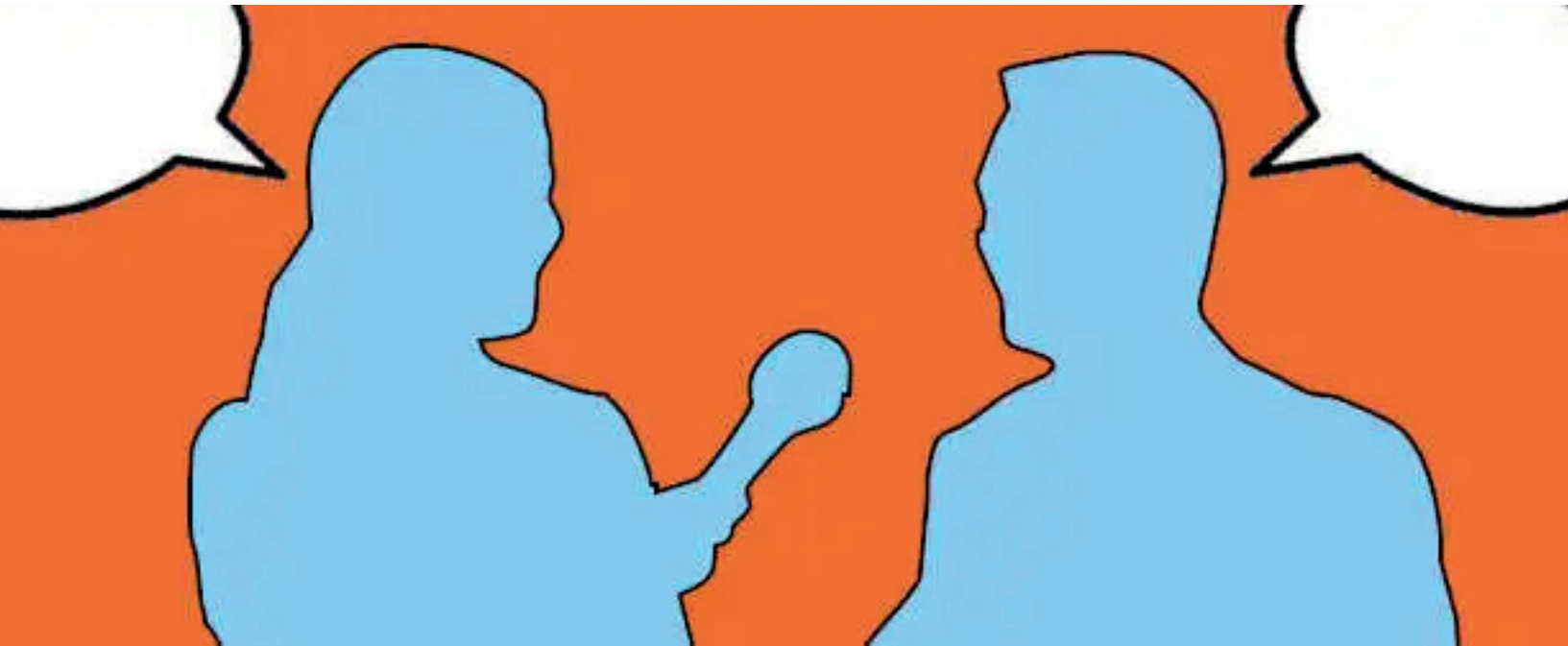


FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



CARLOMAGNO FLP: “SPAVENTOSA CARENZA DI ORGANICO NELLA PA, IN MEDIA -35%”

INTERVISTA A MARCO CARLOMAGNO, SEGRETARIO
GENERALE FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI



Il lavoro che cambia e le sfide del futuro

Sala stampa - Camera dei Deputati
Via della Missione 4
29 MARZO 2023 - ORE 12.00

WALTER RIZZETTO
"PRESIDENTE COMITATO NAZIONALE LAVORATORI PUBBLICI"

GIULIO PROSPERETTI
"CONSIGLIERO REGIONALE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA"

MARCO CARLOMAGNO
"SEGRETARIO GENERALE FLP"

ROBERTO REALE
"CONSIGLIERO REGIONALE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA"

ANTONIO LEONARDO FRADU
"PRESIDENTE COMITATO NAZIONALE LAVORATORI PUBBLICI"

ROBERTO INCICCHI
"CONSIGLIERO REGIONALE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA"

Presentazione del libro
"DIREZIONI SCELTE WORKING"

CONSENSO

FLP



IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

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

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

E' diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

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

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

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

ASSOCIATO USPI UNIONE STAMPA PERIODICA ITALIANA PUBBLICITÀ



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

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

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

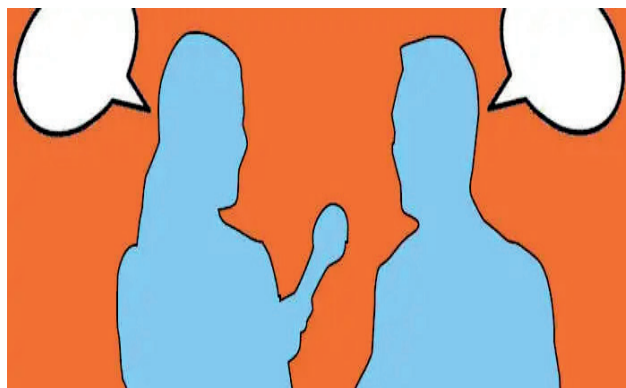
Le informazioni e la modulistica per richiedere il credito d'imposta sono

disponibili all'indirizzo dell'Agenzia delle Entrate:

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



**DALLA
PARTE DEI
LAVORATORI**



DIRETTORE

Marco Carlomagno

DIRETTORE RESPONSABILE

Roberto Sperandini

COMITATO EDITORIALE

Lauro Crispino, Roberto Sperandini,
Vincenzo Patricelli

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Chiara Sernia

REDAZIONE ROMANA

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

REDAZIONE:

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

COLLABORATORI:

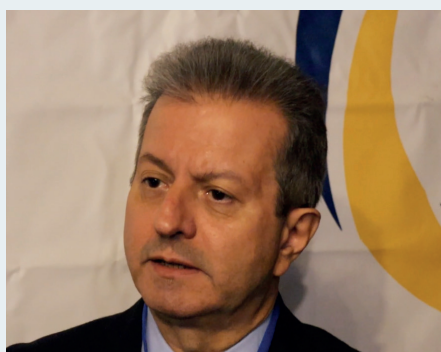
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,
Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli,
Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo Pitotti, Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso,
Chiara Sernia, Francesco Luise,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

COMITATO SCIENTIFICO:

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

SOMMARIO

FLP NEWS



» p.8

06 EVENTI

16 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

19 CSE PENSIONATI

21 GIUSTIZIA

24 FORMAZIONE UNIVERSITARIA

26 ECOFIN

30 RUBRICHE VARIE



» p.19



» p.27

Il lavoro che cambia e le sfide del futuro
 Sala stampa - Camera dei Deputati
 Via della Missione 4
29 MARZO 2023 - ORE 12.00

WALTER RIZZETTO
PRESIDENTE COMMISSIONE
LAVORO - CAMERA DEI
DEPUTATI

GIULIO PROSPERETTI
GIUDICE DELLA CORTE
CONSTITUZIONALE DELLA
REPUBBLICA ITALIANA

MARCO CARLOMAGNO
SEGRETARIO GENERALE
FLP

ROBERTO REALE
MANAGER DEL TERZO SETTORE

ANTONIO LEONARDO
FRAIOLI
PROFESSORE UNIVERSITÀ
VEZZANI

ROBERTO INCIOCCI
MODERATORE
GIORNALISTA

Presentazione dei volumi

**DIMENSIONI
DEL
SMART
WORKING**

CONSENSO
CONFERENZA DI
ECONOMIA E
SOCIETÀ

FLP
FEDERAZIONE
LAVORATORI
PENSIONATI

» p.22

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'Agencia delle Dogane e dei Monopoli e ha ricoperto numerosi incarichi sia all'interno dell'Agencia 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'Agencia 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».

L'attualità ci costringe ad affrontare anche in questo numero l'annoso problema degli organici della Pubblica Amministrazione, a cui mediamente manca il 35% del personale. Il prolungato blocco del turnover dello scorso decennio ha portato a non sostituire le masse di lavoratori che raggiungevano i requisiti per la pensione e il mancato adeguamento degli stipendi ha dato il colpo di grazia, facendo tramontare il mito del posto fisso nel Pubblico Impiego, travolto dal costo della vita che disincentiva i vincitori dei concorsi ad andare a prendere servizio in sedi lontane dalla loro città d'origine.

Questo problema è sempre più pressante e non si risolve certo ricorrendo ai contratti a termine come si è fatto con gli assunti per i progetti del PNRR, né rinviando il rinnovo dei Contratti Collettivi fino a che non si troverà la copertura finanziaria.

Ma da sempre preferiamo darci da fare piuttosto che criticare senza costrutto, ed ecco che nelle pagine successive presentiamo due iniziative che meritano la giusta attenzione.

La prima è Nobilita, il Festival della Cultura del Lavoro, che si terrà a Roma il 15 e il 16 maggio, diviso fra il Palazzo delle Esposizioni e la Casa dell'Architettura. Due location particolari che raccontano di un'Italia che innova e crea, che mette in evidenza le proprie qualità migliori. Nel corso della due giorni organizzata, con il supporto di FLP, dalle associazioni Senza Filtro e Fior di Risorse, due istituti che si occupano di Lavoro in tutti i suoi aspetti, si alterneranno giornalisti, imprenditori, sindacalisti, politici e professori, artisti che racconteranno il mondo del lavoro da punti di vista nuovi e diversi dall'usuale.

La seconda iniziativa in realtà l'abbiamo già lanciata nello scorso numero dedicato all'evento organizzato da FLP a Palazzo Baldassini: si tratta del Gruppo di Monitoraggio e di Studio su Innovazione, Organizzazione e Trasformazione del Lavoro, un gruppo interdisciplinare che FLP ha messo in piedi in collaborazione con alcune associazioni e università. Dopo il lancio dello scorso numero, qui troverete ulteriori approfondimenti.

CARLOMAGNO FLP: “SPAVENTOSA CARENZA DI ORGANICO NELLA PA, IN MEDIA -35%”

INTERVISTA A MARCO CARLOMAGNO, SEGRETARIO GENERALE FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI FLP

Un interessante articolo su Dire.it pubblicato da Monica Origgi su bankimpresanews.com



“Abbiamo costituito un gruppo di monitoraggio sulla trasformazione e i

cambiamenti del mondo del lavoro, che è cambiato. Il gruppo è stato presentato nei giorni scorsi alla Camera dei deputati perché è bene che la politica abbia dati certi: occorre una riforma organica del mondo del lavoro, non si può continuare a procedere per spot e provvedimenti”.

Dobbiamo procedere a un rinnovamento sostanziale e radicale della Pubblica amministrazione. Oggi la Pa in Italia è ancora basata su un sistema feudale.

L'amministrazione procede per adempimenti burocratici: una struttura in cui le procedure pensano per tutti e non si procede per quello che è invece la missione della Pubblica amministrazione, quella prevista dall'articolo 98 della Costituzione: i dipendenti pubblici sono al servizio della Nazione, dei cittadini, delle famiglie e delle imprese. Bisogna ridare questo obiettivo alla Pubblica amministrazione” dichiara Marco Carlomagno, segretario generale FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche.

LAVORO, OCCORRE RIFORMA ORGANICA: ISTITUITO GRUPPO PER RIPENSARLO

“Abbiamo costituito un gruppo di monitoraggio sulla trasformazione e i cambiamenti del mondo del lavoro, che è cambiato. Il gruppo è stato presentato nei giorni scorsi alla Camera dei deputati perché è bene che la politica abbia dati certi: occorre una riforma organica del mondo del lavoro, non si può continuare a procedere per spot e provvedimenti”.

Marco Carlomagno ha presentato il nuovo gruppo di lavoro



ro nato per analizzare quello che sta avvenendo nel mondo del lavoro, settore per settore.

“Dal punto di vista giuridico, il sistema italiano non è più basato sul lavoro in azienda: esiste il coworking, l'intelligenza artificiale - ha osservato Carlomagno - prima si pensava che l'innovazione digitale togliesse posti ai 'colletti blu', oggi stiamo scoprendo che l'intelligenza artificiale è in grado di intervenire su professioni intellettuali, metodologie di programmazione e innovazione”.

Dal punto di vista socio-economico, per Carlomagno vanno analizzati e considerati tutti i modelli organizzativi diversi, soprattutto il lavoro agile, che vuol dire “risparmio energetico, risparmio dei consumi, ma anche conciliazione vita-lavoro per favorire la natalità- ha aggiunto il segretario generale Fip- L'inverno demogra-

fico non è dato dall'egoismo delle giovani coppie, ma dato fatto che non si ha la possibilità di conciliare la vita privata con il lavoro, e la pandemia ha acuito questo senso di criticità della vita umana”.

Infine, c'è il tema della sostenibilità: “se il lavoro resta precario, e se si ha difficoltà di arrivare alla fine del mese- spiega Carlomagno - avremo persone povere, così si impoverisce il Paese. L'8% dei nostri laureati emigra, oltre 6 mln di cittadini italiani sono iscritti nelle liste Aire, mentre importiamo persone a basso profilo professionale. Questo è un tema che dobbiamo porci”.



Panel 2.

Quest'anno la FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche è partner di NOBÌLITA FESTIVAL, che si svolgerà a Roma il 15 e 16 maggio.

Marco Carlomagno, Segretario generale FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, interverrà a NobilitaFestival 2023 - panel 2 "Dove sta andando il lavoro?" | prima parte "I modelli servono ancora?",

Ed è solo la prima di una serie di collaborazioni tra FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche e CSE - Confederazione Indipendente Sindacati Europei con Senza Filtro e FiordiRisorse -

Una Nuova Cultura del Lavoro per raccogliere e analizzare i dati esistenti in Italia e nei principali Paesi europei e internazionali sul lavoro e le sue recenti trasformazioni, con l'obiettivo di ricercare, di studiare e fare nuove proposte che consentano al mondo del lavoro privato e pubblico di evolversi.

IL PROGRAMMA 2023

Roma, lunedì 15 maggio 2023

Ore 12.00: Senato della Repubblica | Sala Caduti di Nassyria |

Conferenza stampa di lancio del festival.

Ore 17.00-20.00: Palazzo delle Esposizioni | Apertura

NOBILITA

IL FESTIVAL DELLA CULTURA DEL LAVORO

Marco Carlomagno

Segretario generale FLP Federazione Lavoratori Pubblici

Roma - 16 maggio 2023 ore 14:30

DOVE STA ANDANDO IL LAVORO?

· I MODELLI SERVONO ANCORA? ·

www.nobilitafestival.com

ufficiale di Nobilita

- Presentazione "Osservatorio Crisi aziendali" a cura di Senza Filtro; intervengono: Presidio Whirlpool "Napoli non molla", il regista Gianfranco Pannone e il Collettivo di Fabbrica - Lavoratori GKN Firenze.

- Pasquale Tridico, Presidente INPS. Intervista e presentazione del suo libro "Il lavoro di oggi La pensione di domani".

- Lezione-Spettacolo "OvviEtà", di e con Enzo Memoli.

Roma, martedì 16 maggio 2023 | Acquario Romano

ORE 9.30 - Saluti di benvenuto

ORE 10.00 Frediano Finucci (#La7) intervista la Ministra del

Lavoro Marina Calderone (in definizione)

ORE 10.15 - JobX Marco Damilano | Giornalista | "Il lavoro, lo spiegho"

ORE 10.30/11.45 - panel 1: "ABBIAMO ANCORA VOGLIA DI LAVORARE?" | modera Frediano Finucci (TG La7)

Ospiti:

Chiara Saraceno - Sociologa

Riccardo Ruggeri - Editore, scrittore e giornalista

Ivana Veronese - Segretaria confederale UIL

Oswaldo Danzi - Esperto di Risorse Umane e Selezione del Personale, giornalista, editore di SenzaFiltro

Marco Bentivogli - Coordinatore nazionale Base Italia

Marco Lombardo - Senatore, esperto di politiche attive del lavoro

ORE 11.50 - JobX Lorenzo Gasparrin | Filosofo e autore | "Ma che c'entra il femminismo col mio lavoro?"

ORE 12.15/ 13.00 - Presentazione Indagine ADP sull'andamento del lavoro nel mondo

Elena Brugnerotto riassume il panel della mattinata con gli sketch grafici

ORE 13.00-14.15 - Pausa

ORE 14.30/16.00 - panel 2: "DOVE STA ANDANDO IL LAVORO?" | modera Marta Cagnola (Radio 24) - panel di discussione diviso in due parti

ORE 14.30/15.15 - prima parte: "I MODELLI SERVONO ANCORA?"

Ospiti:

Gaetano Pecoraro - Giornalista Le Iene

Giorgia Ortu La Barbera - Psicologa e membro Comitato scientifico Fondazione Libellula

Fausto Durante - Segretario CGIL Sardegna

Marco Carlomagno - Segretario generale FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

ORE 15.15/16.00 - seconda parte: "NUOVE GEOGRAFIE, NUOVE ECONOMIE"

Ospiti:

Sandro Polci - Architetto e Sociologo del paesaggio

Antonio Decaro - Sindaco di Bari e Presidente ANCI

Stefano Cigarini - AD Dream Island, parco tematico a Mosca

Sonia Malaspina - Responsabile HR Italia e Grecia Danone e autrice del libro "Il congedo originale"

ORE 16.00/16.20 - JobX Christian Iansante | Doppiatore e voce di Bradley Cooper | "Noi doppiatori, anzi turnisti"

ORE 16.20/18.00 | panel 3: "DALLA SCUOLA ALL'AZIENDA: TROPPIA FORMAZIONE, ZERO LAVORO"

ORE 16.20/17.10 - prima parte: "LA SCUOLA CHE NON VEDIAMO", modera Stefania Zolotti (Direttrice Senza Filtro)

Ospiti:

Laura Fumagalli - AD MyEdu

Alessandro Rosina - Economista, docente universitario e scrittore

Beniamino Pagliaro - Giornalista, fondatore Good Morning Italia e autore del libro "Boomers contro Millennials"

Carlo Alberto Bisio - AD CRS Carriere Italia e Coach

ICF (International Coach Federation)

ORE 17.10/18.00 - seconda parte: "L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE CI FA MALE?", modera Massimo Cerofolini (Radio1 Rai)

Ospiti:

Nicoletta F. Prandi - Giornalista - Giornalista Radio Lombardia e autrice del libro "Immuni alla verità"

Francesco Archidiacono - Fumettista Collettivo MeFu
Lorenzo Ceccotti - Illustratore, Musicista e Fumettista Collettivo MeFu

Giorgio Cuscito - Giornalista Limes e curatore di "L'intelligenza non è artificiale"

ORE 18.30 - Saluti e chiusura



NOBILITÀ

ROMA

IL FESTIVAL DELLA CULTURA DEL LAVORO

15 LUNEDÌ
MAGGIO16 MARTEDÌ
MAGGIO@ACQUARIO
ROMANO

CONDUCE

Frediano
Finucci

La7

9:00 • Apertura check in
9:30 • Saluti di benvenuto10:00
Frediano Finucci intervista
La Ministra del Lavoro
Marina Calderone

ABBIAMO ANCORA VOGLIA DI LAVORARE?

10:30 - 11:45

1

Chiara Saraceno
SociologaIvana Veronese
Segretaria confederale UILOsvaldo Danzi
Esperto di Risorse Umane e Selezione
del Personale, giornalista, editore di SenzaFiltroMarco Bentivogli
Coordinatore nazionale Base ItaliaMarco Lombardo
Senatore, esperto di politiche attive del lavoroRiccardo Ruggeri
Editore, scrittore e giornalista

Moderatore: Frediano Finucci (La7)

@SENATO
DELLA REPUBBLICA12:00
Sala Caduti di Nassryia
CONFERENZA STAMPA
DI LANCIO DEL FESTIVAL.
Per accrediti:
nobilitapress@fiordirisorse.eu18:30
Chiusura
del Festival@PALAZZO
DELLE ESPOSIZIONI17:00
Presentazione "OSSERVATORIO CRISI AZIENDALI"
Con gli operai ex GKN ed ex Whirlpool
e il regista Gianfranco Pannone18:00
Intervista a PASQUALE TRIDICO
Presidente INPS e autore del libro
"Il lavoro di oggi La pensione di domani"19:00
LEZIONE-SPETTACOLO "OvviEtà"
di e con Enzo MemoliAppuntamento riservato a Istituzioni,
Stampa, Relatori, Soci FiordiRisorse
e Sottoscrittori SenzaFiltroNOBILITÀ **xxl**

DOVE STA ANDANDO IL LAVORO?

14:30 - 16:00

2

I MODELLI
SERVONO ANCORA?
14:30 - 15:15 prima parteGaetano Pecoraro
Giornalista Le IeneGiorgia Ortu La Barbera
Psicologa e membro Comitato
scientifico Fondazione LibellulaFausto Durante
Segretario CGIL SardegnaMarco Carlomagno
Segretario generale FLP
Federazione Lavoratori PubbliciNUOVE GEOGRAFIE,
NUOVE ECONOMIE
15:15 - 16:00 seconda parteSandro Polci
Architetto e Sociologo
del paesaggioAntonio Decaro
Sindaco di Bari e Presidente ANCIStefano Cigarini
AD Dream Island,
parco tematico a MoscaSonia Malaspina
Direttrice HR Danone Italia-Grecia
e autrice del libro
"Il congedo originale"

Moderatrice: Marta Cagnola (Radio24)

12:15 - 13:00
Presentazione Indagine
ADP sull'andamento
del lavoro nel mondo
Elena Brugnerotto riassume
il panel della mattinata
con gli sketch graficiDALLA SCUOLA ALL'AZIENDA:
TROPPIA FORMAZIONE, ZERO LAVORO

16:20 - 18:00

3

LA SCUOLA
CHE NON VEDIAMO
16:20 - 17:10 prima parteLaura Fumagalli
AD MyEduAlessandro Rosina
Economista, docente universitario e scrittoreBeniamino Pagliaro
Giornalista, fondatore Good Morning Italia
e autore del libro "Boomers contro Millennials"Carlo Alberto Bisi
AD CRS Carriere Italia e Coach ICF
(International Coach Federation)Moderatrice: Stefania Zolotti
(SenzaFiltro)L'INTELLIGENZA
ARTIFICIALE CI FA MALE?
17:10 - 18:00 seconda parteNicoletta Prandi
Giornalista Radio Lombardia
e autrice del libro "Immuni alla verità"Francesco Archidiacono
Fumettista Collettivo MeFuLorenzo Ceccotti
Illustratore, Musicista e Fumettista
Collettivo MeFuGiorgio Cuscito
Giornalista Limes e curatore
di "L'intelligenza non è artificiale"Moderatore: Massimo Cerofolini
(Rai Radio1)JOB^x20 MINUTI
DI PENSIERO

10:15

"IL LAVORO,
LO SPIEGONE"
Marco Damilano
Giornalista

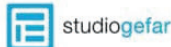
11:50

MA CHE C'ENTRA IL FEMMINISMO
COL MIO LAVORO?
Lorenzo Gasparrini
Filosofo e autore

16:00

NOI DOPPIATORI,
ANZI TURNISTI
Christian Iansante
Doppiatore e voce di Bradley Cooper

SPONSOR



PARTNER



PATROCINI

Per info e acquisto biglietti
www.nobilitafestival.com | nobilitafestival@fiordirisorse.eu

FLP E CSE LANCIANO “GRUPPO MONITORAGGIO MULTIDISCIPLINARE” PER ANALIZZARE NUOVE FRONTIERE



Lo scopo è quello di realizzare un'indagine conoscitiva che permetterà di

orientare nel tempo le scelte da intraprendere per governare la transizione delle amministrazioni, delle imprese e del mercato. Il Gruppo di monitoraggio sarà composto da esperti del mondo del lavoro, manager pubblici e privati, docenti universitari e politici. ”

Lanciato il giorno 29 marzo il ‘Gruppo di monitoraggio e di studio su innovazione, organizzazione e trasformazione del lavoro’, promosso da FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche e CSE - Confederazione Indipendente Sindacati Europei, in collaborazione con l’Associazione FiordiRisorse, business community nata su LinkedIn nel 2008 per promuovere il networking di persone e imprese. Il Gruppo di Monitoraggio, la cui nascita è stata annunciata nel corso dell’evento “Il lavoro che cambia e le sfide del futuro” alla sala stampa della Camera dei deputati, ha l’obiettivo di raccogliere e analizzare i dati esistenti in Italia e nei principali Paesi europei e internazionali sul lavoro e le sue recenti trasformazioni.

Lo scopo è quello di realizzare un’indagine conoscitiva che permetterà di orientare nel tempo le scelte da intraprendere per governare la transizione delle amministrazioni, delle imprese e del mercato. Il Gruppo di monitoraggio sarà composto da esperti del mondo del lavoro, manager pubblici e privati, docenti universitari e politici.

Tutti i membri forniranno il loro contributo a supporto degli approfondimenti che saranno presentati nei prossimi mesi.

“Il Gruppo di Monitoraggio e di studio su innovazione e trasformazione del lavoro ha l’obiettivo di ricercare, di studiare e fare nuove proposte che consentano al mondo del lavoro privato e pubblico di evolversi.

È in atto un cambiamento importante nel mondo del lavoro, c’è la necessità di ripensare i modelli organizzativi riportando al centro le persone”, ha spiegato Marco Carlomagno, segretario generale di Flp. “Il Gruppo di Monitoraggio - continua il segretario - ha definito un piano di attività a partire da alcuni temi, tra cui il lavoro agile, che non è solo quello che abbiamo in parte sperimentato durante la pandemia e a cui l’86% dei lavoratori non vorrebbe più rinunciare, ma un paradigma culturale, organizzativo e tecnologico che rivoluziona l’ecosistema produttivo svincolando la prestazione lavorativa dai limiti di

Il lavoro che cambia e le sfide del futuro

Sala stampa - Camera dei Deputati

Via della Missione 4

29 MARZO 2023 - ORE 12.00



**WALTER
RIZZETTO**

PRESIDENTE COMMISSIONE
LAVORO - CAMERA DEI
DEPUTATI



**GIULIO
PROSPERETTI**

GIUDICE DELLA CORTE
COSTITUZIONALE DELLA
REPUBBLICA ITALIANA



**MARCO
CARLOMAGNO**

SEGRETARIO GENERALE
FLP



**ROBERTO
REALE**

MANAGER
DELL'INNOVAZIONE



**ANTONIO LEONARDO
FRAIOLI**

PROFESSORE UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI ROMA 'TOR
VERGATA'



**ROBERTO
INCIOCCHI**

MODERATORE
GIORNALISTA SKY

Presentazione dei volumi:



CONSENSO
EUROPA PUBLIC AFFAIRS & COMMUNICATION

FLP FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE

tempo e di luogo e ancorandola invece a obiettivi, risultati, responsabilità”.

Al via ad aprile la prima ricerca multidisciplinare del Gruppo, che si concluderà a novembre 2023 e che analizzerà le tematiche più attuali nel mercato del lavoro: nuovi modelli organizzativi del lavoro (lavoro agile, lavoro ibrido, lavoro da remoto); tempi del lavoro (settimana di 4 giorni, orario settimanale ridotto, flessibilità); formazione e valorizzazione delle persone; innovazione digitale e sostenibilità ambientale; riorganizzazione produttiva aziendale; conciliazione vita-lavoro (grandi dimissioni, quiet quitting, engagement, qualità del lavoro); impatto dell'intelligenza artificiale, che indagherà sulle varie

esperienze realizzate, analizzate approfonditamente da un punto di vista giuridico, socio-economico, tecnologico, urbanistico e di sostenibilità ambientale. Per arricchire lo studio, sono stati previsti ulteriori momenti di approfondimento in Convegni e Tavole rotonde nelle principali sedi universitarie e istituzionali.

“Nel nostro paese parliamo ancora di telelavoro - afferma Walter Rizzetto, Presidente della XI Commissione Lavoro della Camera Dei Deputati - Dobbiamo a volte ricordarci anche dei diritti dei datori di lavoro nel nostro paese. Fino a dieci anni fa un datore di lavoro al colloquio diceva ‘le faremo sapere’. Oggi è il contrario: è il lavoratore a dire ‘Vi farò sapere’. La politica deve essere

quel sistema che non trova il posto di lavoro ma che ti mette nelle condizioni di avere un posto di lavoro che soddisfi le tue esigenze vita/lavoro”.

In merito alle nuove tecnologie e all’impatto che esse hanno sull’occupazione, Rizzetto aggiunge: “Dobbiamo capire che una tecnologia avanzata applicata al lavoro non deve corrispondere necessariamente a disoccupazione, ma a formazione continua.

Chi oggi riceve un sussidio dovrebbe essere obbligato a fare formazione. La formazione deve essere certificata. Quanto sarebbe bello applicare la blockchain alla formazione, o il libretto di lavoro digitale, che cercheremo di mettere in campo in questa legislatura.

Le tutele dovrebbero crescere ma devono cambiare come concetto rispetto a trent’anni o quarant’anni fa. Quando parliamo del dibattito sul salario minimo e dignitoso, dobbiamo cercare di capire che nel nostro paese esiste una contrattazione collettiva molto alta. Dobbiamo renderla migliore, portando avanti una battaglia contro i contratti pirata”.

Secondo Giulio Prosperetti, Giudice della Corte Costituzionale della Repubblica Italiana, “il problema è quello di trovare categorie generali per governare il cambiamento”.

E ha proseguito il professore: “Si è passati dalla legge Fornero, che ha corretto la legge Biagi, al Job Act, tutta una serie di stop and go dal punto di vista del tipo di tutele da dare”.

“C’è bisogno del giurista - aggiunge Prosperetti - per costruire un sistema valoriale spesso delegato agli economisti, che però non sono attrezzati per farlo.

Gli economisti normalmente ragionano su paletti fissi - pensioni, retribuzione, previdenza - ma questi sono concetti da introdurre in un processo dialettico. La previdenza per esempio viene pagata sulle teste: una volta era ragionevole perché, secondo la dottrina marxiana, tutto il valore veniva dato dal lavoro e, quindi, più lavoro equivaleva a più reddito, oggi invece le aziende più labour intensive sono quelle che hanno la minore redditività”. E ha concluso il professore: “Lo dico in punta di piedi, forse

bisogna pensare a un mix tra salario e retribuzione fiscalizzata”.

Secondo un’analisi sulla sperimentazione del lavoro agile presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, a cui Marco Carlomagno ha preso parte negli ultimi 5 anni, emerge infatti che nei primi mesi del 2022 i lavoratori agili della Presidenza del Consiglio dei Ministri erano il 66%, con l’83% degli accordi che prevede 2 giorni a settimana di lavoro agile.

L’80% dei lavoratori riferisce un netto miglioramento della conciliazione vita-lavoro e della qualità di vita, mentre il 67% segnala un miglioramento rispetto a flessibilità, organizzazione e innovazione. Roberto Reale, manager dell’innovazione e curatore del volume Dimensioni dello Smart Working: sfide ed esperienze per una transizione sostenibile (Edizioni FrancoAngeli), a cui ha partecipato anche Carlomagno, dice: “Nel libro ci interessava fare un’analisi che si sviluppasse lungo diverse dimensioni, dalla digitalizzazione alle tutele, al genere, dai cambiamenti degli spazi urbani fino a privacy e sicurezza”.

E prosegue Reale: “Indietro non si torna: nonostante in Italia si continui a parlare di smart working come misura temporanea che investe solo determinate categorie, la nostra tesi è che sia un fenomeno strutturale e irreversibile nel suo insieme”.

“Per calarsi nei singoli contesti e singole organizzazioni c’è bisogno di un cambio di cultura - dice Reale - della capacità innanzitutto della classe dirigente di prendere atto che è una sfida, ma che presenta opportunità da cogliere.

Nella passata legislatura

abbiamo visto una serie di intemerate rispetto allo smart working, soprattutto nel pubblico impiego, ma queste posizioni di chiusura non hanno giovato al paese”.

“Nel libro abbiamo dimostrato che non ci sono categorie non investite dal fenomeno.

Oggi la tecnologia rende eseguibile qualsiasi lavoro in modalità smart, che vuol dire organizzare nel proprio contesto le mansioni per obiettivi e fuori da vincoli di luogo e tempo: il fenomeno dello smart

working è solo un aspetto di un fenomeno più generale che è il rapporto tra tecnica e lavoro”.

Antonio Leonardo Fraioli, professore in Diritto del lavoro e sicurezza sociale presso l'Università di Roma Tor Vergata, e autore di *La dipendenza economica tra autonomia e subordinazione: quali tutele?* (G. Giappichelli Editore), sull'insufficienza delle attuali categorie giuridiche del diritto del lavoro rispetto alle tutele: “Serve un nuovo criterio giuridico cui ancorare la protezione, quello della dipendenza economica. Ed invero, come noto, il lavoro subordinato trova ancora oggi il proprio centrale riferimento nel codice civile del 1942 (art. 2094 c.c.) che tuttavia non è più in grado di cogliere gli attuali assetti organizzativi/produttivi del capitalismo digitale, che ha fatto irruzione nelle relazioni di lavoro di tutte le democrazie occidentali. Ciò che si traduce in un'oggettiva mancanza di tutela di migliaia di lavoratori, in primis le c.d. partite Iva e le collaborazioni continuative. Il lavoro che impegnerà il Gruppo di Monitoraggio, nel merito, è quello di entrare nel dibattito in corso sulla flessibilità organizzativa. Quindi il compito dei giuristi sarà progettuale in una logica organizzativa”.



SULLE FAMIGLIE PROFESSIONALI L'AGENZIA "TRADISCE" IL CONTRATTO E NEGA LE CARRIERE

Chi firmerà l'accordo che impedisce di fatto l'accesso alla quarta area, nega il riconoscimento delle professionalità acquisite, non disciplina il passaggio da una famiglia all'altra e non adegua le linee guida per il conferimento delle POER alle nuove famiglie?

Si è tenuta, la sessione di trattativa per la definizione delle famiglie professionali dell'Agenzia delle Entrate, prevista dal CCNL 2019-2021.

Per chi non avesse letto con attenzione il contratto, le famiglie professionali vanno a sostituire gli attuali profili professionali e a modificare l'ordinamento dopo oltre vent'anni.

I vecchi profili general-generici che hanno contraddistinto

l'ordinamento degli ultimi decenni hanno fatto sì che tutti venissero usati per qualunque lavoro e, nell'attuale situazione di carenza di personale, spesso operassero da "tappabuchi" facendo anche due o tre lavori diversi contemporaneamente o alternati, senza formazione se non un minimo di affiancamento.

La situazione descritta ha permesso all'Agenzia di mascherare le fortissime carenze di personale, ma ha comportato lo svilimento delle professionalità anziché la valorizzazione che ci saremmo meritati.

Ragion per cui il nuovo ordinamento non è soltanto importante, ma è fondamentale per ridisegnare l'architettura dell'amministrazione, sviluppare le professionalità e riconoscerle attraverso percorsi di carriera che portino fino alla dirigenza.

Facendo un sunto degli impatti di questa trattativa, i principali problemi che il passaggio dai profili alle famiglie professionali dovrebbe risolvere sono i

seguenti:

1. Passare da un ordinamento basato sul solo inquadramento giuridico ad uno basato sui processi e le competenze necessarie per presidiare i processi lavorativi e quindi ridisegnare le esatte professionalità di cui ciascuno di noi è in possesso;
2. Permettere lo svuotamento della prima area e procedere con una procedura per circa mille passaggi dalla seconda alla terza area, in deroga al possesso dei titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno. Questa procedura fruisce di un finanziamento ad hoc fissato nel contratto nello 0,55 per cento del monte salari complessivo;
3. Creare nuove prospettive di carriera fissando i criteri di massima per l'accesso alla quarta area, quella delle Elevate Professionalità, creando le premesse per l'accesso interno alla dirigenza;
4. Superare, in conseguenza del punto 3, l'attuale precarietà delle posizioni di coordinamento (capi team, capi area, POER ecc.) sostituendole con percorsi di carriera basati sulla valorizzazione delle professionalità;
5. Fissare regole per un "uso" del personale più coerente con le competenze e la professionalità acquisita anziché, come già detto, svilire le professionalità immaginando che la sola qualifica di funzionario autorizzi l'Agenzia a farci fare qualunque lavoro, anche contemporaneamente.

Come immaginerete, questa è forse la più ambiziosa delle operazioni e va condotta con la necessaria calma per evitare che dia risposte soltanto a una parte del personale e non a tutto.

Le premesse con le quali questa trattativa è partita



qualche mese fa non sono certo le migliori visto che l'Agenda si era sinora rifiutata anche solo di elencare le famiglie professionali della quarta area affermando che non era d'attualità perché non si prevede di bandire concorsi, né interni né esterni, per l'accesso alla nuova area professionale.

Solo la nostra ferma opposizione a proseguire la trattativa senza che fossero declinate le famiglie professionali anche in quarta area ha portato l'Agenda a fare una proposta che contenesse anche le famiglie dell'area delle elevate professionalità.

La proposta dell'Agenda contiene però delle enormi criticità che andiamo a elencare e per le quali la FLP ha chiesto modifiche radicali, tanto che possiamo dire senza tema di smentita che l'unico obiettivo che coglierebbe è la possibilità di avviare i passaggi dalla prima alla seconda area e dalla seconda alla terza tralasciando completamente il resto dei problemi che il nuovo ordinamento professionale

dovrebbe risolvere:

1. Nei fatti la proposta dell'Agenda esclude la possibilità di accesso alla quarta area e quindi di sviluppo professionale per gli appartenenti alla terza area. Infatti, le quattro famiglie professionali proposte non sono un disegno per il futuro ma la semplice fotografia del presente, con la stragrande maggioranza del personale intrappolata in un'unica famiglia tributaria che comprende anche gli ambiti legali, un'area tecnica (corrispondente ai Funzionari tecnici attuali), un'area ICT (gli attuali funzionari informatici) e infine un'area di supporto che comprende staff, amministrazione del personale, gestione del personale e Audit. Quindi, nessuna valorizzazione. La FLP ha proposto invece di aggiungere a queste famiglie almeno un'area dei legali tributari e discendere l'amministrazione del personale dalla gestione del personale. Quest'ultima area, che comprenderebbe le professionalità che si occupano di formazione, sviluppo,



comunicazione, motivazione, valutazione e audit all'attualità è poco presidiata, specialmente in periferia, e le persone scarsamente valorizzate, al pari dei lavoratori che svolgono l'attività legale-tributaria;

2. La fotografia dell'esistente proposta dall'Agenzia non progetta nulla e non sviluppa il lavoro per competenze, ma si limita semplicemente all'equivalenza con i profili attuali. Quindi, un'operazione di retroguardia che lascia tutto com'è;

3. Non sono parte integrante dell'accordo le posizioni di lavoro, cioè i mestieri interni alle famiglie professionali, con la scusa che la Funzione Pubblica non vuole che siano parte della contrattazione integrativa.

Peccato che l'ARAN abbia scritto nero su bianco che le posizioni di lavoro possono fare parte del contratto anche se non rientrano pienamente nella disponibilità della contrattazione.

Insomma, bisognerebbe convenire su quali debbano essere e poi scriverle in una parte non contrattata del documento;

4. Non vengono disciplinati i passaggi da una famiglia professionale all'altra, fondamentali per evitare che si

resti imbalsamati a vita in una posizione pur avendo le competenze per "migrare" in un'altra famiglia professionale. Per effetto dei punti 3 e 4 l'Agenzia ha di fatto mano libera sia nell'inquadramento nelle posizioni di lavoro che nei passaggi da una famiglia all'altra;

5. Non vengono adeguati tutti gli altri istituti alle famiglie così come progettate: la FLP ha chiesto almeno che si tenesse conto delle nuove famiglie professionali sia ai fini degli incarichi ex articolo 15 del CCNL (i capi team) che per il conferimento delle POER. Infatti, se faranno parte della stessa famiglia gli appartenenti all'Ufficio Controlli, all'Ufficio Legale e a quello territoriale non si può poi chiedere la "purezza del sangue" quando si deve concorrere per una POER e avere almeno tre anni di servizio nell'ambito per il quale si concorre (che sia legale, controllo o territoriale), l'Agenzia ci ha risposto picche. È disponibile a considerare questa possibilità ma solo per gli articoli

15. Insomma, per capirci, all'interno della famiglia legale-tributaria potrete essere spostati all'interno dei vari uffici come meglio aggrada all'Agenzia, ma quando si tratta di valorizzare le



vostre conoscenze se non avete almeno tre anni di “sangue puro” non potrete partecipare a un bando POER;

6. L'unica cosa che questa proposta concede (e ci sembra un po' poco) è la possibilità di procedere a fare i passaggi dalla prima alla seconda e dalla seconda alla terza area. Cioè, come dicevamo poc'anzi, alla fine intercetta le esigenze di poco più di mille lavoratori sui 30.000 attuali.

Facendo un rapido riepilogo, l'Agenzia in cambio di “un osso” per pochi lavoratori (più o meno un migliaio) vuole continuare a non valorizzare il personale e le sue professionalità, avere mano libera sulla collocazione presente e futura del personale, non presidiare in modo efficace la gestione del personale (e quindi continuare a negare i diritti come fa attualmente per ignoranza), utilizzare i lavoratori in modo flessibile senza dare in cambio nulla.

È una proposta che la FLP non firmerà mai, ma che ci è parso di capire sia ben vista da tutti gli altri sindacati, pronti a sottoscriverla con pochissimi aggiustamenti.

A noi non piace proprio l'impianto.

Questo ordinamento professionale ce lo porteremo dietro per i prossimi venti anni almeno e noi non vogliamo un progetto raffazzonato che non fornisca sviluppi di carriera esigibili.

Sullo sfondo di tutta questa trattativa c'è una vera e propria “mucca nel corridoio”, cioè il riempimento o meno della quarta area, quella delle alte professionalità, che la FLP ha fatto molta fatica a far inserire nel CCNL per l'opposizione strenua dei sindacati, soprattutto confederali.

Oggi, il rifiuto dell'Agenzia di progettare gli sviluppi di carriera nasconde la volontà di non riempire quest'area né ora né mai, continuando ad avvalersi di figure precarie e quindi potenzialmente ricattabili mentre la FLP vuole dare dignità a tutti i lavoratori, a qualunque gradino della scala gerarchica si collochino. Vogliamo adesso capire chi firmerà un accordo che nega in radice la carriera degli appartenenti alla terza area.

Riteniamo che le posizioni siano tutte legittime solo che si sia chiari con i lavoratori.

Abbiamo la possibilità da subito di iniziare a riempire la quarta area attraverso le ordinarie capacità assunzionali, che sono molto cospicue e permettono di fare concorsi interni per il passaggio dalla terza alla quarta area subito. I sindacati che, legittimamente, non vogliono il riempimento della quarta area lo dicano chiaramente ai lavoratori o firmino l'accordo sulle famiglie professionali così come lo propone l'Agenzia, il che sarebbe la stessa cosa.

D.E.F. 2023: NESSUNA PREVISIONE DI RIFORMA PENSIONI PER IL 2024

Con l'approvazione in data 11 aprile u.s. da parte del Consiglio dei Ministri del DEF (Documento di Economia e Finanza) 2023, è di fatto caduta l'ultima speranza di pervenire, in corso d'anno, ad una complessiva riforma del sistema pensionistico, a oltre 12 anni dall'entrata in vigore della c.d. "legge Fornero". Lo ha in un qualche modo ufficializzato la stessa Ministra del Lavoro Calderone che, in una dichiarazione riportata da molti giornali all'indomani del Consiglio dei Ministri, ha ritenuto di precisare che "la riforma vedrà la luce più avanti", preannunciando solo per "dopo l'estate" la riconvocazione del tavolo di confronto con le Parti sociali.

Un confronto che, dopo i tanti annunci pre, intra e post campagna elettorale 2022 delle forze politiche della maggioranza e in particolare di qualcuna, avevano visto, sin qui, una sola riunione con le Parti sociali sui temi della riforma previdenziale, quella del 15 febbraio u.s. che ha avuto per oggetto "opzione donna" e "pensione dei giovani", sui cui contenuti, assolutamente interlocutori, la nostra Confederazione ha riferito nel Notiziario CSE n. 5 del 16.02.2023, riunione nella quale la Ministra, nel prendere atto del forte giudizio negativo espresso a fattor comune dai Sindacati in ordine agli inasprimenti venuti con la legge di bilancio 2023 su "opzione donna", si era impegnata a portare all'attenzione del Consiglio dei Ministri eventuali misure correttive da varare con urgenza, delle quali però nel frattempo si è persa ogni traccia. Dunque, se va bene, sui temi della riforma pensionistica, ci si rivedrà a settembre al Ministero del Lavoro, ma con la quasi certezza che, ancora una volta, non se ne farà nulla in prospettiva prossimo anno.

Un film per la verità già visto in precedenza, per ultimo

con il Governo Draghi, che aveva avviato a gennaio 2022 il confronto con le Parti sociali, salvo chiuderlo dopo solo due riunioni all'indomani dello scoppio della guerra in Ucraina, e senza mai più riattivarlo nel corso dei mesi a venire. Una quasi certezza che oggi, peraltro, sta anche nei numeri e nei contenuti programmatici del DEF, scritto quest'anno con grande prudenza guardando all'Europa: il c.d. "tesoretto" disponibile per la legge di bilancio 2024 è calcolato, allo stato, in soli 3,4 mld di euro, considerato dall'Ufficio Parlamentare di bilancio peraltro già "al limite", che il Governo intenderebbe comunque utilizzare per ridurre il cuneo fiscale (differenza tra costo del datore di lavoro e salario in busta paga del dipendente) da maggio a dicembre 2023, destinandolo a circa 14 mln di lavoratori dipendenti con redditi medio-bassi (fino a 35.000 € di imponibile annuo).

L'unica possibilità di ricavare ulteriori risorse per il 2024 è allora affidata all'ennesima "spending review", che il Governo ha già annunciato per l'anno in corso, ma dagli esiti finanziari non certamente scontati come insegna la storia di questi anni, le cui destinazioni prioritarie sono in ogni caso già scritte, fondo sanità e rinnovi contrattuali del P.I. in primis. Dunque, per il 2024, prevedibilmente, zero risorse o quasi per la riforma del sistema previdenziale e per introdurre strutturalmente maggiore flessibilità in uscita.

E allora, prevedibilmente, nel 2024, si andrà in pensione con i requisiti previsti dalla Fornero: per la "pensione di vecchiaia", 67 anni d'età con un minimo 20 anni di contributi; per la "pensione anticipata", un'anzianità contributiva di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e di 41 anni e 10 mesi per le donne, con primo rateo di pensione a tre mesi dalla maturazione del requisito (c.d. "finestra mobi-



le”). Verosimilmente, continueranno ad operare, attraverso nuove deroghe, sia “opzione donna”, con le modifiche peggiorative introdotte dalla legge di bilancio 2023 che ne ha ristretto fortemente la platea, sia “Ape Social”, con la riconferma dei requisiti di accesso fissati dalla Legge 30.12.2021, n. 234, come già avvenuto per il 2023. E forse anche con la riconferma di “quota 103” (41 anni contributi e 62 di età), pur con una platea ulteriormente ridotta.

Ma il rischio più grosso è che, anche per il 2024, si attinga dal sistema previdenziale solo per “fare cassa”, come avvenuto per l’anno in corso con le modifiche in pejus di “opzione donna” e con la ridotta rivalutazione degli assegni pensionistici a partire da un imponibile lordo di 2100 € al mese, e questo pur a fronte di una inflazione che continua a viaggiare su livelli preoccupanti (l’ultimo dato di marzo su base annua è pari al 7,6%, dunque ancora molto alto ancorché in riduzione rispetto al mese precedente).

Di fronte a questo scenario, quello che noi chiediamo è che non si attenda la fine dell’estate per la riconvocazione del tavolo al Ministero del Lavoro, ma che il confronto con le Parti sociali prosegua e, anzi, si intensifichi nel corso di questi mesi. E’ l’unico modo, peraltro, per seguire da vici-

no gli sviluppi della partita pensionistica e per tallonare il Governo che, all’interno del DEF, ha previsto 21 “collegati” alla legge di bilancio 2024, tra i quali anche un provvedimento dedicato a non meglio precisati “interventi in materia di disciplina pensionistica”.

Su questo, come Parti sociali dovremo esercitare il massimo di pressione e possibilmente in forma unitaria, anche guardando con occhio attento a quello che avviene a poche centinaia di chilometri di distanza da noi, in Francia, dove quel popolo sta lottando fortemente contro la riforma delle pensioni varata da Macron che eleverà, dal 1 gennaio 2024, da 62 a 64 anni l’età di collocamento in pensione dei lavoratori francesi, mentre da noi è dal lontano 2011 (riforma Fornero) che per andare in pensione ai lavoratori italiani servono ben 67 anni d’età!

ATTESA LA PRONUNCIA DELLA CORTE COSTITUZIONALE PER IL PROSSIMO 9 MAGGIO

UNA OPPORTUNITÀ UNICA PER ELIMINARE LA DISPARITÀ CON IL TFR DEI PRIVATI

Siamo oramai a pochi giorni di distanza dall'attesissimo pronunciamento della Corte Costituzionale "sulla rilevante e non manifestamente infondata questione di legittimità costituzionale degli artt. 3, comma 2, del d.l. 79/1997 e 12, comma 7, del d.l. 78/2010, per contrasto con l'art. 36 Cost.". Norme che hanno imposto per i lavoratori pubblici il differimento della corresponsione del TFS (Trattamento di Fine Servizio) maturato al momento del collocamento in pensione, e poi anche il suo frazionamento in più rate. Il 9 maggio prossimo, infatti, la Corte Suprema deciderà in merito all'ordinanza del TAR Lazio, la n. 6223 del 17 maggio 2022, con la quale il Tribunale si è pronunciato sul ricorso di un Dirigente della Polizia di Stato in pensione, che ha chiesto di vedersi riconosciuto il diritto a percepire il TFS senza dilazioni e senza rateizzazioni, e la condanna del Ministero degli Interni al risarcimento del danno da ritardato pagamento.

Con detta ordinanza il TAR Lazio ha rimesso alla Corte Costituzionale la questione di legittimità del differimento relativo al pagamento del TFS ritenendo che "la previsione di un pagamento rateale comprescindendo in maniera irragionevole e sproporzionata i diritti dei lavoratori pubblici, in violazione dell'art. 36 Cost., non essendo sorretta dal carattere contingente, ma al contrario avendo carattere strutturale". Il punto nodale della questione rimessa alla Corte è che la disciplina normativa ha progressivamente dilatato per i dipendenti pubblici i tempi di erogazione delle prestazioni dovute alla cessazione del rapporto di lavoro, mentre l'art. 36 Cost. stabilisce che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del suo lavoro, e

in ogni caso sufficiente ad assicurare e a sé ed alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa. Retribuzione che, a giudizio del TAR, non deve mai perdere il suo collegamento con la prestazione lavorativa svolta e deve essere, oltre che adeguata, anche tempestiva, in quanto "è evidente che una retribuzione corrisposta con ampio ritardo ha per il lavoratore una utilità inferiore a quella corrisposta tempestivamente".

E' ben vero che nel nostro ordinamento sono sicuramente ammesse alcune deroghe all'applicazione meccanica dei principi costituzionali, tra cui quello dell'art. 36 Cost., ma solo a fronte di una situazione di crisi contingente e comunque entro un termine temporale certo. Termine che, per quanto attiene l'erogazione del TFS, è stato invece ulteriormente aggravato, da ultimo con la legge di stabilità del 2014, mentre "la Corte ha più volte affermato il principio per il quale una misura quale quella in esame, per superare lo scrutinio di costituzionalità, non può riguardare un arco temporale indefinito... e deve atteggiarsi quale misura una tantum (sentenze n. 178 del 2015 e n. 173 del 2016)".

A questo, si aggiungano le sollecitazioni venute al Legislatore da parte della stessa Corte Costituzionale per "la ridefinizione della disciplina... nell'ambito di una organica revisione dell'intera materia", tutte peraltro cadute miseramente nel vuoto, e che sono anche esse alla base dell'attuale, ingiusta disparità nei trattamenti di fine rapporto tra lavoratori pubblici e privati, questione che da lungo tempo CSE e FLP hanno sollevato con forza, più volte e in più sedi.

Come noto, infatti, a differenza del TFR (Trattamento di Fine Rapporto) che i lavoratori privati percepiscono



in tutto il suo maturato economico al momento del collocamento in pensione, il TFS, destinato specificatamente ai lavoratori pubblici e che ricomprende diversi tipi di liquidazione (Indennità di Buonuscita (IBU), destinata ai dipendenti dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, della Scuola, dell'AFAM e dell'Università; Indennità Premio di Servizio (IPS) per dipendenti degli Enti Locali, delle Regioni e del Servizio Sanitario Nazionale; Indennità di Anzianità (IA) per i dipendenti degli Enti Pubblici non Economici e Camere di Commercio) viene invece erogato in tempi molto più lunghi e che, in base all'art. 3 D.L. 28.03.1997, n. 79, differiscono tra loro in ragione della causa di cessazione del rapporto di lavoro: • entro 105 giorni, in caso di cessazione dal servizio per inabilità o per decesso; • dopo 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, nell'ipotesi in cui questa sia avvenuta per raggiungimento del limite di età oppure per risoluzione unilaterale del datore di lavoro a seguito del raggiungimento dei requisiti della pensione anticipata; • dopo 24 mesi dalla cessazione in tutti gli altri casi (dimissioni volontarie con o senza diritto a pensione, licenziamento/destituzione, ecc.).

In aggiunta, i tempi di liquidazione del TFS sono diversi in relazione alla somma maturata da erogare: • un'unica soluzione, se l'importo è pari o inferiore a 50mila euro; • due rate annuali, se l'importo è compreso tra 50mila euro e inferiore 100mila euro, la prima pari a 50.000 euro e la seconda pari all'importo residuo; • tre rate annuali, se l'importo è pari o superiore a 100mila euro.

Come noto, da qualche anno e più precisamente dal 2020, è intervenuta la possibilità per il neo pensionato pubblico di richiedere in banca un anticipo del proprio TFS/TFR in base a uno specifico accordo intercorso tra Governo e ABI (Associazione Bancaria Italiana), nei limiti dell'importo netto di 45.000 € (ma alcune banche consentono anche l'anticipazione di tutto il TFS maturato con "cessione ordinaria" ex DPR 180/1950), ma con costi bancari pesanti, che arrivano oggi anche al 4% a causa dell'aumento dei tassi di inte-

resse e del c.d. "rendistato". Più recentemente, anche INPS ha reso possibile l'anticipo di TFS/TFR a costi più contenuti (1% fisso dell'importo erogato con l'aggiunta di un ulteriore 0,50% una tantum per spese di amministrazione), ma anche in questo caso con costi aggiuntivi seppur minori, e con il limite del finanziamento a disposizione.

Siamo allora di fronte a una palese, ingiusta e incomprensibile disparità di trattamento dei lavoratori pubblici nei confronti di quelli privati, che peraltro fa il paio con altre disparità esistenti nel raffronto TFR/TFS, come la possibilità per i privati di richiedere fino al 70% del TFR maturato per spese sanitarie, acquisto prima casa e spese in congedo, possibilità questa negata allo stato ai lavoratori pubblici.

Per questo, memori della posizione espressa dalla stessa C.C. (sentenza n. 159/2019) sulla equiparazione tra TFS e TFR, i lavoratori pubblici attendono con interesse il pronunciamento del 9 maggio della Corte, che potrebbe risolvere una volta per tutte la spinosissima questione della differenza di trattamento pubblico/privato in materia di TFS/TFR, che, in una intervista di qualche mese fa comparsa sul Messaggero, il nostro Segretario Generale Marco Carlomagno ha definito una "vergogna assoluta". Con l'auspicio che il paventato alto costo per le casse dello Stato di un eventuale pronunciamento favorevole (oltre 10 miliardi di euro solo a fronte dei pensionamenti del prossimo anno) non incida sulla decisione finale, e con la viva speranza che, in materia di trattamenti di fine rapporto, le norme tra pubblico e privato possano essere finalmente tra loro allineate, e che conseguentemente i lavoratori pubblici possano percepire tutto il TFS maturato al momento del collocamento in pensione.

Daremo naturalmente conto del pronunciamento della Corte, non appena lo stesso sarà reso noto.

SUL LAVORO AGILE NULLA DI NUOVO SOTTO IL CIELO

... SE NON CHE L'AGENZIA TENTA MALDESTRAMENTE DI CHIUDERE IL CONFRONTO CON UNA PROPOSTA DI REGOLAMENTAZIONE ESTREMAMENTE PENALIZZANTE.

In una riunione ci sentiamo dire dal direttore del personale che “visto che si erano chiusi i lavori del tavolo tecnico ed era rimasta sospesa la sola questione del numero di giorni di lavoro agile autorizzabili” allora si poteva stringere e chiudere il confronto sull'intera materia del lavoro a distanza.

Peccato però che quando abbiamo terminato la seconda riunione del tavolo tecnico (nella quale avevamo discusso solo di lavoro agile e per niente di co-coworking e di telelavoro domiciliare), nessuno dei presenti al tavolo (agenzia e sindacati) avesse detto nulla in merito alla conclusione dei lavori del tavolo, anzi tante e tali erano le obiezioni e le proposte di parte sindacale, che si attendeva un'ulteriore riunione “tecnica” per cercare di trovare il giusto equilibrio tra le differenti posizioni.

Pertanto abbiamo contestato fortemente al direttore il metodo adottato mentre qualche altro sindacato, non solo riteneva conclusi i lavori del tavolo tecnico, ma si spingeva ad affermare che la proposta dell'agenzia era condivisibile ed era pronto quindi a chiudere il confronto.

Affrontando poi comunque nel merito le tante questioni da noi sollevate, ulteriori a quella del numero dei giorni di lavoro agile e anche quelle legate alle altre due fattispecie (co-working e telelavoro domiciliare), il direttore del personale ha dovuto prendere atto che non vi erano i presupposti per riuscire a chiudere il confronto, visto anche il rigido atteggiamento di chiusura dimostrato nel non voler condividere le proposte di parte sindacale, e quindi

con tutta probabilità nei prossimi giorni disporrà una nuova proroga dell'attuale regolamentazione.

Come FLP abbiamo fatto presente all'Agenzia che con tale atteggiamento, sempre teso a “togliere”, a “limitare”, a “diminuire” le opportunità che le moderne modalità di lavoro oggi consentirebbero ai lavoratori di poter meglio coniugare vita privata e lavorativa, senza per questo rallentare o ridurre l'efficienza e l'efficacia dell'agenzia, porterà a breve conseguenze negative, in primis sul fronte delle prossime assunzioni di personale.

È sotto gli occhi di tutti (i media ne parlano e scrivono praticamente ogni giorno) la sempre più scarsa attrattività che il lavoro pubblico provoca nei giovani che non guardano più solo al posto fisso e all'entità dello stipendio, bensì anche al welfare e ai sistemi di conciliazione vita-lavoro che le amministrazioni sono in grado di offrire.

Si spiega così perché ad esempio negli ultimi due mesi più di 200 colleghi vincitori di concorso all'agenzia delle entrate hanno lasciato il posto per entrare nelle file dell'INPS, che offre sul piatto giornate di lavoro agile e/o coworking con numeri nettamente più alti di quelli possibili nelle due agenzie fiscali (attualmente 9 giornate mensili elevabili a 11 alle Entrate e 6 + 2 alle Dogane che però escludono una gran mole di lavoratori).

Entrando nel merito delle questioni poste, come FLP abbiamo ribadito l'assoluta insufficienza dei 6 giorni al mese elevabili a 8 per chi versa in particolari condizioni familiari, personali e di salute, così come i 4

ai colleghi titolari di una posizione IdR e PO e 2 ai titolari di POER. Giorni che sarebbero garantiti – in linea teorica – solo per coloro che fanno lavori perfettamente smartabili, mentre scenderebbero a soli 2 giorni al mese per chi fa lavoro che l’Agenzia considera non smartabile.

La nostra proposta continua ad essere quella di almeno 10 giorni mensili per tutti + 2 aggiuntivi per le particolari condizioni, 6/8 giorni per PO, IdR e POER e 6 per i colleghi che svolgono lavoro in turno h24.

Abbiamo altresì chiesto spiegazioni e fornito proposte in tema di contattabilità, legata anche alla possibile reintroduzione del buono pasto; al luogo di svolgimento del lavoro agile (non è indicato se devono essere specificati nell’accordo individuale tutti i luoghi in cui si pensa di poter lavorare o viceversa come funziona e come debba essere comunicato un diverso luogo durante la vigenza dell’accordo); alla programmazione dei giorni, che nella prima bozza era addirittura semestrale (cioè io devo elencare tutti i singoli giorni in cui sarò in modalità agile per i prossimi sei mesi e senza possibilità di modifica!) mentre nella bozza di ieri si scende a una programmazione bimestrale e sempre senza possibilità di modifica, da noi ritenuta ancora eccessiva e troppo vincolante.

Inoltre, e non da ultimo abbiamo chiesto nuovamente lo stralcio di gran parte delle attività elencate come attività non smartabili.

Lo ripetiamo ancora una volta, possiamo fare eccezioni solamente per il lavoro in turni h24, ma per il resto delle attività non esiste una che non sia in parte remotizzabile.

Siamo entrati anche nel merito della bozza che ci è stata presentata per il coworking, contestando principalmente il numero complessivo dei posti messi a disposizione che per noi risulta di gran lunga inferiore alle possibilità che hanno gli uffici attualmente per le grandi carenze di organico esistenti (la proposta dell’agenzia per ora si ferma a 250 postazioni mentre noi ne chiediamo almeno 350 per poter soddisfare sia le esigenze di chi oggi lo sta già utilizzando che quelle chi anela a poterne fruire. E specifichiamo che questa è già la nostra proposta di mediazione visto l’atteggiamento riduttivo dell’agenzia, in quanto secondo

noi non dovremmo prevedere nessuna procedura paraconcorsuale con individuazione di numeri di postazioni, totali e per singolo ufficio. Al contrario dovrebbe instaurarsi un sistema in cui il singolo lavoratore che ne ha necessità chiede direttamente di poter effettuare coworking, e come si fa per i distacchi, l’agenzia verifica la disponibilità della postazione nell’ambito degli uffici presenti nella provincia richiesta e autorizza il lavoratore.

Tra l’altro nella bozza dell’agenzia è previsto un criterio che assegna un punteggio importante a chi ha la propria residenza molto lontana dal proprio ufficio “1 punto per ogni 50 km di distanza tra il proprio ufficio e la residenza del lavoratore”, attraverso il quale se si è a 1000 km di distanza si arriva a prendere 20 punti; un punteggio tale che rischia di escludere molti colleghi che invece risiedono a distanze limitate ma importanti, tipo 50, 70, 100 km, e che si vedono costretti ogni giorno a consumare ore di viaggio per raggiungere l’ufficio, rendendo vano l’obiettivo di mitigare il fenomeno del pendolarismo con questo importante istituto. Oggi abbiamo rintuzzato il tentativo di chiusura da parte dell’agenzia, continueremo a spingere per addivenire a delle regolamentazioni degne di un’amministrazione che dimostri di aver fiducia nei propri lavoratori, sperando che i nostri compagni di strada remino nella stessa nostra direzione e non cedano ...come spesso è successo, alle insistenze di parte datoriale.



RIORGANIZZAZIONE DELL'AGENZIA, SI RIPARTE DA ZERO? L'AMMINISTRAZIONE SEMBRA LA "FABBRICA DI SAN PIETRO".

Tanta attesa per la riunione in cui tutti ci aspettavamo di scoprire il nuovo e integrale assetto strutturale dell'Agenzia, ma così non è stato, o almeno lo è stato solo in parte ...

Nella seconda riunione di ieri, infatti, il direttore dell'agenzia, Cons. Roberto Alesse, ci ha comunicato le sue decisioni non in merito all'intero processo di riorganizzazione, bensì solamente per il pezzo che riguarda - per ora - la ridefinizione dell'assetto delle strutture centrali e dei laboratori chimici.

Attraverso delle slides (che potrete scaricare dal nostro sito non appena l'Agenzia ce le invierà in via ufficiale) ci sono state illustrate tutte le modifiche che subirà l'attuale organizzazione.

Questa prima parte, che sarà contenuta in una proposta di nuovo regolamento di amministrazione, verrà presentata al prossimo comitato di gestione del 3 maggio prossimo, dopodiché la bozza andrà al MEF per la relativa approvazione, che il direttore ritiene di poter ottenere per la fine di maggio.

A quel punto il nuovo assetto delle strutture centrali diventerà operativo, l'agenzia metterà a interpellare tutte le posizioni dirigenziali di 1 e di 2 seconda fascia di nuova istituzione e contestualmente passerà a determinare, previo confronto con noi sindacati, una nuova allocazione delle POER all'interno delle direzioni.

Un assetto che prevederà la soppressione di alcune direzioni centrali (Direzione Strategie e Direzione Relazioni e progetti internazionali), l'accorpamento delle due direzioni accise (Energia e Alcoli insieme a Tabacchi), l'assorbimento del SAISA all'interno della direzione Dogane, la ridefinizione degli uffici

del direttore dell'agenzia (che diventeranno dirigenziali di prima fascia), e all'interno delle direzioni centrali l'eliminazione e accorpamento di diversi uffici dirigenziali di seconda fascia.

Infine, per quanto riguarda l'assetto dei laboratori chimici, l'elevazione a rango di uffici dirigenziali di seconda fascia dei laboratori di Milano, Napoli, Palermo, Genova e Venezia, che si aggiungono a quello centrale.

A questi laboratori saranno destinati 6 dirigenti chimici, ricavati nell'ambito del concorso dei 40 dirigenti attualmente in fase di conclusione.

A seguito del complesso delle modifiche ventilate, il numero complessivo di uffici dirigenziali di 1 fascia rimarrà inalterato, mentre quelli di 2 fascia scenderà dagli attuali 70 a 59 (-11 posizioni).

Nel ridisegnare l'architettura delle strutture, il direttore ha evidenziato alcune sue decisioni, prese per riportare "ordine" nella gestione delle attività, in particolare quella di riportare l'Ufficio accertamento all'interno della direzione Legale e contenzioso e la Gestione sequestri all'interno della direzione Amministrazione e finanza, con il compito esclusivo della vendita dei mezzi sequestrati e non altro.

Il direttore ha aggiunto poi che nei mesi successivi affronterà con noi sindacati un serrato confronto per determinare e possibilmente condividere la seconda parte di riorganizzazione, che interesserà l'intero assetto territoriale (direzioni territoriali e uffici operativi), senza però sbilanciarsi nel merito. Nel nostro intervento abbiamo chiesto innanzitutto di conoscere quantomeno la tempistica con cui si intenderà pervenire ad una riorganizzazione com-



plexiva, e su questo il direttore ci ha risposto che probabilmente si arriverà alla fine dell'anno.

Nel frattempo però i problemi che abbiamo negli uffici sono tanti e lo dimostrano gli stati di agitazione e proclamazioni di scioperi che si stanno moltiplicando sui territori a causa di carenze di personale sempre più gravi e modalità di lavoro sempre più confusionarie e defatiganti. Per questo abbiamo chiesto di calendarizzare a inizio maggio ulteriori confronti specifici, sulle richieste sindacali avanzate, in parte unitarie come quella dell'inquadramento dei colleghi idonei dalla 2 alla 3 area, in parte fatte separatamente come sul recupero di maggiori risorse per il salario accessorio.

A caldo, per quanto riguarda le scelte decise e illustrate dal direttore, abbiamo apprezzato la portata complessiva degli interventi ritenendola più rispondente per un'organizzazione più chiara e ordinata e che auspichiamo migliori l'efficienza e l'efficacia dell'agenzia.

Abbiamo chiesto poi notizie in merito alle richieste di autorizzazione fatte dall'Agenzia già da tempo per l'assunzione di idonei, sia dai concorsi in fase di completamento per funzionari e assistenti, che per quello a 40 dirigenti. Il direttore nel confermare la volontà e necessità di ottenere tali autorizza-

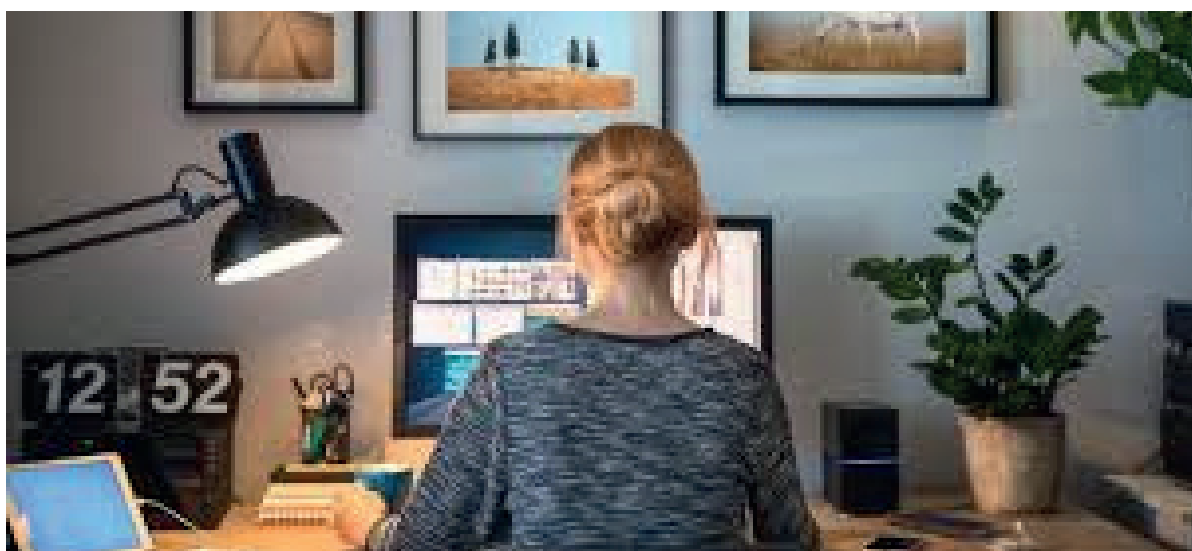
zioni, ha riferito di non avere ricevuto purtroppo ancora notizie al riguardo.

Da ultimo, sempre nel nostro intervento abbiamo chiesto notizie anche in merito alla promessa "riassegnazione" che fu assicurata dall'agenzia ai colleghi assunti l'anno scorso, tenuto conto anche di alcune risposte formali fornite agli interessati in cui si dichiarava che il tutto si sarebbe concretizzato a valle del processo di riorganizzazione.

Il direttore del personale presente ha risposto che la "riassegnazione" non è una procedura prevista e contemplata dalle norme nelle procedure di assunzione e ha fatto capire che è molto probabile che non si procederà su quella strada, riservandosi però la decisione.

Allora abbiamo evidenziato - premettendo che noi saremmo favorevoli alla riassegnazione qualora l'agenzia intenda procedere su quella strada - che riterremmo opportuno e doveroso che la decisione, positiva o negativa che sia, venga quanto prima comunicata ai colleghi che si sono fidati e che da tempo sono in attesa di vedere realizzate le loro aspettative.

SULLO SMART WORKING L'AGENZIA CONFERMA LA PROPRIA ARRETRATEZZA E SI ALLINEA AI VOLERI DELLA PARTE PEGGIORE DELLA DIRIGENZA



La DC RU risponde picche alla FLP sulla flessibilità. A questo punto acquista ancora maggiore importanza la trattativa che si apre il 16 maggio sul lavoro a distanza a regime.

Oltre un mese fa, per la precisione il 21 marzo scorso, la FLP scrisse alla Direzione Centrale Risorse Umane una nota con la quale la invitava ad applicare la regolamentazione unilaterale sullo smart working, che l'Agenzia ha inteso prolungare anziché procedere alla trattativa come invece previsto dal CCNL vigente, in senso più flessibile.

In particolare, la FLP aveva sollevato due problemi:

1. Il principio, sbagliato, per il quale l'Agenzia confonde contattabilità con operatività e pretende quindi che per 5 ore al giorno, nella quasi totalità degli uffici, se uno si assenta da casa pur essendo contattabile (ma non operativo) debba prendere necessariamente un permesso personale;

2. L'obbligo di recuperare in presenza il permesso personale senza la possibilità di recuperarlo nel corso della stessa giornata.

È ovvio come dal primo problema discenda il secondo: secondo la FLP, il CCNL o si applica tutto o non si applica fino a che non c'è un accordo sindacale. Se l'Agenzia non avesse fissato UNILATERALMENTE il principio per il quale la contattabilità può arrivare fino a 5 ore al giorno, trasformando il lavoro agile in telelavoro (con regole tra l'altro ancora più stringenti che per quest'ultimo) il problema non si porrebbe.

E a nulla sono valsi i tentativi di spiegare che il CCNL non si può applicare ad intermittenza, tipo le luci dell'albero di Natale.

Se l'Agenzia dorme e non procede al confronto con le parti firmatarie del contratto, non può applicare il criterio di contattabilità ivi previsto, ma una disci-

plina transitoria. Così come non è valso a nulla spiegare a chi proprio non vuole capire che il principio che fissa nel CCNL il massimo delle ore di contattabilità nell'orario medio di lavoro (quindi 7 ore e 12) non è messo per allargare le suddette fasce, ma a tutela dei lavoratori che, durante la pandemia, si sono sentiti chiedere di essere contattabili per tutto l'arco temporale nel quale potevano (non dovevano) prestare la loro opera giornaliera. Quindi, si è scelto di chiarire, nel CCNL, a quella parte di dirigenti "ignoranti" (dal vocabolario Treccani: "che non sa o sa male ciò che dovrebbe sapere, soprattutto per ciò che riguarda la propria attività o professione") che dire che si può lavorare in modo agile dalle 8 alle 19 non vuol dire dover essere reperibili per 11 ore.

Questo, per quella alta dirigenza che non mastica contrattazione, si è ritorto contro i lavoratori. Quindi, l'Agenzia delle Entrate, dopo oltre un mese (bontà loro) e dietro nostra sollecitazione (poverini, li abbiamo svegliati dal torpore!) ci risponde picche su tutta la linea con argomentazioni capziose dimostrando, nei fatti, di voler andare dietro alla parte della dirigenza fortemente conservatrice (per fortuna c'è anche una parte che ragiona ed è al passo con i tempi) che è convinta che il lavoro agile va avversato, la flessibilità sia il demone e l'unico metodo di coordinamento sia la supervisione diretta.

Semmai pure con il fiato sul collo del lavoratore, il che vuol dire demotivarlo e spingere la produttività verso il basso applicando il paradosso enunciato da Ford (non certo un progressista) che spiegava che, laddove non vi sia fiducia reciproca tra datore di lavoro e lavoratore, l'equilibrio si raggiunge verso il basso: bassi salari e bassissima produttività. Sono cose che si spiegano al primo anno di università solo

che uno l'abbia fatta leggendo, oltre ai testi sacri del diritto, anche quelli di organizzazione aziendale.

Comunque sia, capirete bene che di fronte alla proposta (poi concretizzatasi) di proroga di principi non concordati sul lavoro a distanza, la FLP abbia preteso al tavolo di trattativa l'immediato avvio del confronto, fissato per il prossimo 16 maggio.

Quella sarà la sede per rispiegare all'Agenzia che grazie alle sue rigidità ha perso almeno tra i 300 e i 500 lavoratori, che hanno preferito andare all'INPS dove ci sono le regole, ma oltre a quelle si è attenti anche al benessere organizzativo, mentre da noi si istituiscono uffici che se ne dovrebbero occupare, così come anche dello smart working, e che invece allo stato attuale – spiace dirlo – ci sembra che fungano solo da foglia di fico tanto da risultare inutili.

Dobbiamo anche sottolineare, ahinoi, che pur essendo la nostra controparte un'Agenzia largamente impreparata sull'argomento e sul benessere organizzativo in generale, siamo abbastanza colpiti dalla rassegnazione che serpeggia anche nel fronte sindacale, nel quale sempre meno sono le voci che si levano contro questa deriva di arretratezza.

Ci sentiamo abbastanza soli e speriamo che almeno i lavoratori possano far sentire la loro voce attraverso di noi dandoci maggiore forza per affrontare anche questa prova nei confronti di un'Agenzia sempre meno in grado di controllare i propri livelli periferici e attenta solo a sollecitare i desideri di potenza (in senso weberiano) di quella parte della dirigenza buona a mostrare i muscoli nei confronti dei lavoratori.



TUTTA FUFFA.... STANNO CIURLANDO NEL MANICO

Il 18 aprile 2023, dopo la grande e partecipata assemblea in via XX Settembre dei lavoratori e delle lavoratrici degli Uffici di Roma e di tutti quelli che erano riusciti a collegarsi da remoto dagli uffici del MEF di tutto il territorio nazionale (l'Amministrazione aveva, infatti, messo a disposizione solo 500 accessi terminati i quali per molti lavoratori non c'era stato modo di collegarsi) le Organizzazioni Sindacali avevano ottenuto di poter incontrare l'Autorità politica e portare all'attenzione del Sottosegretario con delega al personale, on. Freni, le rivendicazioni dell'Assemblea: un ampliamento del lavoro agile e all'avvio dei passaggi tra le Aree. Ci eravamo lasciati con l'impegno da parte

dell'Autorità politica di riconvocare le OO.SS. entro la fine di questa settimana. Cosa che mentre scriviamo ancora non è avvenuta. Tanto più che, mancando solo due giorni lavorativi alla fine del mese di aprile, il personale ha diritto di sapere cosa accadrà da maggio visto che sebbene la Policy lavoro agile sia congelata come da impegno preso dalla parte politica e dalla delegazione di parte pubblica nell'ultimo incontro con le OOSS al momento nulla è stato indicato agli uffici da parte del DAG. Ciurlare nel manico – (Treccani) vacillare, tentennare, sottrarsi con abili raggiri o continui rinvii a un impegno... questo modo di dire ci sembra al momento definire meglio la situazione. Per tale ragione ieri una delegazione si



è recata dal Sottosegretario a nome di tutte le OO.SS. L'on. Freni era fuori sede per impegni istituzionali ma la delegazione ha comunque lasciato alla sua Segreteria un sollecito per l'incontro "garantito".

È lecito domandarsi quale sarà il destino dell'istituto del lavoro agile per il personale del MEF. Inoltre, ci si deve aspettare una ulteriore proroga dell'attuale circolare da parte dell'Amministrazione su delega dell'Autorità politica?

Qualcuno si dovrà assumere la responsabilità di rispondere ai lavoratori, lavoratori che più volte sia l'Amministrazione che il Sottosegretario hanno detto di voler difendere!

Non vorremmo doverci rimangiare le belle parole spese nell'interlocuzione avuta (finalmente) con

l'Autorità politica, sinceramente eravamo convinti che potesse fare la differenza ma al momento non ha portato a nessun risultato concreto.

Dopo tanta attesa ci auguriamo non si partorisca un topolino o peggio ancora che a qualcuno non venga in mente che qualche giorno in più di Smart Working sia fatto scontare con il dazio di ulteriori restrizioni peggiori delle concessioni stesse!

È superfluo dire che siamo profondamente delusi!

Sarà convocata l'Assemblea del personale per la prossima settimana.

La mobilitazione non si ferma!

3 GIORNI IN PROVENZA FRA LAVANDA E VILLAGE

3 giorni in Provenza: l'itinerario
Entriamo ora nel vivo del nostro itinerario per 3 giorni in Provenza.

Ovviamente va detto che 3 giorni in Provenza non sono assolutamente sufficienti per godere appieno delle bellezze di questa zona della Francia, ma potendo disporre solo di questi occorrerà accontentarsi e magari correre un pochino, oppure scegliere le visite in base ai vostri interessi.

Questo itinerario si concentra su un'area abbastanza vasta ma non troppo, certamente ci sono alcune distanze maggiori da coprire in auto, ma tutto sommato iniziando la giornata di buon'ora e con un po' di buona volontà tutto è possibile.

GIORNO 1 – Aix-en-Provence e Avignone, pernottamento a Isle sur la Sorgue

Il nostro itinerario prende avvio a Aix-en-Provence, raggiungibile dal confine francese in circa due ore.

Aix-en-Provence è una città davvero affascinante e, anche se le dedicherete solo una mezza giornata, ne varrà comunque la pena.

Poco più di 1 ora la separa invece da Avignone, ben più densa di attrattive, che potrà occuparvi anche tutto il pomeriggio, se non di più, ma si sa, il

tempo è tiranno.

Per potervi avvicinare alle tappe del giorno dopo potreste alloggiare a Isle sur la Sorgue, per poterla esplorare in serata, magari dopo cena.

GIORNO 2 – Gordes, Sénanque, Roussillon, Sentiers des Ocres, Rustrel e Colorado Provençal

Altra sveglia di buon'ora per la prima tappa di questo tour: Gordes, vista dalla collina antistante è assolutamente affascinante e vi incanterà.

Potreste fare una passeggiata di un'oretta nel borgo prima di dirigervi verso l'abbazia di Sénanque, che nella stagione di fioritura della lavanda dà il meglio di sé.

La tappa successiva dista circa una mezzora di strada: Roussillon, col suo Sentier des Ocres vi permetterà di immergervi nella natura multicolore delle cave di ocra, per una passeggiata molto piacevole.

Se avete ancora tempo, solo 20 minuti vi separano da Rustrel e il suo Colorado Provençal, un'altra meraviglia della natura con un sentiero a tratti davvero d'effetto.

Cercate poi di alloggiare verso Valensole, per avvicinarvi alla prossima tappa.

LAZIO: UN ITINERARIO DI VIAGGI



GIORNO 3 – Valensole, Gole del Verdon, Moustier-Sainte-Marie

Se venite qui in stagione di fioritura non potete perdervi lo spettacolo del Plateau di Valensole, una distesa quasi infinita di campi di lavanda a perdita d'occhio per foto di sicuro effetto.

Al mattino il sole fa brillare il lilla dei fiori, che sembra un unico manto di colori diversi.

Nel pomeriggio potrete poi visitare i punti panoramici delle Gole del Verdon, poco distanti, anche se per il tramonto tornare sui campi di lavanda vi regalerà foto spettacolari.

Dopo una buona cena a Moustiers-Sainte-Marie potrete quindi passeggiare per questa cittadina che sembra sospesa nel tempo, oltre che sulla parete rocciosa.





E POI SAREMO SALVI DI ALESSANDRA CARATI

E poi saremo salvi è insieme uno straordinario romanzo di formazione, una saga familiare, l'epopea di un popolo; ma è soprattutto il racconto di come una piccola, densa vicenda privata può allargarsi fino a riflettere la tensione umana alla "casa", il posto del cuore in cui ci riconosciamo.

Qualche giorno prima che la nonna morisse, mia madre le aveva chiesto: «Come ti è passata la vita?».

«In un attimo. È entrata in un orecchio ed è uscita dall'altro. Così.» E aveva soffiato piano, come a spegnere una candela invisibile.

Aida ha appena sei anni quando, con la madre, deve fuggire dal piccolo paese in cui è nata e cresciuta. In una notte infinita di buio, di ignoto e di terrore raggiunge il confine con l'Italia, dove incontra il padre. Insieme arrivano a Milano. Mentre i giorni scivolano uno sull'altro, Aida cerca di prendere le misure del nuovo universo. Crescere è ovunque difficile, e lei deve farlo all'improvviso, da sola, perché il trasloco coatto ha rovesciato anche la realtà dei suoi genitori. Nemmeno l'arrivo del fratellino Ibro sa rimettere in ordine le cose: la loro vita è sempre altrove – un altrove che la guerra ha ormai cancellato. Sotto la piena della nostalgia, la sua famiglia si consuma, chi sgretolato dalla rabbia, chi schiacciato dal peso di segreti insopportabili, chi ostaggio di un male inafferrabile. Aida capisce presto che per sopravvivere deve disegnarsi un nuovo orizzonte, anche a costo di un taglio delle radici.

Proposto da Andrea Vitali al Premio Strega 2022 con la seguente motivazione:

«E poi saremo salvi non è solo la storia di Aida, profuga bosniaca che giunge in Italia appena in tempo per sfuggire agli orrori dei massacri. È anche quella di un padre a volte padrone e a volte bambino, di una madre che comprime il profondo e a tratti disperato amore per i figli al punto di dare talvolta l'impressione di essere assente. E infine è anche la storia di due schizofrenie entrambe vere: quella che ha lacerato i Balcani e l'altra, quella che affligge Ibro, il fratello di Aida, un crudo quadro di realtà che in alcuni passaggi diventa un commosso inno alle fragilità dell'essere umano.

A ciò si aggiunge il pregio della scrittura di Alessandra Carati che non si concede di di più, non ha tempo da perdere. La storia che narra è una catena priva di anelli deboli o se si preferisce un rosario laico dove ciascun grano va tenuto tra le dita il tempo necessario per meditare ciò che gli spazi bianchi lasciano intendere. Il lettore goloso di novità vi trova di che soddisfare il suo appetito, il neofita potrebbe usare E saremo salvi come viatico per entrare con stupore nel mondo in cui una penna riesce a raccontare il bello e il brutto della vita, i ricatti dei sentimenti, la necessità dell'egoismo quando si sta per affogare. Anche la pace di chi riesce a salvarsi pagando il debito di scelte inevitabili destinate a diventare cicatrice dell'anima. Difficile staccarsi dalle pagine di questo romanzo fino alla silenziosa nevicata che lo chiude, offrendo al lettore l'ennesima sorpresa.»

alessandra carati

e poi saremo salvi

romanzo



FINALISTA

LXXVI
PREMIO
STREGA
20
22

MONDADORI

THE FORGIVEN

Una vacanza in un luogo esotico, una coppia in crisi da tempo e una tragedia proprio all'inizio del soggiorno. Tre elementi base che danno il via ad un thriller drammatico sul confronto tra culture, capace di aggirare le logiche del revenge-movie classico in una storia che si apre a molteplici sfumature, sfruttando al meglio il fascino della desertica ambientazione.

The Forgiven è l'adattamento dell'omonimo romanzo - uscito in italiano con il titolo *Nella polvere* - pubblicato nel 2011 dallo scrittore inglese Lawrence Osborne, a sua volta liberamente ispirato a una vicenda realmente accaduta. Un romanzo apprezzato dalla critica e dai lettori e che era quindi destinato a un passaggio sul grande schermo prima o poi: eventualità che si è effettivamente concretizzata otto anni dopo in questo film che vede nei due ruoli principali Joseph Fiennes e Jessica Chastain.

Sposati da dodici anni, David e Jo Henninger stanno affrontando una crisi di coppia dalla quale non sembra esserci via d'uscita: i due non si sopportano più e nel tentativo di ritrovare una parvenza d'armonia decidono di trascorrere una vacanza in Marocco nel resort gestito dall'occidentale Richard Galloway, il quale ha costruito in pieno deserto una struttura con tutti gli agi possibili per i ricchi turisti stranieri. Durante il tragitto David, che era ubriaco al volante, investe accidentalmente un ragazzino che aveva intenzione di vendere dei fossili a potenziali compratori e questi muore sul colpo. Il corpo senza vita viene riportato ore più tardi al resort e David si assume

la responsabilità dell'incidente, anche se le indagini condurranno probabilmente a un nulla di fatto. Il padre della vittima non è però intenzionato a lasciar correre e fa visita alla località, chiedendo che il responsabile della morte di suo figlio vada con lui al villaggio natale con lo scopo di seppellirlo, nonché una cospicua somma di denaro come risarcimento. David, pur timoroso che la sua vita possa essere in pericolo, è costretto ad accettare mentre nel frattempo Jo riceve le attenzioni di un altro degli ospiti del resort...

Nelle fasi iniziali si potrebbe pensare ad una sorta di copia / incolla del pur recente *I due volti di gennaio* (2014), ma ben presto questi coniugi tormentati si trovano alle prese con una situazione di tutt'altro tipo, che porterà a conseguenze più o meno tragiche. *The Forgiven* scava nell'anima e nel "cuore di tenebra" dei personaggi, con nessuno che può dirsi veramente innocente e quella sensazione di potenziale vendetta incombente che aleggia per tutta la visione in seguito all'evento chiave, ovvero la tragica morte del ragazzino. Da quando David accetta suo malgrado di recarsi con il padre consumato dalla perdita in quel territorio ostile e desertico, con l'opprimente paura che possa essere assassinato per via del suo pur involontario delitto, la sceneggiatura trova le sue carte migliori e riesce a caratterizzare magnificamente questo protagonista combattuto, figura apparentemente negativa che però ritrova il proprio onore e una sorta di atavica saggezza nel procedere degli eventi.



