora essere "messo a terra" attraverso la realizzazione dei progetti. Questo è un passaggio delicato e non semplice, quali sono – a suo avviso – i rischi connessi?

I progetti del PNRR sono sicuramente ambiziosi e rappre-

sentano una formidabile occasione di realizzare significativi investimenti che abbiano caratteristiche riformatrici infrastrutturali a regime. Insomma, l'Unione Europea dà un preciso segnale all'Italia, ovvero che sulla PA è necessario investire e non tagliare.

Al momento siamo nella fase progettuale e molti degli obiettivi considerati raggiunti non hanno ancora prodotto risultati perché, per l'appunto, ora bisogna passare alla fase attuativa. In altri casi invece la situazione è più delicata, perché manca ancora anche la parte cosiddetta di predisposizione del Piano. L'approccio finora avuto, principalmente nella fase di avvio dei progetti, non ci ha convinto. Le assunzioni, pur velocizzate e semplificate, non sono sufficienti nel numero necessario a coprire le enormi vacanze di organico, sono in gran parte a tempo determinato e quindi precarie, e la necessità della velocità dei tempi di reclutamento non ha permesso di selezionare personale già pronto per lavorare su specifici progetti. Scontiamo quindi il gap di Amministrazioni che ora si scoprono nevralgiche, abbandonate da anni, con organici ridotti e personale non valorizzato. A questo si aggiungono i ritardi tecnologici di cui abbiamo parlato sopra, la formazione ridotta al lumicino, profili professionali totalmente assenti, nonostante da anni come FLP rivendichiamo la necessità di nuove assunzioni dedicate, percorsi di carriera mirati, formazione continua e specialistica.

Trent'anni di mancati investimenti, di esternalizzazioni selvagge, di appalti discutibili, non si azzerano nell'arco di un anno. Per dare effettività e mettere a terra, come si dice, il PNRR è necessaria un'inversione di tendenza, che avrà comunque i suoi tempi e che dovrà prevedere un piano di reclutamento più ampio e specifico, unitamente al pieno utilizzo di tutte le leve che sono necessarie per il buon funzionamento di un'Amministrazione: formazione, valorizzazione del personale, nuovo ordinamento professionale, investimenti tecnologici, cura del benessere e del clima interno.

A breve entreremo nel nuovo anno, che preoccupa non poco i lavoratori a causa della forte inflazione e dei rincari. Ci saranno le risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2022-2024?

I Contratti rinnovati nel 2022 hanno riguardato un triennio già scaduto (e non tutti i settori in quanto alcuni aspettano ancora il CCNL 2019/2021).

Quei contratti hanno avuto un buon impatto sul nuovo ordinamento professionale e dei miglioramenti rispetto ad alcune questioni, come il diritto alla salute o il sistema di par-



Come FLP siamo fortemente impegnati, fin dal momento della nostra costituzione come sindacato, per superare queste incrostazioni che spesso sono anche fonte di possibile corruzione; per noi le nuove modalità di articolazione del lavoro, la valorizzazione del personale, il diritto alla carriera, i riconoscimenti economici, le innovazioni organizzative e procedurali, la digitalizzazione, sono il grimaldello per rendere le nostre Amministrazioni più trasparenti, case di vetro, nel pieno rispetto della carta costituzionale. “

tecipazione che erano stati notevolmente peggiorati con il CCNL precedente da noi, come è noto, fortemente avvertito. Ma risentono, però, in modo purtroppo significativo, dei ritardi con i quali si avviano e concludono i negoziati, basandosi sul meccanismo dell'inflazione programmata al netto dei costi energetici, già inaccettabile a regime, figuriamoci in una fase in cui l'inflazione sta salendo alle stelle. In questi anni i lavoratori pubblici, per il combinato disposto delle scarse risorse stanziare dai governi e il blocco dei contratti disposto per legge per circa un decennio, hanno visto il loro potere di acquisto ridursi di circa il trenta per cento, e il rialzo dell'inflazione, dovuto all'invasione russa in Ucraina che probabilmente si protrarrà ancora per un tempo non prevedibile, comportano che di rinnovo dei contratti si possa e si debba parlare da subito.

La risposta non può essere l'indennità di vacanza contrattuale corrisposta, assolutamente insufficiente e risibile, e tantomeno lo stanziamento previsto nella legge di bilancio 2023 pari all'1,5%.

Una crescita di salari e stipendi adeguata all'andamento del costo della vita permette non solo di tutelare il potere di acquisto, ma anche di rilanciare i consumi, evitando il rischio recessione.

Il ministro Zangrillo ha dichiarato di comprendere il problema e conta di affrontarlo nei prossimi mesi, con l'auspicio che migliori la congiuntura economica e internazionale.

Diciamo con chiarezza che come FLP intendiamo batterci da subito per rinnovare i CCNL scaduti a dicembre 2021 e farlo con criteri e metodologie nuove, che tengano conto della situazione in corso, e con stanziamenti adeguati. Questioni che riproporremo nei prossimi giorni e che riguardano anche la consistenza dei fondi del salario accessorio, la loro implementazione anche mediante il pieno utilizzo delle risorse proprie, l'aumento dei buoni pasto, con l'obiettivo che alla contrattazione nel lavoro pubblico si applichino anche gli strumenti di tassazione agevolata del salario aziendale previsti nel privato, dei fringe benefit, e di tutti gli strumenti di welfare aziendale.

INCONTRO CON IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, CLAUDIO DURIGON



Nella giornata del 22 dicembre 2022, come CSE - Confederazione Indipendente Sindacati Europei ed FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, abbiamo incontrato il Sottosegretario di Stato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Claudio Durigon, con il quale abbiamo avviato un confronto sulle numerose problematiche in essere nel Dicastero e avanzato proposte per una moderna organizzazione, la valorizzazione del personale, il potenziamento dell'Ispezzione Nazionale del Lavoro e dell'Anpal, a partire da assunzioni e perequazione dei trattamenti economici, a tutela di un futuro migliore dei lavoratori e delle imprese. Nell'ambito del confronto abbiamo affrontato l'impulso alla modernizzazione delle aziende private e delle amministrazioni pubbliche che può derivare dall'adozione del lavoro agile e dello smartworking.

Il lavoro agile è infatti qualcosa di più di un pur importante strumento di conciliazione vita lavoro, o di efficientamento energetico. È un cambio di paradigma, che investe l'organizzazione del lavoro e dei processi, i modelli organizzativi, le sfere di autonomia e di responsabilità, il lavoro per obiettivi, lo sviluppo professionale.

Nell'ambito dell'incontro sono stati altresì affrontati i temi della tutela dei lavoratori fragili, della importanza strategica delle pubbliche amministrazioni per il rilancio del Paese, del futuro del lavoro e dell'innovazione digitale.



In Foto Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP con il Sottosegretario di Stato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Claudio Durigon.

CONFRONTO SULLE NUMEROSE PROBLEMATICHE DEL MONDO DEL LAVORO CON IL PRESIDENTE DELLA XI COMMISSIONE (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO) DELLA CAMERA DEI DEPUTATI, WALTER RIZZETTO.



In Foto Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP con il Presidente della XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato) della Camera dei deputati, Walter Rizzetto.

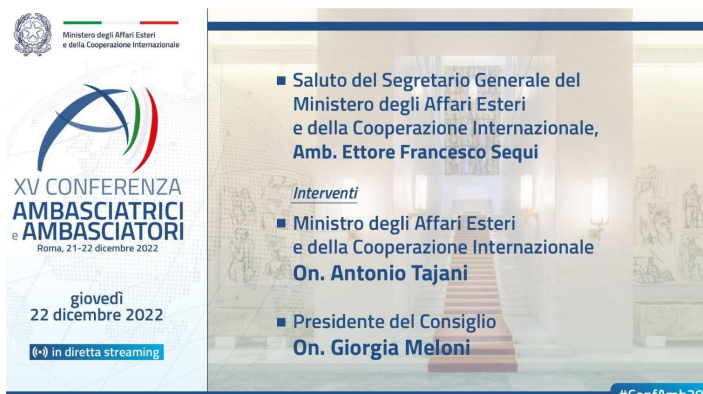
Il 21 dicembre 2022, come CSE - Confederazione Indipendente Sindacati Europei ed FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, abbiamo incontrato il Presidente della XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato) della Camera dei deputati, Walter Rizzetto, con il quale abbiamo avviato un confronto sulle numerose problematiche del mondo del lavoro e avanzato proposte per una moderna organizzazione, la valorizzazione del personale, a partire da assunzioni e trattamenti economici, a tutela di un futuro migliore dei lavoratori e delle imprese e delle pubbliche amministrazioni.

Nell'ambito del confronto abbiamo affrontato l'impulso alla modernizzazione delle aziende private e delle amministrazioni pubbliche che può derivare dall'adozione del lavoro agile e dello smartworking.

Il lavoro agile è infatti qualcosa di più di un pur importante strumento di conciliazione vita lavoro, o di efficientamento energetico.

È un cambio di paradigma, che investe l'organizzazione del lavoro e dei processi, i modelli organizzativi, le sfere di autonomia e di responsabilità, il lavoro per obiettivi, lo sviluppo professionale. Nell'ambito dell'incontro sono stati altresì affrontati i temi della tutela dei lavoratori fragili, della importanza strategica delle pubbliche amministrazioni per il rilancio del Paese, del futuro del lavoro e dell'innovazione digitale.

XV CONFERENZA AMBASCIATRICI E AMBASCIATORI



Nel pomeriggio del 22 dicembre 2022 il Segretario generale della FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche e della CSE - Confederazione Indipendente Sindacati Europei, Marco Carlomagno, il responsabile dell'Area Contrattazione Roberto Cefalo e il Coordinatore FLP Esteri Alessio Ciccarella, hanno partecipato alla XV Conferenza delle Ambasciatrici e degli Ambasciatori, organizzata dal VicePremier e Ministro degli Esteri Antonio Tajani alla Farnesina.

Alla sessione delle ore 15, alla quale è intervenuta il Presidente del Consiglio Giorgia Meloni delineando le linee di politica estera del Governo e il ruolo strategico del MAECI in una fase così difficile, caratterizzata dall'invasione russa in Ucraina e dal crescere delle tensioni a livello internazionale, hanno partecipato anche il Vice Premier Matteo Salvini, i Ministri Carlo Nordio, Adolfo Urso, Marina Elvira Calderone, Anna Maria Bernini, Raffaele Fitto, Daniela Santanchè, Sebastiano Musumeci, Paolo Zangrillo e Eugenia Maria Roccella.

Di particolare rilevanza è stata anche la successiva sessione di lavoro, dedicata alle politiche del personale e al funzionamento del MAECI, all'interno del più generale disegno di rilancio delle PA, alla quale hanno partecipato oltre al Ministro Tajani, anche il Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo e tutta la rete dei diplomatici italiani.

Nel corso della tavola rotonda, alla quale siamo stati invitati ad intervenire con un nostro specifico contributo, abbiamo potuto confrontarci direttamente con il Ministro Zangrillo, apprezzando sia l'approccio alle questioni, che le priorità da lui elencate al centro dell'azione di governo, che vanno dal rafforzamento degli organici, dopo anni di mancato turn

over, all'impulso alla digitalizzazione e all'innovazione dei processi lavorativi, alla semplificazione, e alla valorizzazione del personale attraverso piani di formazione dedicati.

Nel nostro intervento abbiamo ribadito che la migliore riforma per rendere più moderne, digitalizzate, efficienti e attraenti le nostre Pubbliche Amministrazioni risiede nella piena attuazione di quanto in gran parte già previsto e non attuato, e non nell'ennesima riforma fatta di norme contraddittorie e unilaterali. Abbiamo particolarmente apprezzato l'input del Ministro ad un rapporto sempre più stretto tra Palazzo Vidoni e le singole Amministrazioni, centrali e territoriali, superando quell'approccio che in tutti questi anni ha visto i Ministri che si sono succeduti e gli apparati di quel Ministero, quasi controparti burocratiche e non invece strumento di coordinamento e di indirizzo. Abbiamo inoltre sollecitato la connessione tra formazione, nuovi reclutamenti, innovazione e individuazione dei nuovi processi e valorizzazione del personale attraverso la piena applicazione del nuovo ordinamento professionale previsto dai Contratti collettivi nazionali, riaprendo i percorsi di carriera, riconoscendo piena dignità al lavoro pubblico.

Per quanto concerne più in specifico le questione della Farnesina, prendendo atto delle nuove assunzioni previste nella legge di bilancio, abbiamo ribadito la necessità di un'azione più incisiva nel reclutamento del personale sia numericamente, che attraverso l'individuazione di specifiche professionalità oltre a quella precipuamente diplomatiche (profili economici, commerciali, sociologici, etc.) che siano in grado di completare gli organici della rete estera e che permettano di dispiegare a tutto campo le eccellenze del nostro Paese.

Ringraziamo il Ministro Tajani per l'importante occasione di approfondimento che nei prossimi mesi, come previsto, avrà altri momenti di confronto, e il Ministro Zangrillo per l'attenzione prestata al nostro intervento, che riteniamo possa essere un buon viatico per il confronto che nei prossimi giorni, come da noi richiesto, dovrà aprirsi a Palazzo Vidoni con le OO.SS. sui temi del lavoro pubblico, del lavoro agile e del rinnovo dei contratti.



In Foto On. Giorgia Meloni, Presidente del Consiglio



In Foto Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP con Roberto Cefalo, Responsabile Area della contrattazione.



In Foto Paolo Zangrillo, Ministro per la Pubblica Amministrazione con Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP.



FONDO RISORSE 2021 E INCENTIVI

FUNZIONI TECNICHE

I DUE ACCORDI NON FIRMATI DALLA FLP, IL PRIMO PERCHÉ ALLE DOGANE SI CONTINUA A NON VOLER PAGARE LA MATERNITÀ OBBLIGATORIA E IL SECONDO PERCHÉ TUTTO IL FRONTE SINDACALE PREFERISCE CHE I SOLDI SI PERDANO PIUTTOSTO CHE EROGARLI AI LAVORATORI

FAMIGLIE PROFESSIONALI - È ripresa in Agenzia la contrattazione sulle famiglie professionali, ma non si è entrato nel merito più di tanto in quanto è stato convenuto di attivare un tavolo tecnico con un rappresentante per sigla in cui verranno sviscerate tutte le criticità/perplexità emerse sulla proposta formulata dalla agenzia rispetto al numero di famiglie e ai profili individuati.

Nel nostro intervento abbiamo comunque rappresentato le criticità emerse durante la riunione del nostro Comitato Direttivo Nazionale e rappresentato le nostre proposte, così come descritte nel nostro precedente notiziario sull'argomento. Abbiamo inoltre ribadito la richiesta di avere la quantificazione dei fondi disponibili per i passaggi d'area previsti dal nuovo CCNL e quella relativa alle capacità assunzionali impegnabile per l'accesso alla quarta area.

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - Subito dopo si è affrontato il tema degli incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113 del d.lgvo 50/16.

Si è arrivati finalmente alla conclusione, che però lascia un'amarezza di fondo. L'accordo è stato sottoscritto dalle altre sigle ma non dalla FLP che, per rispetto dei colleghi che saranno interessati dall'erogazione di tali incentivi, hanno preferito dichiarare la non firma di un accordo che - per chiara volontà sindacale - riduce drasticamente (del 50%) gli incentivi spettanti per legge al personale impegnato in tali attività.

La norma infatti prevede che al singolo dipendente possano essere corrisposti nel corso dell'anno incentivi che non devono superare l'importo del 50% del suo trattamento

economico annuo lordo.

Inoltre, nel caso in cui rimangano somme residue, queste non possono essere destinate al fondo di salario accessorio di tutti i lavoratori.

Ebbene, su richiesta di tutto il fronte sindacale, l'Agenzia ha acconsentito ad abbassare la percentuale dal 50 al 25%, provocando quindi un chiaro danno ai colleghi direttamente interessati a tali incentivi.

E sapete quale sarebbe la motivazione? Perché altrimenti arriverebbero troppi soldi a pochi lavoratori e tutti gli altri si arrabbierebbero.

Inoltre, fatto assai bizzarro, gli stessi sindacati unitamente alla FLP hanno firmato analoghi accordi in altre amministrazioni del comparto lasciando tranquillamente la percentuale del 50% prevista dalla legge.

FONDO RISORSE 2021 - Anche in questo caso è stato sottoscritto l'accordo da tutte le altre sigle sindacali ma non da noi, in quanto anche per questa annualità (come successo già per l'anno 2020) per la parte relativa alla performance individuale, il calcolo del premio spettante verrà fatto utilizzando ancora il sistema di valutazione retroattivo e penalizzante, frutto dell'accordo sindacale firmato da CGIL, CISL, UIL, Unsa a suo tempo.

Inoltre, abbiamo chiesto di sanare una volta per tutte il vulnus legato al mancato riconoscimento da parte dell'Agenzia di diverse categorie di assenze tutelate da leggi ad hoc e dai CCNL, ai fini del conteggio delle giornate utili per la corresponsione della produttività (premi di performance). Nonostante la condivisione da parte di tutto il tavolo sinda-



cale, che però non ha fatto “strenue battaglie” in merito, l’Agenzia ha inserito nell’accordo la previsione (e quindi l’inclusione nel conteggio dei giorni per l’erogazione della performance) le assenze per terapie salvavita, quelle relative al congedo per le donne vittime di violenza e quelle relative ai permessi 104 (limitatamente al comma 6). Al contrario ha confermato la sua contrarietà ad includere invece i periodi di astensione obbligatoria per maternità.

Come FLP, pur apprezzando sforzo dell’Agenzia ed essendo chiaramente soddisfatti per aver fatto eliminare almeno una parte delle discriminazioni con l’inclusione di alcune importanti fattispecie di assenze, allo stesso tempo evidenziamo la forte discriminazione che rimane e anzi, viene acuita, con il mantenimento dell’esclusione dell’astensione obbligatoria per maternità.

Anche per questo motivo non abbiamo firmato l’accordo. Evidenziamo comunque che con tale accordo, in virtù delle maggiori risorse presenti nel Fondo per questa annualità (difficilmente ripetibile se non riusciremo ad ottenere dalla politica un rientro degli ingenti fondi che ci vengono tagliati ogni anno per effetto del vincolo dei tetti), a titolo di performance organizzativa e produttiva, si percepiranno mediamente 3.600 euro lordi pro-capite. **SECONDA TRANCHE PROGRESSIONI ECONOMICHE** - Relativamente alla seconda tranche di progressioni

economiche l’Agenzia ci ha informato che ha attivato un’interlocuzione con la Funzione pubblica che sta vagliando la bontà dell’accordo, che ha delle remore (come le aveva avute per le Entrate) e quindi sta valutando se concederci l’autorizzazione o meno. La Funzione Pubblica ha comunque tempo fino al 14 dicembre per poterci rispondere.

SCORRIMENTO 152 IDONEI DALLA SECONDA ALLA TERZA AREA - L’Agenzia ci ha confermato ancora una volta che è suo preciso intendimento voler procedere agli inquadramenti una volta che sarà pervenuto il DPCM di autorizzazione da parte della Funzione pubblica; DPCM che tarda ad arrivare a causa del cambio di governo che c’è stato, per cui si resta in attesa che il nuovo governo lo adotti.

RIORGANIZZAZIONE DELL’AGENZIA - è confermato lo stallo attuale, dovuto sia perché il MEF non ha autorizzato ancora il nuovo regolamento dell’agenzia e sia perché il direttore dell’agenzia è sotto spoil system, per cui ne sapremo qualcosa in più probabilmente nel mese di gennaio.

LAVORO AGILE, POSIZIONI ORGANIZZATIVE E IDR - nei prossimi giorni l’agenzia disporrà delle proroghe per entrambe le fattispecie che, ricordiamo, scadono al 31 dicembre prossimo.

APPRODATO FINALMENTE ALLA CAMERA IL DDL DI BILANCIO 2023

LE ULTIME NOVITA' IN MATERIA DI QUOTA 103, OPZIONE DONNA E APE SOCIALE CAMBIATE LE REGOLE DELLA PEREQUAZIONE, AUMENTI PIU' BASSI DA GENNAIO

Con il precedente Notiziario n. 21 del 22 novembre u.s., abbiamo fornito alcune prime informazioni in ordine alle misure che il Consiglio dei Ministri aveva adottato in materia di pensioni, tutte desunte dal comunicato stampa di Palazzo Chigi dopo il varo del disegno di legge sulla manovra di bilancio 2023.

Nello stesso Notiziario avevamo comunque avvertito che “per un giudizio più dettagliato, dovremo aspettare di leggere il testo finale del disegno di legge, che potrebbe andare incontro, come avvenuto negli anni scorsi, ad ulteriori aggiustamenti”, che è poi quello che in effetti è avvenuto, atteso che il DDL approvato alla Camera (Atto Camera n. 643) contiene importanti elementi di novità anche sulle pensioni, in buona parte anche pesanti per la categoria, sui quali proveremo ora ad entrare nel merito.

Partendo però da un paio di considerazioni preliminari di ordine politico. La prima: ancora una volta, a distanza di oltre dieci anni dalla c.d. riforma Fornero e secondo un copione che peraltro abbiamo già visto negli anni precedenti, le misure in materia pensionistica della legge di bilancio hanno la solita connotazione di provvedimenti parziali e tampone in attesa della riforma che verrà, tesi solo a limitare i danni di una applicazione piena della Fornero e dunque al fine di evitare l'entrata a regime dei requisiti previsti da quella riforma che prevede, come noto, uscite dal lavoro a 67 anni per anzianità o con 42 anni (41 per le donne) e 10 mesi in via anticipata, che però interesseranno un

numero esiguo di pensionandi.

La seconda considerazione è che, a undici anni dalla riforma Fornero, è la prima volta a nostra memoria che la manovra di bilancio usa il sistema previdenziale come cassa, togliendo più risorse di quanto ne assegna, atteso che, come ben dimostrano i numeri della manovra, il sistema previdenziale contribuisce con 2,1 mld di euro, che sono frutto dei tagli operati, ad una manovra pari complessivamente a 35 mld. Fare cassa con i pensionati, come la manovra di bilancio propone, è una circostanza nuova e incredibile.

Ciò premesso, entriamo ora nel merito delle misure adottate dal Governo in materia di pensioni e di cui agli articoli dal n. 53 al n. 56 del DDL approvato alla Camera.

- “QUOTA 103” (c.d. pensione anticipata flessibile): rinviata a tempi futuri la riforma della legge Fornero, e al fine di evitare l'entrata a regime dei requisiti previsti dalla riforma del 2011 che prevede come noto uscite dal lavoro a 67 anni per anzianità o con 42 anni (41 per le donne) e 10 mesi in via anticipata, il DDL bilancio contiene un nuovo schema di anticipo pensionistico che consentirà di andare in pensione con 41 anni di contributi e 62 anni di età anagrafica (62 + 41= 103).

L'uscita dal lavoro prevede inoltre una finestra mobile, di tre mesi per i lavoratori privati che maturano i requisiti nel 2023, sei mesi invece per i lavoratori pubblici (per chi maturasse invece i requisiti nel 2022, le finestre mobili decorreranno rispettivamente dal 1° aprile e dal 1° agosto 2023).

“Quota 103” prevede in aggiunta un tetto dell'assegno

MANOVRA DI BILANCIO



pensionistico pari a 5 volte il trattamento minimo (circa 2.650 €), che si applicherà sino al raggiungimento dell'età per la pensione di vecchiaia (67 anni), il che comporterà, per il periodo di pensione pre-67 anni, una decurtazione dell'assegno.

Altra novità è l'introduzione di un incentivo economico a restare al lavoro (tipo "bonus Maroni"): per chi matura i requisiti per "quota 103" e decidesse invece di non usufruirne restando così a lavorare, avrà diritto di chiedere al proprio datore di lavoro di non pagare più i contributi all'ente previdenziale, ma di versarli direttamente nella propria busta paga, aumentandone così l'importo di circa il 10%

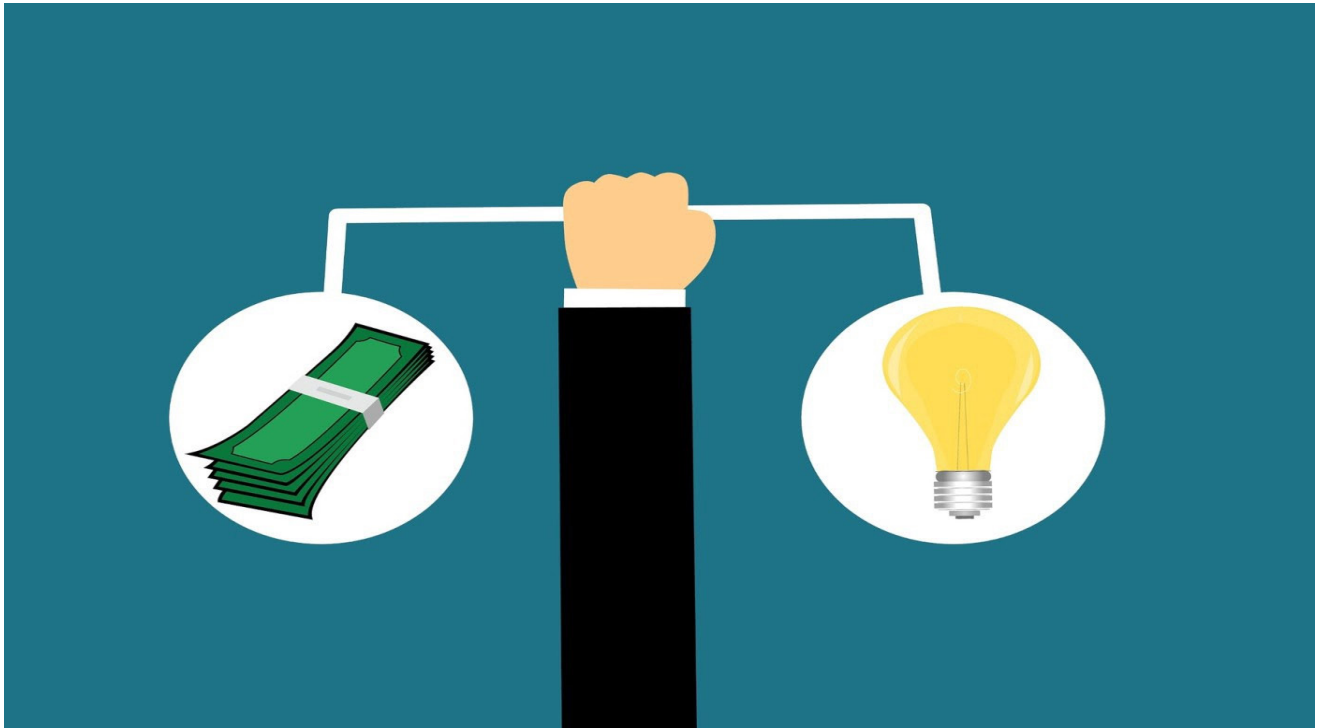
Come già ricordato, come CSE FLP Pensionati chiediamo da tempo la possibilità di uscita dal lavoro con 41 anni di contributi, ma senza ulteriori vincoli e condizioni. La scelta del Governo è stata invece quella di dire sì al requisito dei 41 anni di servizio, ma coniugandolo con il vincolo anagrafico dei 62 anni d'età, il che ne limita fortemente l'utilizzazione (le ultime stime parlano di 42mila lavoratori potenziali fruitori, il più uomini, dunque tanto fumo e poco arrosto), e ulteriormente limitante ci appare il tetto previsto per l'assegno pensionistico. E per quanto attiene all'incentivo economico previsto per chi resta al lavoro, va detto che l'aumento della busta paga avrà come con-

trattare il minor importo della futura pensione, che senza quei contributi sarà ovviamente più leggero.

- "OPZIONE DONNA": rispetto ai requisiti oggi previsti (35 anni servizio e 59 anni d'età, 60 per le lavoratrici autonome), il DDL Bilancio ne prevede la proroga, ma con alcune modifiche peggiorative.

I requisiti da maturare entro l'anno in corso saranno sempre i 35 anni di servizio, ma si uscirà solo con 60 anni d'età e a condizione di rientrare in una delle seguenti categorie (uguali a quelle dell'APE Sociale): caregiver da almeno 6 mesi (il caregiver è un familiare che si prende cura, assiste e supporta il proprio caro, generalmente anziano, nei momenti di malattia e di difficoltà); riduzione della capacità lavorativa pari almeno al 74%; licenziate o lavoratrici dipendenti da imprese per le quali è stato avviato un tavolo di crisi (per quest'ultima categoria, il requisito è sempre ridotto a 58 anni).

Dunque, rispetto ad oggi, sale di un anno il requisito d'età anagrafica per l'accesso a opzione donna (da 59 a 60), che si riduce a 58 anni con due figli e a 59 con 1 figlio, ma in particolare si restringe la platea delle donne potenziali utilizzatrici, limitate alle categorie precedentemente richiamate. E in ogni caso il DDL Bilancio riconferma il ricalcolo interamente contributivo per la determinazione dell'importo della pensione, che continuerà così produrre



le penalizzazioni ben note (fino al 30%).

Non comprendiamo le ragioni di una scelta che limiterà ulteriormente l'utilizzo di "opzione donna" penalizzando così ancor di più le lavoratrici. Come CSE FLP Pensionati chiedevamo invece venisse confermata negli attuali requisiti "opzione donna" cancellandone solo l'obbligo di ricalcolo contributivo, e continuiamo a pensare che quella era la strada giusta da imboccare.

- "APE SOCIALE": prorogata a tutto il 2023, l'unica proroga 2023 senza modifiche, con la riconferma dei requisiti di accesso previsti dalla L. 30.12.2021, n. 234, che ne ha peraltro anche allargato la platea: 63 anni di età e 30 anni di contributi per disoccupati, caregiver, lavoratori con handicap pari ad almeno il 74%; sempre 63 anni ma con 36 anni di contributi, invece, per addetti a mansioni gravose o pesanti, che debbono essere state effettuate per 6 anni negli ultimi 7, o per 7 anni negli ultimi 10.

Come CSE FLP Pensionati, giudichiamo in modo positivo la proroga di APE Sociale che avevamo peraltro ripetutamente richiesto, anche se avremmo voluto la riduzione a 30 anni del requisito contributivo per l'APE Sociale dei lavori gravosi, ampliando ulteriormente la platea delle attività gravose e usuranti, che nell'attuale formulazione non fotografano tutte le situazioni meritevoli di tutela, che andrebbero implementate con l'inserimento di altre figure, a partire dagli operatori della sanità (personale infermieristico, OSS e socio sanitario) e socio assistenziale.

- PEREQUAZIONE 2023: al meccanismo di adeguamento degli assegni pensionistici (c.d. "perequazione") in base alla variazione percentuale che si è verificata nel 2022 negli indici dei prezzi al consumo, che il MEF ha già calcolato nel 7,3 %, alle regole di applicazione fissate dall'art. 1, co. 478, della legge di bilancio 2020 (legge 27.12.2019, n. 160) e ai conseguenti aumenti delle pensioni previsti da gennaio 2023, abbiamo dedicato un intero Notiziario, il n. 19 del 12 nov. u.s., al quale rinviamo. Quelle le regole e quelli i calcoli che supportavano i previsti aumenti 2023, comunque finalizzati alla tenuta del potere di acquisto delle pensioni, messo oggi a dura prova da una inflazione a due cifre. Ebbene, la scelta, a nostro giudizio assolutamente inopportuna operata dal Governo nel DDL Bilancio e fatta al solo fine di far cassa, è stata quella di modificare l'impianto della perequazione e i suoi effetti sugli aumenti delle pensioni da gennaio p.v.

Infatti, rispetto al 7,3 % fissato nel DM a firma Giorgetti del 9.11.2022, con le nuove regole del DDL:

- le pensioni minime (oggi 525,38 €) godranno di un ulteriore incremento dell'1,5 % nel 2023 e del 2,7% nel 2024, e dunque l'aumento sarà del + 8.8% nel 2023 (46 €) e del + 10% nel 2024 (53 €);
- le pensioni di importo fino a 4 volte la minima (circa 2.100 € lordi) godranno dell'intera rivalutazione pari al 100%, e dunque del 7,3%;
- fra 4 e 5 volte la minima, avranno una rivalutazione dell'80% (prima 90%) e dunque pari al 5,84 %;

- fra 5 e 6 volte la minima, avranno una rivalutazione del 55% (prima 75%) e dunque pari al 4,01 %;
- fra 6 e 8 volte la minima, avranno una rivalutazione del 50% (prima 75%) e dunque pari al 3,65%;
- fra 8 e 10 volte la minima, avranno una rivalutazione del 40% (prima 75%) e dunque pari al 2,85%;
- sopra 10 volte la minima, avranno una rivalutazione del 35% (prima 75%) e dunque pari al 2,49%.

Se queste sono le nuove regole della perequazione, si comprende allora bene come, al piccolissimo incremento delle pensioni minime e alla riconferma della percentuale di perequazione fissata dal MEF per gli assegni pensionistici fino a 4 volte la minima, farà da contraltare una perequazione più bassa del previsto a partire dalle pensioni lorde da 2100 €, che, con riferimento alle fasce più basse (da 1400/1500 € netti al mese, non proprio pensioni d'oro!), subiranno una evidente perdita di potere d'acquisto, che diventerà sempre più corporosa man mano che cresce l'assegno pensionistico.

E allora appare evidente ai nostri occhi come il combinato disposto tra la mancanza di una significativa flessibilità nelle

uscite dal lavoro (che permarrà tutta nel 2023, anche a fronte di "quota 103", in un Paese come il nostro che ha l'età di pensionamento tra le più alte del mondo), il depotenziamento gravissimo di "opzione donna" e la minore tutela del potere d'acquisto delle attuali pensioni, costituiscono scelte di carattere operativo che ci appaiono tutte orientate da una scelta a monte di carattere politico, che è quella, per noi assolutamente inaccettabile, di sottrarre risorse al sistema pensionistico per destinarle ad altri soggetti (partite IVA in primis), e di fare così cassa con le pensioni.

Come CSE FLP Pensionati, in linea con il giudizio critico espresso dalla Segreteria Generale FLP che ha chiesto di modificare la manovra di bilancio in modo significativo e ha manifestato l'intendimento di predisporre specifiche proposte emendative da presentare nelle prossime ore al Governo e alle competenti Commissioni Parlamentari, lavoreremo nei prossimi giorni per sollecitare il Parlamento a rendere meno pesante questa manovra per gli attuali pensionati e per quelli che lo diventeranno nell'anno a venire.



LETTERA APERTA AL MINISTRO SANGIULIANO



Il ministro della Cultura Gennaro Sangiuliano

Gentile Ministro, nonostante il succedersi di governi e ministri che hanno sottoposto il nostro Dicastero a complesse e inopinate riorganizzazioni e nonostante le aspettative di un confronto aperto e costruttivo siano andate negli ultimi lustri fundamentalmente deluse, questa Organizzazione Sindacale non ha perso la speranza di poter offrire il proprio contributo per una gestione che metta al centro dell'attenzione l'interesse del Paese alla tutela del proprio patrimonio culturale e le difficoltà dei lavoratori cui spetta quotidianamente il compito di garantirla.

Vorremmo dunque segnalare alla Sua attenzione alcune delle criticità che da lungo tempo gravano su questa Amministrazione offrendo contemporaneamente idee e proposte maturate alla luce di una lunga e articolata esperienza nel settore. Saremo essenziali nell'esposizione, assicurando fin d'ora la nostra disponibilità a documentare e approfondire i temi che, per ragioni di spazio, enunceremo sinteticamente senza pretesa di esaustività.

GRAVE CARENZA DI ORGANICO – Al primo posto non possiamo non collocare la questione della progressiva, drammatica riduzione dell'organico che si è ormai trasformata in un deficit strutturale. Il processo che ha condotto alla drastica riduzione del numero dei lavoratori del Dicastero ha avuto origine nel 2009 quando l'allora Ministro della Funzione pubblica Renato Brunetta decise di bloccare il turn over, impedendo di fatto nuove assunzioni e aprendo la funesta stagione del precariato nel pubblico impiego.

Se si considera che già da qualche anno era stato avviato il processo di esternalizzazione e privatizzazione di numerose attività precedentemente svolte all'interno di questa Amministrazione, si

avrà sicuramente un quadro chiaro della congiuntura che ha consentito lo sviluppo di un “partenariato” pubblico-privato di cui la massa dei lavoratori ha subito per prima le conseguenze con una grave riduzione dei propri diritti mentre il potere decisionale e operativo spettante allo Stato è stato spesso profondamente limitato e ridotto. Vale la pena soffermarsi su alcune recenti scelte che hanno incrementato esponenzialmente il precariato e reso l’attività istituzionale una scommessa persa in partenza.

E’ ad esempio il caso della società in house ALES S.p.a., alla quale, pur riconoscendone il merito di aver contribuito ad evitare il collasso completo delle attività del Dicastero negli ultimi anni, si è fatto ricorso in forma indiscriminata e impropria.

Occorre, a nostro avviso, che il ruolo di ALES torni ad essere quello di uno strumento agile ed efficace per il reperimento di elevate e specifiche professionalità. Di qui la nostra proposta per un bando di concorso finalizzato all’inserimento nell’organico dei circa 2000 lavoratori che da tempo collaborano alle attività istituzionali del MiC.

Siamo convinti che da un’operazione di questo tipo tutti possano trarre benefici concreti a partire dal risparmio per le casse dello Stato di alcune decine di milioni. Un bel segnale di discontinuità che, fra le altre cose, consentirebbe di superare l’illusoria convinzione che il nostro Ministero possa funzionare con 18.900 lavoratori.

Va da sé che per quanto concerne l’adeguamento dell’organico di diritto occorrerà un’iniziativa legislativa ad hoc, che, fra l’altro, dovrebbe consentire di modificare alcuni profili professionali. A mero titolo esemplificativo riteniamo sarebbe utile una riflessione sull’opportunità di creare un profilo specifico per i compiti di vigilanza distinguendo questi ultimi dalle attività di accoglienza e fruizione.

Le attività della security sono in buona parte attualmente affidate a società esterne con costi molto elevati per l’Amministrazione.

Per ribadire l’esorbitante ricorso al precariato messo in atto nella nostra Amministrazione si considerino inoltre le centinaia di esperti assunti recentemente a

supporto degli Uffici per lo svolgimento delle attività del PNRR.

Su questi lavoratori incombe ogni sei mesi il rischio della mancata proroga del contratto. E poi si disserta sulla denatalità!

SOCIETA’ CONCESSIONARIE – Da moltissimi anni le società cui sono affidate attività quali bigliettazione e servizi aggiuntivi in generale, peraltro con royalties imbarazzanti per lo Stato, operano in regime di proroga.

Delle gare per i nuovi appalti non abbiamo notizie certe. Riteniamo che, sia pure gradualmente e con l’adozione di ogni tutela e clausola sociale per i lavoratori delle società coinvolte, si debba avviare un processo di reinternalizzazione di tali attività.

Cogliamo l’occasione per segnalare che esiste in proposito una seria difficoltà nell’esercizio del controllo da parte dell’Amministrazione sulla gestione dei servizi svolti dalle società assegnatarie le quali, peraltro, in molti casi tendono a sottrarsi al rispetto delle condizioni poste dal committente.

Il peso specifico e finanziario di queste società troppo spesso inibisce l’azione dei nostri funzionari. Il concetto appena descritto si può estendere a tutte le società che operano presso il Dicastero tanto che, per usare un’espressione che renda l’idea, spesso diventiamo ospiti a casa nostra!

SISTEMA MUSEALE E ISTITUTI AUTONOMI – E’ il settore dove l’ex Ministro Franceschini ha operato in profondità. Riteniamo che tale materia, unitamente all’istituto della gratuità dei luoghi della cultura nella prima domenica del mese, dovrà essere attentamente esaminata da parte dell’Ufficio Legislativo poiché le modifiche apportate negli anni hanno un carattere strutturale e la loro modifica sarà lavoro complesso. Un argomento però non può essere sottaciuto o rinviato: il reclutamento dei dirigenti di prima e seconda fascia del settore.

Derogando alle norme di legge sui concorsi pubblici e con il pretesto di un reclutamento di livello internazionale, si sono aggirate le regole. A nostro sommo avviso e tenuto conto dei contratti ormai prossimi alla scadenza, occorre agire rapidamente



per tornare al reclutamento dei dirigenti mediante concorsi pubblici.

ADEGUAMENTI ECONOMICI – Al MiC è assegnato uno dei settori che produce maggiore ricchezza nel Paese. Verrà sicuramente informato sui passi in avanti e sulle iniziative intraprese per adeguare le risorse spettanti al personale. Nonostante tutto, attraverso la lettura di dati oggettivamente riscontrabili, permane ancora oggi una notevole distanza delle retribuzioni dei lavoratori del MiC rispetto ad altre Amministrazioni appartenenti allo stesso comparto “Funzioni Centrali”. Si tenga conto fra le altre cose che questo ha reso il MiC meno attrattivo per i vincitori degli ultimi concorsi. Questa sensibile endemica differenza di retribuzione riguarda tutto il personale, ivi compresi direttori generali e dirigenti, e si riflette inevitabilmente sul benessere organizzativo degli Uffici. Se a questo aggiungiamo che il CCNL in vigore prevede l’istituzione della quarta Area, quella delle “elevate professionalità”, comprenderà Signor Ministro, che senza copertura finanziaria continueremo ad avere le ali tarpate e nulla sarà la possibilità di attrarre gli “specialisti” nonché promuovere l’aggiornamento e la riqualificazione del personale in servizio, attività indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali.

ATTIVITA' DI TUTELA – Ci si obietterà che non è materia strettamente sindacale ma, come operatori del settore e come cittadini, riteniamo di dover esplicitare la nostra opinione.

Le attività di tutela, oltre ad essere oggetto di polemica, sono state negli ultimi anni sacrificate oltremodo sull’altare della valorizzazione. Riteniamo che sia nostro preciso dovere compiere ogni sforzo possibile per coniugare entrambe le esigenze.

Se l’Italia può dirsi ancora uno dei paesi più belli del mondo è in virtù dell’infaticabile attività dei lavoratori del Mic impegnati sul territorio e costretti molto spesso a confrontarsi con spinte localistiche del tutto improprie.

A tal proposito la sfida attuale e più importante riguarda la produzione di energia e, in particolare, l’installazione e il posizionamento di pannelli fotovoltaici e pale eoliche.

Occorrerà una seria riflessione propedeutica all’emanazione di indicazioni e direttive volte a scongiurare il consumo del suolo e garantire il rispetto dei vincoli esistenti. In tal senso sarà opportuna l’implementazione delle risorse e delle dotazioni tecnologiche a disposizione degli operatori del MiC ai quali spetta il compito di gestire la materia in tempi strettissimi.

Ribadendo che quelle menzionate sopra sono solo alcune delle tematiche sulle quali auspichiamo di poter sviluppare quanto prima con Lei un confronto proficuo e diretto, confermiamo la nostra piena disponibilità alla massima collaborazione.

Cordiali saluti.

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO E ANPAL GRANDE PARTECIPAZIONE ALLA GIORNATA DI SCIOPERO NAZIONALE

Il Governo rimedi nella legge di bilancio alla mancata perequazione dell'indennità di amministrazione

I dati che in queste ore pervengono dalle sedi dell'Ispettorato nazionale del lavoro confermano la massiccia adesione delle lavoratrici e dei lavoratori alla nuova giornata di sciopero nazionale, indetta per oggi da tutte le OO.SS. rappresentative del comparto, resasi necessaria per protestare contro la mancata previsione, all'interno della legge di bilancio 2023, delle risorse necessarie a garantire la perequazione dell'indennità di amministrazione a tale personale.

Una richiesta, quella delle OO.SS. di settore, motivata e assolutamente necessaria, per porre fine all'incredibile situazione verificatasi in questi mesi, a fronte della mancata applicazione al personale delle due Agenzie vigilate dal Ministero del lavoro (INL e ANPAL), della norma prevista nella legge di bilancio del 2020 che si era necessaria per allineare, seppure parzialmente, le retribuzioni del personale del comparto delle Funzioni Centrali, in gran parte disallineate e non più coerenti con le missioni istituzionali e le professionalità del personale.

“Il risultato di tale “pasticcio” burocratico - per Marco Carlomagno, Segretario generale della FLP - è che il personale impegnato in prima linea nella tutela della sicurezza del lavoro, nel contrasto al nero e al sommerso, e nelle politiche attive del lavoro, è quello oggi peggio pagato in tutta la PA, rendendo tra l'altro poco efficaci anche le politiche di reclutamento che in questi mesi hanno visto gran parte dei vincitori dei concorsi Formez rinunciare alle posizioni disponibili in INL per optare verso le altre Amministrazioni del comparto”.

L'organico effettivo dell'Ispettorato nazionale del Lavoro è oggi quasi dimezzato rispetto a quello del 2015, quando venne prevista l'istituzione della nuova Agenzia, scorporandone funzioni e personale dalla struttura operativa del Ministero del lavoro, e non è in grado di garantire l'assolvimento con efficacia dei gravosi compiti assegnati.

Diciamo che senza adeguati investimenti in termini economici, organizzativi ed operativi, adeguatamente coordinati e non solo enunciati, questi due Enti, centrali per il nostro Paese, sono destinati a fallire. “Quella di oggi non è una generica rivendicazione salariale - conclude Carlomagno - ma una vertenza più complessiva che mira, da un lato, a mettere fine a un'ingiustizia che dura ormai da quasi due anni, e dall'altro rivendica il rafforzamento e la piena operatività delle due Agenzie, a tutela dei lavoratori e del lavoro, e nell'interesse più generale del sistema Italia”.

Durante la manifestazione la Ministra Calderone ha incontrato una delegazione di tutti i sindacati e fornito risposte rassicuranti, garantendo l'inserimento della norma perequativa nel maxi emendamento che il governo presenterà a giorni che dovrebbe garantire anche la decorrenza da gennaio 2020.

Come FLP esprimiamo soddisfazione per quanto dichiarato dalla Ministra anche con riferimento alla nostra richiesta di rafforzare operativamente le due Agenzie e di aprire un tavolo di confronto con il sindacato sulle azioni da porre in essere a tale fine. Le diamo atto di una decisa inversione di tendenza rispetto ai comportamenti tenuti sulla questione dai precedenti governi. Manterremo comunque alta l'attenzione e la vigilanza sino alla concreta approvazione della norma.



LE NOVITA' IN ARRIVO CON IL NUOVO CCNL

A seguito del lungo negoziato concluso tra le parti sindacali e l'Agenzia del Demanio attraverso la firma dell'ipotesi di CCNL 2019-2021 del 2 dicembre u.s., ieri pomeriggio anche il Comitato di Gestione dell'Agenzia ha approvato tale ipotesi di rinnovo contrattuale e quindi la firma del testo definitivo del nuovo CCNL è stata programmata per mercoledì prossimo 14 dicembre 2022.

L'accordo siglato prevede un incremento stipendiale del 4,99%, pari a 100 euro medi pro - capite, oltre alla corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale, quale anticipazione sul rinnovo del prossimo CCNL 2022 - 2024. Per la parte normativa sono stati introdotti significativi miglioramenti e innovazioni in tutti i campi e livelli riguardanti il confronto e le relazioni sindacali tra i lavoratori, attraverso le loro rappresentanze, e l'Agenzia.

Sul Livello Nazionale si procederà innanzi tutto con un continuativo processo di informazione sul "Piano Strategico e Industriale" dell'Agenzia e sulle risorse complessivamente destinate alla produttività e ai trattamenti incentivanti del personale nonché con un serio confronto sui criteri di attuazione delle politiche formative, di mobilità sul territorio, di funzionamento delle modalità organizzative e di svolgimento della prestazione di lavoro alternativa alla presenza in sede.

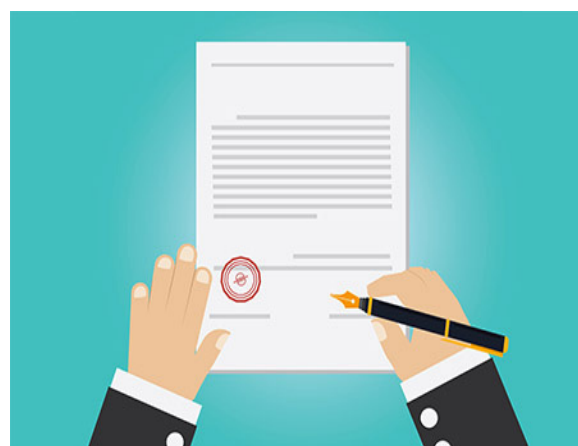
La Contrattazione Nazionale di primo livello è riconosciuta e proseguirà sul sistema di classificazione del personale e delle eventuali connesse declaratorie dei livelli, sulla durata e articolazione dell'orario di lavoro, sulla struttura della retribuzione e relative misure con anche l'attivazione di una importante parte di Contrattazione integrativa sull'individuazione dei criteri generali concernenti i percorsi di sviluppo professionale ed economico, l'attivazione dei piani di Welfare integrativi, la destinazione al personale di eventuali rimanenze derivanti dell'erogazione del salario accessorio di produttività, dal risparmio derivante dai

fondi stanziati per lo straordinario, nonché di eventuali ulteriori risorse aggiuntive che dovessero rendersi disponibili.

Sarà poi avviato un importante procedimento di coinvolgimento e confronto del personale delle Direzioni Territoriali dell'Agenzia attraverso lo sviluppo delle Relazioni Sindacali di Livello Territoriale su tutti i temi d'interesse con un focus particolare sulle attività connesse al Premio di Risultato, alla suddivisione del personale per profilo professionale e alle relative proposte di crescita professionale attraverso lo sviluppo di specifici piani di formazione correlati alle esigenze e agli obiettivi operativi di Direzione Territoriale.

Sarà possibile anche affrontare tramite il confronto, argomenti e tematiche connessi all'operatività delle strutture di territorio. Con il successivo rinnovo contrattuale (2022-2024) punteremo a far diventare le strutture territoriali sedi di contrattazione vere e proprie.

Anche a tal fine, e per rendere partecipi tutti i lavoratori sul territorio nazionale si è ottenuto il risultato che sia messo



a disposizione dei sindacati uno spazio virtuale sulla intranet aziendale per la diffusione di comunicati e pubblicazioni relative a materia di interesse sindacale e del lavoro. Per quanto riguarda la parte più tecnica e amministrativa, ma non per questo meno importante, del nuovo CCNL 2019-2021 si segnalano i progressi ottenuti in tema di orario di lavoro con la nuova pausa pranzo minima di 30 minuti nella fascia oraria tra le ore 13.00 e le ore 14.30 e la possibilità di estenderla sino a 90 minuti sempre nella medesima fascia oraria tra le 13.00 e le 14.30.

Tramite la contrattazione integrativa sarà anche possibile definire dei diversi regimi e/o articolazioni dell'orario di lavoro, anche limitati a categorie di lavoratori/attività o singoli ambiti territoriali.

Si evidenziano, poi, i principali successi ottenuti con l'aumento della possibilità di fruizione a giornate intere della banca delle ore che passa da 2 a 3 giorni lavorativi all'anno, del riconoscimento del 26esimo giorno di ferie al compimento di un'anzianità di servizio ridotta da 20 anni a 15 anni, dell'aumento a 2 delle giornate di permesso retribuito nell'anno solare, nonché, per quanto riguarda il trattamento di trasferta, il riconoscimento da parte dell'Agenzia del tempo occorrente per il viaggio connesso alle attività istruttorie esterne nella misura massima di 12 ore.

Per quanto riguarda lo smart working, nel contratto sono stati inseriti e ribaditi i principi che evidenziano la volontà dell'Agenzia di mantenere e sviluppare ulteriormente tale modalità di lavoro;

con la contrattazione integrativa definiremo poi le modalità organizzative.

Infine, si sottolinea l'estrema rilevanza della previsione per la costituzione del Comitato paritetico per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro ogni forma di discriminazione e di contrasto al mobbing a tutela di tutti i lavoratori dell'Agenzia.

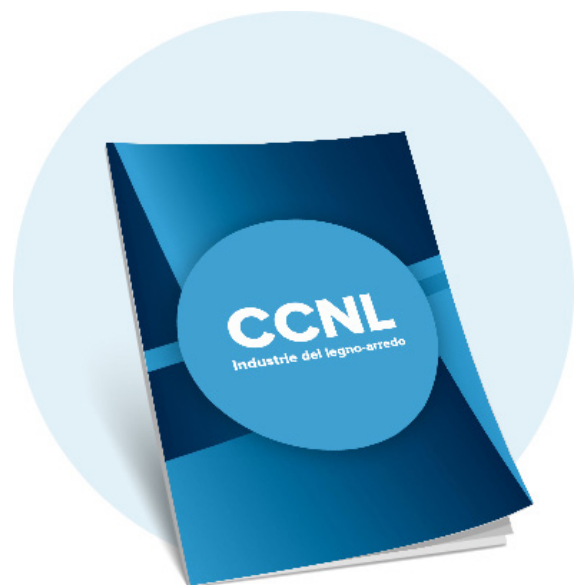
Permetteteci infine una nostra breve considerazione.

Sicuramente avremmo potuto strappare ulteriori risultati, ma avremmo dilungato ancora nel tempo la conclusione delle trattative e la corresponsione della parte economica. Inoltre dobbiamo essere realisti e ricordarci quali sono state le condizioni di partenza per questo rinnovo, e cioè un precedente contratto, frutto di un'impostazione autoreferenziale che l'Agenzia si era data fin dalla sua nascita, che relegava il sindacato a svolgere una funzione quasi meramente "notarile" e di presa d'atto delle sue decisioni,

spesso e volentieri non suffragate nemmeno da un'adeguata trasparenza.

Ora invece questo nuovo CCNL, introducendo le novità sopra rappresentate, pone le basi per un cambio di passo e di impostazione, l'Agenzia "si apre" al dialogo riconoscendo l'importanza vitale che le relazioni sindacali possono avere all'interno di una azienda.

Per questo siamo molto orgogliosi del lavoro fin qui svolto e desiderosi di riprendere con il nuovo anno le attività sindacali di confronto e contrattazione per proseguire sulla strada tracciata per porci obiettivi sempre più sfidanti e ottenere risultati sempre più importanti con il prossimo rinnovo contrattuale per il CCNL 2022 - 2024



DEFINIZIONE DELLE FAMIGLIE PROFESSIONALI

**SÌ AD UN NUOVO ORDINAMENTO CHE GUARDI AL FUTURO,
MA LA PRIORITÀ PER LA FLP È LA PIENA APPLICAZIONE DEL CCNL
SUI PASSAGGI TRA LE AREE CORSO DI FORMAZIONE ON LINE**

Si è tenuta l'ennesima riunione al MEF sulla definizione delle famiglie professionali in applicazione del nuovo CCNL.

Nonostante alcuni passi avanti fatti, abbiamo evidenziato come, al momento, nel caso di passaggi tra le aree in deroga, la previsione della possibilità da noi richiesta, di concorrere per una famiglia professionale anche diversa da quella di provenienza (ricordiamo che la prima operazione sarà la traslazione automatica dei vecchi profili nelle nuove famiglie individuate) appare nella proposta

presentata dall'Amministrazione farraginoso e potenzialmente ridotto, per due ordini di motivi:

- il primo è che la ipotizzata verifica preventiva delle competenze necessarie, a prescindere dai tre criteri previsti dal CCNL (esperienza professionale, titoli di studio e verifica delle professionalità acquisite), potrebbe limitare in partenza la partecipazione a una famiglia diversa da quella di provenienza (nella seconda area ne sono previste due, nella terza invece cinque);

- il secondo è che i posti da mettere a concorso con la procedura interna, al momento non ancora sufficienti per dare risposte a un personale come quello del MEF che non vede bandire una procedura tra le aree da circa 10 anni, e lo spezzettamento di tali posti in più procedure per ognuna delle famiglie professionali proposte nell'area superiore, renderebbe sicuramente più accidentato il percorso.

Ecco il perché come FLP, consapevoli che appare necessario definire un modello ordinamentale che valga anche per il futuro, e non solo per fotografare l'esistente, e che quindi non necessariamente bisogna limitarsi a individuare due o tre famiglie per Area, abbiamo proposto che in fase di prima applicazione il passaggio da un'area a quella superiore possa avvenire con la



previsione di una procedura unica di Area, e solo successivamente prevedere la ripartizione dei vincitori sulle famiglie professionali, tenuto conto della provenienza e delle competenze

accertate nel corso della procedura.

Proposta che l'Amministrazione non pare voglia accogliere, limitandosi ad accettare la richiesta di altre OO.SS. di limitare le famiglie nella terza area, con la proposta formulata a fine riunione, di ridurre da cinque a quattro le famiglie nella terza area.

Si tratta come è evidente di una proposta che non risolve le problematiche esposte (permangono le strozzature di accesso, anche perchè la famiglia soppressa sarebbe probabilmente quella relativa al personale e all'organizzazione la cui portata sarebbe in ogni caso oggi limitata) che sarebbero gestite certamente meglio con l'accoglimento della proposta FLP.

La riunione è stata aggiornata al 14 dicembre e in quella sede l'Amministrazione intende chiudere l'accordo sulla base della sua proposta che abbiamo riassunto.

Verificheremo in quella sede se esistono le condizioni

per sottoscrivere un accordo, che lo ripetiamo, riveste un'importanza strategica non solo per il futuro, ma anche per riuscire a far finalmente decollare le procedure interne di passaggio tra le aree.


E non possiamo permetterci certo di perdere anche questa occasione che abbiamo faticosamente strappato in sede di Contratto nazionale.

Sulla nuova regolamentazione del lavoro agile nessuna novità se non l'impegno da parte dell'Amministrazione a convocarci entro il 20 dicembre per sottoporci un nuovo regolamento, che noi, lo ribadiamo, riteniamo debba essere migliorativo, vista anche la fase caratterizzata purtroppo da una ripresa dei contagi, nel numero dei giorni attribuibili, nella maggior tutela dei fragili e del personale con figli minori, nella flessibilità di applicazione, rispetto a quello attuale che come è noto è stato da noi a suo tempo fortemente contestato.


Entro fine mese dovrà anche essere sciolto il nodo della stabilizzazione dei distaccati e sottoscritto l'accordo sul Contributo unificato.

IL VENERDÌ NON SI LAVORA PIÙ: PROMOSSO L'ESPERIMENTO INGLESE SULLA SETTIMANA CORTA. AUMENTA LA PRODUTTIVITÀ, SCENDE L'ASSENTEISMO

di Matteo Pitotti



Il “Thank God It’s Friday” è in pericolo e forse questa non è una cattiva notizia. Già, perché oltremania, si sta studiando da vicino la settimana lavorativa corta. Addio agognato venerdì, da cinque si passa a quattro giorni di attività con la curiosità di capire quali saranno gli effetti. Troppo presto per dire se sarà questo lo schema impiegatizio del futuro ma le notizie che arrivano dalla Gran Bretagna e non solo, lasciano pensare che una prima crepa nell’attuale sistema si sia aperta. Dal Belgio, al Giappone, passando per la Spagna e la Nuova Zelanda. Tentativi di procedere verso una nuova era che fino a qualche anno fa sembrava impossibile persino pensare. Non c’è solo il Regno Unito quindi anche se da queste parti l’esperimento sembra trovarsi già in una fase più avanzata. Secondo quanto riportato da Repubblica.it, sono circa settanta le aziende inglesi che hanno scelto di mettersi alla prova esplorando la modalità lavorativa short. A seguirne il processo, una squadra di ricercatori del Boston College, dell’università di Cambridge e di Oxford. Spetterà agli studiosi verificare gli effetti del nuovo approccio che per il momento entusiasma e raccoglie consensi. Un rapporto della 4 Day Week Global commu-

A teal alarm clock with two bells is placed on a white calendar grid. The calendar shows the days 'THURSDAY' and 'FRIDAY' with numbers 4, 5, and 12. An orange pushpin is visible on the left side of the calendar.

nity no-profit promotrice del modello lavorativo di quattro giorni, assume i toni della rivoluzione copernicana. E' stato registrato infatti l'aumento del benessere psicofisico dei dipendenti che ne ha facilitato il raggiungimento di un equilibrio fra lavoro e vita privata. Nelle stesse aziende che hanno scelto di aderire al progetto è stata riscontrata una crescita dei ricavi dell' 8% ed una diminuzione dell'assenteismo. "Prima della pandemia, l'idea della settimana di 4 giorni era ancora un concetto marginale – ha spiegato al Financial Times Joe O'Connor, amministratore delegato di 4DWG – Quanto è avvenuto ha messo il turbo al movimento." Impossibile infatti negare il ruolo giocato dal Covid dentro al nuovo modo di intendere il lavoro, quando le abitazioni si sono trasformate per cause di forza maggiore in uffici improvvisati. Dopo un periodo di fisiologico assestamento il raggiungimento degli obiettivi non è mai stato compromesso e la sacralità dell'ufficio è andata progressivamente scemando per infine perdere quella sua aurea con notevoli miglioramenti per il vivere quotidiana-

no delle persone tornate al centro del processo lavorativo. Se da questa lezione che tanto ha messo in discussione, si possa aspirare ad un vantaggioso modello organizzativo costruito su una mini-settimana solo il tempo potrà dirlo. La prima occasione utile per valutarne i punti di forza e quelli più oscuri sarà il mese di febbraio quando verranno pubblicati i risultati dello studio. Per Brendan Burchell, professore di scienze sociali all'università di Cambridge e fra i promotori di questa ricerca: Tra le cose più dannose per la salute mentale delle persone nelle organizzazioni aziendali c'è "la costante pressione del tempo, per chi deve sempre lavorare con scadenze ravvicinate o ad alta velocità. Le persone spesso parlano della settimana di cinque giorni come se fosse qualcosa che era nel libro della Genesi – ha aggiunto – Questo è lontano dalla verità. Se c'è la volontà di andare in quella direzione, le persone possono farlo accadere".

'STORIA IMMAGINARIA DELLA MIA FAMIGLIA'

Recensione di Matteo Pitotti

Una moltitudine di vita, ricordi e memorie dentro ad un'Italia in cerca del suo futuro. 'Storia immaginaria della mia famiglia' è il nuovo romanzo di Andrea Vianello edito da Mondadori. Il giornalista torna in libreria a due anni di distanza dal suo esordio letterario con 'Ogni parola che sapevo'. A differenza del primo lavoro (anch'esso Mondadori), autobiografico, stavolta il direttore di Rai Radio 1, tesse tra la fantasia e la realtà l'esistenza di una famiglia animando una giostra di personaggi. Gli occhi di un bambino degli anni '60 sono quelli che catturano i momenti di un'epoca significativa per la storia del Paese. Segnato da un'euforia di rinascita e dal desiderio di benessere che presenta tra le proprie pieghe i segni delle contraddizioni, insite in ogni epoca. "Le nostre vite, le nostre famiglie – ha spiegato lo scrittore – sono piene di storie, vere o sognate, di personaggi amati o fantastici, avvenimenti realmente accaduti e leggende diventate realtà. E molte mi sono tornate prepotentemente in mente, avevo appena perso mio padre, e nelle stanze degli affetti più radicati mille scene sbucavano da tutte le parti. Così – ha aggiunto – ho iniziato a scrivere una storia, che a un certo punto ha iniziato a assomigliare a un romanzo, e alla fine lo è diventato 'Storia immaginaria della mia famiglia' non è certo un memoir, perché questa famiglia di cui scrivo non solo ha un nome diverso ma destini, e intrecci diversi, al massimo un memoir fantastico, dove i protagonisti, liberi da ogni legame dalla realtà, vivono una seconda vita, un'ulteriore possibilità, un viaggio nel tempo, un ultimo sogno, che forse è anche il mio." Dentro ad una cornice che aiuta a far rivivere l'Italia di un tempo fino ad arrivare agli anni Settanta, tra contrapposizioni rampanti ed ideologie, ci sono i Crispi e

gli Zennaro con il nonno buono, quello materno, fervente antifascista negli anni della guerra, che poco sopporta la gestione del negozio di ottica in cui si sente ridimensionato, democristiano, che sogna la politica e quello ruvido, burbero, il nonno paterno, ex fascista ed ex poeta futurista. E poi gli zii, i genitori del narratore, i suoi fratelli Guido e Maddalena, e tutti coloro che hanno lasciato un'impronta nell'infanzia del protagonista, che finirà per avere un ruolo di spessore nonostante non si senta molto considerato.

Vianello, tratteggia una famiglia immaginaria così simile alla sua e comune a tante altre, partendo dal baule dei suoi ricordi, affidando alla scrittura quella valenza per troppo tempo trascurata: "Scrivere era quello che volevo profondamente e che avevo una maledetta paura persino di provare a fare". Poi l'ictus che lo ha colpito nel febbraio del 2019 ed il racconto di quel percorso di ripresa segnato dalle difficoltà per il ritorno all'uso della parola, pane quotidiano del suo lavoro, hanno dato vita a 'Ogni parola che sapevo' (Mondadori). "Trovai alla fine di un percorso complicato e in diversi momenti drammatico della mia vita – ha confessato l'autore – l'attraversamento felice di un guado, una mia piccola e personale terra promessa, una ritrovata attenzione ai desideri più profondi, e soprattutto per la prima volta l'idea che potevo scrivere davvero e, che meraviglia avere persino dei lettori. Non potevo perderla di nuovo, anche quando sono tornato pienamente al lavoro e anche in ruoli particolarmente impegnativi. E mi sono imposto di continuare a scrivere. Durante una crisi che ha a che fare l'abisso, la memoria diventa più vivida, i tempi del passato e del presente si avvicinano, anche le emozioni più lontane tornano a bussare la porta."

**ANDREA
VIANELLO**

**STORIA
IMMAGINARIA
DELLA MIA
FAMIGLIA**

Romanzo



MONDADORI

VIAGGIO NELLA COREA DEL SUD: ITINERARI CONSIGLIATI (DI DURATA DA 5 A 14 GIORNI)



Di seguito diamo una descrizione concisa delle principali mete di interesse culturale, artistico e ricreativo della Corea del sud:

Seoul: maggiore centro urbano della Corea del sud, esibisce il carattere avveniristico del paese e conserva numerose testimonianze preziose della cultura e delle arti tradizionali. Metropoli dalla vita frenetica, è circondata a breve distanza da numerose località di interesse paesaggistico in cui rilassarsi e scoprire la cultura tradizionale della Corea.

Busan: città portuale, situata sulla costa orientale della Corea. E' un' apprezzata località turistica in virtù delle testimonianze dell'architettura religiosa e le lunghe spiagge. Offre impressioni molto diverse da Seoul, un'accoglienza più calda.

Gyeongju: antica capitale del Regno di Silla, è una amena località ricca di preziose testimonianze della cultura tradizionale della Corea tra cui prevalgono templi buddhisti di grande bellezza e importanza artistica e storica.

Jeju: piccola isola all'estremità sudoccidentale della penisola coreana. Ospita spiagge, montagne di grande bellezza e custodisce testimonianze di una cultura tradizionale marcatamente diversa da quella del paese.

Tra le numerose destinazioni di interesse storico, culturale e artistico si annoverano Andong e Jeonju.

Di grande interesse per gli amanti della montagna il Parco nazionale di





Seoraksan e il Parco nazionale di Jirisan. Chi ama il mare, oltre alla citata Jeju, può visitare Yeosu e la remota isola di Ulleungdo.

Molto pittoresca infine la campagna nella località di Boseong.

Splendidi nell'incanto di un paesaggio remoto i templi di Guinsa.

Gli itinerari da noi consigliati hanno inizio a Seul (Seoul) o a Busan, essendo gli aeroporti di queste città le porte di ingresso più importanti della Corea del sud. Sono in aumento i voli internazionali che permettono di giungere direttamente nell'Isola di Jeju.

Molto interessante l'ingresso nel paese via mare attraverso Incheon, a partire dalla Cina o dal Giappone.

Le piccole dimensioni del paese e l'efficienza dei trasporti permettono di raggiungere rapidamente le principali località turistiche. Il discorso cambia quando si vogliono esplorare le regioni più impervie.

La rete ferroviaria collega i maggiori centri del paese in maniera efficiente e relativamente economica.

L'utilizzo dell'autobus è consigliato solo quando si devono raggiungere località secondarie.

Per spostarsi si possono prendere i biglietti

Plurigiornalieri (di durata di 3 o 5 giorni consecutivi oppure con validità di 2 o 4 giorni a piacimento; con ritiro all'aeroporto di Incheon, a Seoul e a Busan).

Per il trasferimento tra l'aeroporto di Incheon (ICN) e il centro di Seoul c'è l'Espresso aeroportuale (tra l'aeroporto di Incheon e la Stazione di Seoul) o gli Autobus.

Gli itinerari di visita sono suddivisi in base alla durata. Si considerano itinerari di 5, 7, 10, 14 giorni.

Occorre tenere in conto che in ragione dei tempi di trasferimento da e per gli aeroporti o i porti il numero di giorni effettivi di visita generalmente si riduce di una unità (esempio: un viaggio di 5 giorni e 4 notti permette 4 giorni pieni di visita).

Nel caso si tratti della prima esperienza di viaggio in Corea del sud consigliamo di dedicarvi almeno 10 giorni.

Itinerari di viaggio nella Corea del sud di 5 giorni

Un viaggio di soli cinque giorni non può che ambire alla visita di due o tre località in una regione circoscritta.

Nel caso si tratti del primo viaggio in Corea del sud



consigliamo di includere due delle seguenti destinazioni: Seoul, Busan e Gyeongju.

Tre sono gli itinerari che consigliamo:

Visita a Seoul con un'escursione in una località limitrofa (un villaggio tradizionale o il Parco nazionale del Seoraksan);

Visita a Busan e Gyeongju (eventualmente con visita ai dintorni di Gyeongju)

Visita a Seoul e dintorni (escursioni sulle montagne vicine, tra cui il Bukhansan e il Dobongsan, visite a Suwon e Incheon).

Data la scarsità di tempo a disposizione non consigliamo itinerari più ambiziosi di quelli qui presentati.

Itinerari di viaggio nella Corea del sud di 7 giorni

Un viaggio di una settimana in Corea del sud non permette che una visita fugace a un numero molto limitato di località; il nostro consiglio è quello di pianificare la visita a tre o al massimo quattro località.

Nel caso si tratti del primo viaggio in Corea del sud consigliamo di ritenere quali destinazioni imperdibili Seoul, Busan e l'antica capitale di Gyeongju.

La scelta appena presentata rappresenta un ottimo compromesso tra varietà della tipologia di mete di viaggio, rilevanza artistica e culturale e fattibilità pratica dell'itinerario di viaggio.

Sette giorni a Seoul

Passare un'intera settimana a Seoul è tutt'altro che irragionevole. La città comprende aree molto diverse, tra cui sono paesaggi montani e numerosi parchi. Un possibile programma di visita di sette giorni a Seoul è il seguente:

Giorno 1: visita al centro di Seoul (Jung e Yongsan). Possibili mete sono il Museo Nazionale della Corea, il Monte Namsan, il quartiere di Myeong-dong e l'area di Namdaemun;

Giorni 2 e 3: visita a Jongno (palazzi reali, quartiere di Bukchon, Santuario di Jongmyo, Tempio

Jogyesa) e a Seongbuk (dimore storiche, templi, porte urbane, Museo del Mobile);

Giorno 4: escursione al Monte Bukhansan;

Giorni 5 e 6: visita ai quartieri della città moderna e contemporanea (Gangnam, Hongdae, Dongdaemun);

Giorno 7: escursione all'Isola di Nami o a Suwon. Altre possibili mete sono i parchi naturali situati lungo la Linea 6, la zona demilitarizzata, i musei minori o il Sito archeologico di Amsa.

Itinerari di viaggio nella Corea del sud di 10 giorni

Con dieci giorni a disposizione il ventaglio delle possibilità si amplia ed è possibile uscire dai dintorni di Seoul e Busan e dalla classica direttrice Seoul-Gyeongju-Busan. Il nostro consiglio è quello di pianificare la visita a quattro o cinque località.

Se si è al primo viaggio in Corea del sud noi consigliamo di toccare le destinazioni imperdibili (Seoul, Busan, Gyeongju) e una o due località minori.

Chi ama la Natura può optare per la visita al Parco nazionale del Seoraksan. E' possibile includere una fugace visita all'isola di Jeju.

Itinerari di viaggio nella Corea del sud di 14 giorni

Con due settimane a disposizione è possibile compiere un viaggio che scopra la varietà del paesaggio naturale e culturale della Corea: città storiche, città di provincia, villaggi tradizionali, parchi nazionali, montagne, località balneari, isole.

Il tempo è comunque abbastanza limitato e occorre tenere conto del fatto che i tempi di viaggio aumentano notevolmente quando si esce dalle direttrici turistiche principali.

Se si è al primo viaggio in Corea del sud noi consigliamo di toccare le destinazioni imperdibili (Seoul, Busan, Gyeongju), l'isola di Jeju, il Parco Nazionale del Seoraksan e una o due ulteriori località minori (villaggi storici o città di provincia), come ad esempio Andong o Jeonju.

Un buon itinerario dedica almeno 5 giorni a Seoul e dintorni (con visite a parchi e montagne), 2 giorni a Gyeongju, 2 giorni a Busan, 2 giorni in una località minore (ad esempio nella provincia di Gwangju) e 3

giorni a Jeju.

Da valutare anche esperienze come il soggiorno presso templi buddhisti per partecipare a sessioni di meditazione o attività culturali.

Dove alloggiare in Corea

Selezione di alberghi consigliati

Di seguito proponiamo una selezione di alberghi consigliati nelle principali destinazioni della Corea. Nella scelta degli alloggi abbiamo considerato quali priorità:

- un ottimo rapporto qualità - prezzo;
- una ubicazione conveniente per la visita alle località e ai loro dintorni;
- l'aderenza allo stile e alla cultura del luogo.

Alberghi a Seoul consigliati per posizione e rapporto qualità-prezzo.

- Solaria Nishitetsu Hotel Seoul Myeongdong in centro.
- Ostello Hostel Haru a Bukchon.
- Casa tradizionale coreana per le famiglie Gongsimga Hanok a Jamsil.
- Ostello Huayuan House in Hongdae

Alberghi a Busan consigliati in centro.

- albergo economico Soyu a Haeundae
- albergo economico Mama Haeundae
- albergo di fascia media Arban Hotel



ERBA CIPOLLINA: UN'ERBA AROMATICA FACILE DA COLTIVARE E CON TANTE PROPRIETÀ

Come suggerisce il nome stesso di erba cipollina, si tratta di un'erba aromatica che ha il sapore della cipolla. Il suo nome scientifico è *Allium schoenoprasum* ed è della famiglia delle Liliaceae, è costituita da un bulbo che viene interrato e da cui si sviluppano foglie e fiori.

È piuttosto facile coltivarla nell'orto e in giardino e, se si vive in città, su balconi e terrazzi, insieme magari ad altre piante aromatiche, come rosmarino, salvia, timo e altre, in modo da poterla utilizzare appena colta.

Come si taglia l'erba cipollina?

La cosa fondamentale da ricordare è che i piccoli steli non vanno strappati, ma tagliati alla base, per facilitarne la ricrescita. Vanno tagliati con un paio di forbici da cucina affilate, facendo un taglio a circa un centimetro e mezzo dal terreno. Nel primo anno della pianta, si può raccogliere 4 o 5 volte. Nelle stagioni successive è possibile tagliare l'erba cipollina mensilmente. Una volta cresciuti, gli steli di questa pianta vedono spuntare dei fiori dai caratteristici fiori viola.

Questa erba aromatica non è soltanto buona. L'erba cipollina è anche dotata di proprietà benefiche, è digestiva, stimolante, antisettica, diuretica e, quindi, utile a depurare l'organismo.

È molto utilizzata in cucina, il sapore di cipolla è meno intenso e, quindi, più delicato di quello della cipolla vera, si utilizza fresca ad esempio tritata per preparare

salse, come accompagnamento di piatti di pesce e frutti di mare, si abbina volentieri anche a insalate e uova, e comunque si può impiegare sempre al posto della cipolla. Si può anche usare per insaporire zuppe o dare quel classico tocco in più a un panino.

Anche i fiori sono commestibili e si possono utilizzare sia per aromatizzare che per decorare i piatti serviti in tavola.

Un simpatico consiglio gastronomico è quello di abbinare l'erba cipollina ai formaggi, ad esempio preparando una crema da spalmare sul pane o accompagnata ad un'insalata oppure a delle marmellate di fichi o ancora a della mostarda.

Ecco una ricetta tanto saporita quanto semplice da preparare:

1 cucchiaino di erba cipollina fresca tritata
200 gr di ricotta
200 gr di formaggio fresco di capra
1 cucchiaino di semi di coriandolo
1 cucchiaino di semi di finocchio

Preparazione. Frullate i formaggi con un pizzico di pepe, con i semi di coriandolo e finocchio e l'erba cipollina tagliuzzata. La crema ottenuta si versa in un recipiente e, prima di consumarla, si pone mezz'oretta in frigorifero a riposare.



AVATAR 2

La via dell'acqua è ambientata dieci anni dopo gli eventi del primo film. Jake Sully e Neytiri hanno formato una famiglia ricca di sfaccettature e multirazziale, unita e pronta alle avventure.

La pace, però, non è destinata a durare a lungo: una vecchia minaccia li costringe ad abbandonare la loro casa e ad esplorare diverse regioni di Pandora.

Avatar: La via dell'acqua è un film artisticamente e tecnicamente epocale, la miglior produzione mai realizzata fino ad oggi nonché il cinema nella sua espressione più pura, spettacolare e capace di intrattenere per ben tre ore e dieci minuti che passano a una velocità disarmante.

Se sul fronte tecnico ci troviamo davanti al nuovo punto di riferimento della cinematografia mondiale, la trama presenta molte sbavature e il ritmo vive di alti e bassi soprattutto nei primi due atti, oltre presentare scelte di sceneggiatura abbastanza insensate in molti punti. Nonostante io abbia voglia di ritornare immediatamente su Pandora e scoprire altri dettagli di questo mondo unico partorito dalla mente di James Cameron, dopo la visione non mi sento completamente appagato.

Resta un gioiello capace di unire mainstream e cinema d'autore, una pellicola unica in tutto il panorama in grado di regalarci tre ore di grande spettacolo ed emozioni.



