

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

evento:
"INTELIGENZA ARTIFICIALE E PIATTAFORME"

LAVORO AGILE PER I FRAGILI E I GENITORI CON FIGLI UNDER 14

IN QUESTO NUMERO

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE • EVENTI • PENSIONATI • LAVORO
• ATTUALITA' • FORMAZIONE UNIVERSITARIA • VIAGGI

CHI SIAMO

IL SINDACATO NUOVO DEI DIPENDENTI PUBBLICI



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

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

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

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

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

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

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

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



Marco Carlomagno
Segretario Generale FLP

Giornalista pubblicitista 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 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.

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

È direttore della rivista «FLP News».

Con rammarico devo dire che, leggendo il testo del Decreto PA bis licenziato dal Governo in questi giorni, mentre è ancora in fase di conversione il precedente Decreto, l'unico pensiero che viene è che "non ci siamo".

In questi 8 mesi questo Governo si è speso con parole di elogio per i dipendenti pubblici e con promesse di assunzioni, modernizzazioni, investimenti sia in termini di risorse economiche che di risorse umane, per usare un termine molto in voga ma che sinceramente non apprezzo. Alla prova dei fatti però le promesse per ora non si sono ancora concretizzate.

In questo Decreto si procede di nuovo a mettere insieme norme che servono a risolvere problemi di singole Amministrazioni o situazioni particolari, senza cercare di creare un quadro coerente di norme e meccanismi che valga per tutta la Pubblica Amministrazione, o quantomeno per sue parti omogenee.

Le assunzioni previste sono del tutto insufficienti, e ancora una volta si guarda di più a rimpolpare le schiere della Dirigenza, che pure necessitano di forze fresche, che a colmare i vuoti negli organici che praticamente tutti gli uffici pubblici lamentano.

Un altro tema che viene solo sfiorato è quello dell'Area delle Elevate Professionalità, una innovazione, da noi fortemente voluta, dell'ultimo CCNL delle Funzioni Centrali, che avrebbe potuto portare nuovi stimoli e nuove opportunità ai dipendenti pubblici ma che si preferisce far languire in disarmo.

Con tutti i Governi che si sono succeduti in questi anni abbiamo sempre cercato di intrattenere relazioni costruttive, tese a migliorare la situazione della PA, senza mettersi a fare battaglie solo per giustificare la propria esistenza. Anche con questo Governo stiamo cercando di dialogare in maniera costruttiva, e ci impegneremo con tutte le nostre forze per aiutare l'Esecutivo ad aggiustare la rotta nella gestione della Pubblica Amministrazione.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Marco Carlomagno".

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_pubblicita.htm](http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_pubblicita.htm)

Direttore
Marco Carlomagno

Direttore Responsabile
Roberto Sperandini

Comitato Editoriale
Lauro Crispino, Roberto Sperandini,
Vincenzo Patricelli

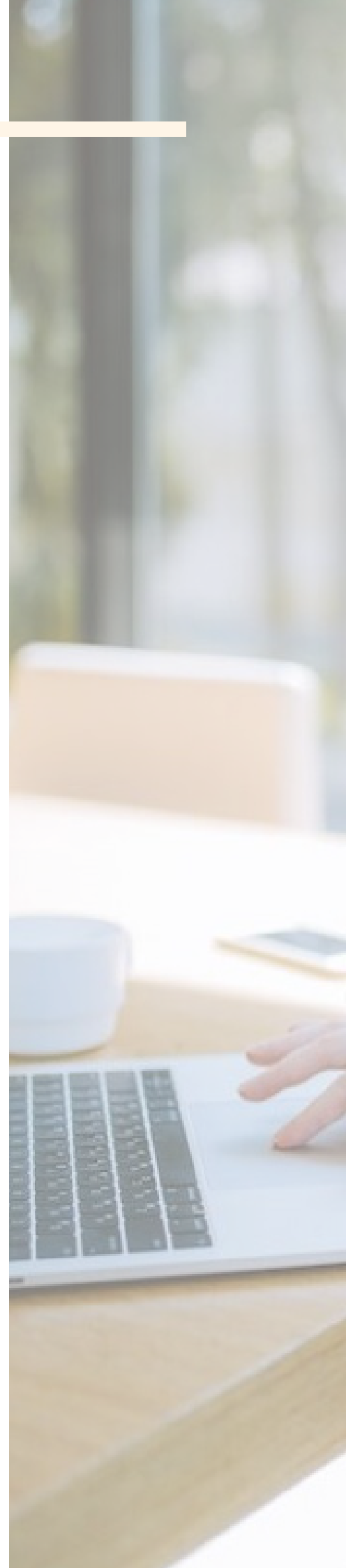
Progetto Grafico e Impaginazione
Chiara Sernia

Redazione romana
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

06 - Pubblica amministrazione

10 - Eventi

14 - Cse Pensionati

18 - Giustizia

22 - Interno

24 - Adm

28 - Agenzie Fiscali

32- Ruriche varie

IL GOVERNO PREPARA UN NUOVO DECRETO LEGGE SULLA PA

MA I CONTENUTI SONO PARZIALI, INADEGUATI E PRIVI DI UNA LOGICA DI SISTEMA

Apprendiamo della predisposizione da parte del Governo di un nuovo Decreto legge per il rafforzamento della PA mentre è ancora in Parlamento la discussione per la conversione del primo Decreto. Una decisione che lascia molto perplessi perché, sia per le materie trattate, che per la tipologia delle iniziative assunte, sarebbe stato molto più logico prevedere tali norme nel primo Decreto o proporle, come pure è stato fatto per altre questioni, l'inserimento in sede di conversione in legge.

Avremmo avuto perlomeno un testo unico di disposizioni emanate nello stesso arco temporale e sostanzialmente del medesimo tenore. Invece, se le anticipazioni saranno confermate, ci troviamo di fronte all'ennesimo provvedimento tampone con l'inserimento di norme random solo per alcune Amministrazioni, non solo dagli effetti in gran parte residuali rispetto alle grandi questioni aperte, ma soprattutto caratterizzate dall'assoluta mancanza di un disegno organico e coerente.

Si va ad esempio dal rientro delle funzioni di ANPAL nel Ministero del Lavoro, oggetto di un ennesimo riassetto a costo zero, a una separazione, assolutamente discutibile, delle funzioni attualmente in capo al Segretario Generale e Direttore Nazionale Armamenti (DNA), con la previsione che possa essere chiamato al ruolo di DNA una persona estranea alle FF.AA.. Sul fronte delle assunzioni vengono messi sul piatto poche

centinaia di posti, a fronte di carenze che sfiorano il milione di posti.

Si privilegiano infatti, anche in questo decreto, come nel precedente, l'aumento delle posizioni Dirigenziali di vertice (quelle per intenderci con stipendi che superano i 200 mila euro annui) e gli organici degli Uffici di diretta collaborazione dei Ministri, che vengono coperti con chiamata diretta e con stipendi notevolmente più alti di quelli dei funzionari a tempo determinato.

Continua a restare inoltre al palo, nonostante il Contratto firmato ormai da più di un anno, l'Area delle Elevate Professionalità voluta dalla FLP per riconoscere la professionalità dei tanti funzionari che da anni svolgono funzioni rilevanti nelle nostre Amministrazioni, e la cui carriera è ferma da decenni, e rendere maggiormente attrattive le Amministrazioni nel reclutamento delle nuove professionalità tecniche e specialistiche. L'unica previsione pare essere al momento quella del Ministero della Cultura, ma il numero dei posti previsti (100), tutti destinati al reclutamento esterno, non danno certamente il segno della volontà di investire in tale direzione.

Se aggiungiamo che manca al momento ogni reale volontà di prevedere lo stanziamento delle ulteriori risorse necessarie ad avviare la stagione dei rinnovi contrattuali, appare evidente come al di là di mere dichiarazioni di facciata, o di campagne di stampa dal tenore propagandistico, la cifra delle iniziative assunte dal Governo in questi otto mesi sul lavoro pubblico e sulla sua valorizzazione, è assolutamente negativa. Lo diciamo quindi

ancora una volta. Per cambiare veramente passo, rendere attrattive le Amministrazioni, raggiungere gli ambiziosi obiettivi del PNRR, non servono provvedimenti di questo tipo, ma è necessario operare in discontinuità con il passato, utilizzando le ingenti risorse rese disponibili in questo frangente per rafforzare adeguatamente gli organici, stanziare le risorse per dare effettività e concretezza al nuovo ordinamento professionale e alla formazione e rinnovare i CCNL scaduti a dicembre 2021.



Si privilegiano infatti, anche in questo decreto, come nel precedente,

l'aumento delle posizioni Dirigenziali di vertice (quelle per intenderci con stipendi che superano i 200 mila euro annui) e gli organici degli Uffici di diretta collaborazione dei Ministri, che vengono coperti con chiamata diretta e con stipendi notevolmente più alti di quelli dei funzionari a tempo determinato.

LAVORO AGILE PER I FRAGILI E I GENITORI CON FIGLI UNDER 14

Si va verso una proroga al 31 dicembre 2023 nel privato, mentre continua la penalizzazione del lavoro pubblico

La Commissione Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale del Senato in sede referente sul Disegno di legge di conversione del Decreto legge lavoro (Atto Senato n. 685) ha approvato un emendamento che prevede la proroga al 31 dicembre 2023 del lavoro agile "garantito" per i lavoratori fragili come individuati, in modo assolutamente restrittivo, purtroppo, dal famigerato DM Brunetta-Orlando e per i genitori con figli under 14 del settore privato.

Per i pubblici dipendenti invece gli emendamenti presentati non sono stati al momento approvati in quanto la motivazione addotta è stata la solita: mancherebbero le coperture economiche, dal momento che la Ragioneria generale dello stato considera un costo l'operazione per la sostituzione, soprattutto del personale scolastico che si avverrebbe di tale disposizione.

Valutazione in gran parte speciosa in quanto lo svolgimento della prestazione da remoto non prevede nella quasi totalità dei casi alcuna sostituzione. In pratica, nonostante nelle Pubbliche Amministrazioni nei mesi della pandemia e in quelli immediatamente successivi siano stati effettuati ingenti investimenti in dotazioni informati-

che e nell'acquisizione di personal computer portatili, non solo assistiamo ad un generale restringimento degli istituti del lavoro da remoto a regime, ma addirittura si arriva ad una nuova, ulteriore, penalizzazione dei pubblici dipendenti.

Eppure è evidente come molte delle attività svolte siano assolutamente "smartabili" e un ulteriore impulso in tale direzione non solo migliorerebbe la qualità della vita e la conciliazione vita lavoro, ma andrebbe nella direzione da sempre auspicata di una maggiore fruibilità dei servizi all'utenza, dal momento che le attività quando sono fortemente digitalizzate, possono esserle sia in fase di lavorazione che di fruizione.

Al di là delle chiacchiere e delle affermazioni di facciata, registriamo con preoccupazione il persistere di posizioni oscurantiste e datate, che rischiano di far tornare indietro di anni i processi di modernizzazione e di democratizzazione delle Amministrazioni. E anche nel campo del rafforzamento degli organici, oggetto di un depauperamento costante negli anni, non assistiamo ad una vera inversione di tendenza, come sarebbe necessario, quanto piuttosto ad operazioni di mero ricollocamento da spoil system, o al proliferare di centinaia di posizioni di nuovi vertici, che non sono certamente il primo, o il principale problema.

Nella seduta della Commissione Lavoro del 14

giugno saranno esaminati altri emendamenti che prevedono

per i dipendenti pubblici la proroga al 30 settembre 2023 (Lega) o al 31 dicembre 2023 (Mov 5 stelle), che al momento, come dicevamo, pare non raccolgano il consenso del Governo come evidenziato dal Ministro Zangrillo in una recente intervista rilasciata alla stampa.

Come FLP siamo già intervenuti presso i gruppi parlamentari per impedire l'ennesima discriminazione e continueremo in ogni caso la nostra iniziativa, ove dovesse servire, sia in Aula al Senato che nell'altro ramo del Parlamento, prima della definitiva approvazione della legge di conversione.



Sugli incentivi tecnici una riunione interlocutoria

LA FLP PROPONE UN ACCORDO CHE NON FACCIAMO PERDERE GLI ANNI PREGRESSI E AUMENTI LE RISORSE DA EROGARE AL PERSONALE

Stigmatizzate le mancate iniziative del vertice politico per riconoscere risorse aggiuntive al Fondo e la rivalutazione dell'indennità di amministrazione

“*Resta infine la questione delle attività svolte prima dell'emanazione da parte dell'Amministrazione del regolamento, pur in vigore della legge, su cui come FLP abbiamo chiesto ovviamente il riconoscimento pregresso, prevedendo una specifica previsione nell'accordo da sottoscrivere.*”

E' stata una riunione lampo quella al Ministero della Giustizia con all'odg l'accordo sulla ripartizione degli incentivi derivanti dallo svolgimento delle attività tecniche (codice appalti).

Nonostante il regolamento fosse stato emanato ormai circa due anni fa e la prima versione della legge risalga al 2016, l'Amministrazione non ha presentato uno schema di accordo e si è riservata di inviare entro i primi di luglio una proposta (il regolamento ricordiamolo fissa già le percentuali massime per attività correlata all'entità dell'appalto, e la forbice con un minimo ed un massimo da destinare al personale interessato a seconda dell'attività) e ha fissato sulla questione una nuova riunione per il 12 luglio. Come FLP, nel prendere atto della decisione dell'Amministrazione di rendere interlocutoria la riunione, abbiamo preliminarmente ribadito che tale accordo rappresenta comunque solo uno, e non il principale, degli aspetti relativi alla retribuzione del personale, da tempo in sofferenza per

l'esiguità delle risorse disponibili e i ritardi nella corresponsione e stigmatizzato il fatto che nonostante avessimo rappresentato la necessità di implementare i Fondi e la stessa indennità di amministrazione giudiziaria con nuove risorse, come sta avvenendo in altre Amministrazioni, nessun segnale è arrivato in questi giorni nei Decreti legge sulla PA approvati o all'esame del Parlamento.

Una situazione che non potremo ulteriormente tollerare, o accettare.

Sul regolamento in questione invece, pur riservandoci ovviamente un'analisi più approfondita rispetto ai contenuti dell'accordo da sottoscrivere, abbiamo rilevato come nello stesso gli ambiti contrattuali siano stati ridotti dal momento che il regolamento emanato nel 2021 ha fissato dei paletti sia sull'entità della percentuale da stanziare, correlandola all'entità dell'appalto (il 2% diventa il massimo e solo per alcune attività, mentre per altre è più basso), che nella forbice di pesatura per definire la quota da corrispondere al personale (con l'indicazione di un minimo e di un massimo, a nostro parere ingiustificato, e comunque sottodimensionato).

Resta infine la questione delle attività svolte

“Su questo il problema resta l'accantonamento delle risorse da parte dell'Amministrazione.”

prima dell'emanazione da parte dell'Amministrazione del regolamento, pur in vigore della legge, su cui come FLP abbiamo chiesto ovviamente il riconoscimento pregresso, prevedendo una specifica previsione nell'accordo da sottoscrivere.

Su questo il problema resta l'accantonamento delle risorse da parte dell'Amministrazione che purtroppo, pare non sia avvenuto, perlomeno in tutti i Dipartimenti interessati.

Per concludere l'accordo per la FLP dovrà essere a regime e valere anche per gli anni a venire dal momento che la normativa del codice degli appalti ha subito di recente una modifica con decorrenza giugno 2023.



Intelligenza artificiale e piattaforme



.....
"Un'occasione per rivedere Patrizia Toia, e discutere con Nicolas Schmit, Brando Benifei e Nicolò Boggian su tali importanti temi."

I Segretario generale della FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, Marco Carlomagno, e il Responsabile della formazione FLP, Fabio Tozzi, hanno partecipato il 16 giugno 2023 all'evento "Intelligenza artificiale e piattaforme. Il lavoro e l'industria europea nella trasformazione digitale."

organizzato presso Luiss Hub di Milano. Un evento molto interessante, articolato in più fasi, che ha visto gli interventi di:

Keynote Speech:

- Nicolas Schmit - Commissario Europeo al Lavoro e i diritti sociali

Introduzione ai lavori:

- Brando Benifei - Capodelegazione Eurodeputati PD al Parlamento Europeo, relatore del Regolamento Europeo sull'Intelligenza Artificiale

- Patrizia Toia - Membro del Parlamento Europeo, Vicepresidente della Commissione Industria

- Annarosa Pesole - Economista del lavoro e dell'innovazione

- Maurizio Molinari - Capo dell'Ufficio di Rappresentanza del Parlamento Europeo a Milano

Un'occasione per rivedere Patrizia Toia, e discutere con Nicolas Schmit, Brando Benifei e Nicolò Boggian su tali importanti temi.





16 giugno 2023

dalle 16:00

@Luiss Hub

Via Massimo D'Azeglio 3
MILANO

Intelligenza artificiale e piattaforme

**IL LAVORO E L'INDUSTRIA EUROPEA
NELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE**

S&D

ORE 15.30

> *Registrazioni e caffè di benvenuto*

ORE 16.00

> *Saluti istituzionali e sessione di apertura*

> *Keynote Speech*

Nicolas SCHMIT - Commissario Europeo al Lavoro e i diritti sociali

> *Introduzione ai lavori*

Brando **BENIFEI** - Capodelegazione Eurodeputati PD al Parlamento Europeo, relatore del Regolamento Europeo sull'Intelligenza Artificiale

Patrizia **TOIA** - Membro del Parlamento Europeo, Vicepresidente della Commissione Industria

Annarosa **PESOLE** - Economista del lavoro e dell'innovazione

Maurizio **MOLINARI** - Capo dell'Ufficio di Rappresentanza del Parlamento Europeo a Milano

ORE 17.00

> *Tavola Rotonda: "Quali contratti di lavoro per le professioni digitali? Autonomia, subordinazione o altro?"*

Francesco **BARONI** - Presidente Assolavoro

Gianluca **BIANCO** - dipartimento Mercato, Lavoro, Rappresentanza, Contrattazione, CISL

Maurizio **DE CARLI** - Responsabile Dipartimento Relazioni Sindacali, CNA

Michele **FAIOLI** - Docente dell'Università Cattolica del Sacro Cuore

Massimo **FIASCHI** - Segretario Generale Manageritalia

Elisabetta **GUALMINI** - Membro del Parlamento Europeo, Relatore della direttiva sul lavoro su piattaforma

Massimo **MARCHETTI** - Dirigente area Lavoro Welfare e Capitale Umano, Confindustria

Nicola **MARONGIU** - Coordinatore Area Contrattazione e Mercato del Lavoro, CGIL

Cesara **PASINI** - Consigliera Confcommercio Professioni

Irene **PATA** - Coordinatrice del Servizio Contrattazione Privata, UIL

ORE 18.30

> *Tavola Rotonda "AI, digitalizzazione e piattaforme. Quali scenari e come prepararsi al lavoro del futuro?"*

Cristina **ANGELILLO** - Presidente InnovUp

Anna **ASCANI** - Vicepresidente della Camera dei Deputati della Repubblica Italiana

Nicolò **BOGGIAN** - Founder Whitelibra

Elena **BUSCEMI** - Presidente Consiglio Comunale Milano

Davide **DATTOLI** - Founder e CEO Talentgarden

Carlo **MANGO** - Direttore Area Ricerca Scientifica e Trasferimento Tecnologico, Fondazione Cariplo

Pietro **NOVELLI** - Direttore Oliver James Italia

Davide **TORNATORE** - Chief Data Officer, Gruppo A2A

**NESSUNA RIFORMA DELLE PENSIONI
PER IL 2024, SOLO MANUTENZIONE
CONFERMA QUOTA 103 E PROROGHE APE
SOCIAL E OPZIONE DONNA
LE IPOTESI IN CAMPO"**



E' noto a tutti come la legge di bilancio 2023 abbia prorogato opzione donna a tutto il 2023, ma con tutta una serie di modifiche restrittive.

Come avevamo paventato e anche scritto (si veda il Notiziario n. 8 del 20 aprile u.s.) all'indomani dell'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri del DEF (Documento di Economia e Finanza) 2023, è oramai sicuro che anche per quest'anno, al pari degli anni precedenti, dobbiamo mettere da parte ogni speranza che la prossima manovra di bilancio rechi la tanto attesa riforma strutturale del sistema pensionistico, che i lavoratori attendono invano da oltre 10 anni, e cioè dall'entrata in vigore della legge Fornero (D.L. 6.12. 2011, n. 201, c.d. "decreto salva Italia", poi convertito nella Legge 22.12 2011 n. 214). Lo ha di fatto ufficializzato la stessa Presidente del Consiglio nel corso dell'incontro con le Parti sociali del 31 maggio u.s., nel quale la stessa Presidente ha comunque aperto alla possibilità di istituire a breve un tavolo di confronto presso il Ministero del Lavoro sulla c.d. "flessibilità in uscita" allo scopo di valutare la praticabilità, in particolare finanziaria, di nuovi interventi tampone, che rendano possibile nel 2024 il collocamento in pensione in via anticipata rispetto alle due opzioni offerte dalla Fornero: la pensione di vecchiaia a 67 anni o quella anticipata con anzianità contributiva pari a 42 anni e 10 mesi (41 per le donne), con il primo rateo di pensione a tre mesi dalla maturazione del requisito (c.d. "finestra mobile").

Una minestra, però, trita e ritrita, che pensavamo di non dover più assaggiare alla luce degli annunci e degli impegni assunti dalle forze di governo in campagna elettorale poi purtroppo dimenticati e disattesi.

Le ragioni di questo ennesimo slittamento sono ovviamente tutte di natura strettamente finanziaria: non ci sarebbero le risorse sufficienti per un intervento strutturale sulle pensioni, o, per meglio dire, le poche risorse disponibili (allo stato, pare 4-5 miliardi di €) verrebbero orientate verso altre direzioni, in primis riduzione del cuneo fiscale e altri interventi in materia fiscale, magari destinati al lavoro autonomo.

E allora, stando così le cose, è di tutta evidenza che gli interventi in materia pensionistica nel 2024 non potranno che essere limitati, e peraltro finanziariamente non impegnativi, e dunque solo una piccola e modesta manutenzione rispetto al quadro oggi vigente.

Il tavolo tecnico proposto alle Parti sociali dall'on. Meloni nell'incontro del 31 u.s., e che dovrebbe partire a breve, ha dunque un obiettivo: quello di discutere e approfondire quali interventi possano essere operati nell'anno a venire come anticipi pensionistici, e dunque relativamente a "quota 103", "APE social" e "opzione donna". Vediamo come.

Le ipotesi 2024 allo studio del Ministero del Lavoro pare siano due: la prima è quella di una riproposizione di questa opzione con





In ogni caso, si tratterebbe a nostro avviso solo di un piccolo contentino, destinato peraltro ad una platea molto ridotta di lavoratori, con ciò rinviando così, ancora una volta, a tempi futuri, il nodo gordiano ed irrisolto della maggiore flessibilità in uscita per tutti.

gli stessi requisiti (62 anni d'età e 41 di anzianità contributiva) anche per il 2024; la seconda è quella di una sua rivisitazione, prevedendo eventualmente un ulteriore strumento di flessibilità ("quota 104"?).

In ogni caso, si tratterebbe a nostro avviso solo di un piccolo contentino, destinato peraltro ad una platea molto ridotta di lavoratori, con ciò rinviando così, ancora una volta, a tempi futuri, il nodo gordiano ed irrisolto della maggiore flessibilità in uscita per tutti.

APE Social

Come si ricorderà, l'ultima legge di Bilancio ne ha disposto la proroga a tutto il 2023, peraltro senza modifiche rispetto all'anno precedente, e dunque con la piena riconferma dei requisiti di accesso fissati dalla legge di bilancio 2022, che ne aveva 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/pesanti, che comunque debbono essere state effettuate per 6 anni negli ultimi 7, o per 7 anni negli ultimi 10.

L'ipotesi allo studio del Ministero del lavoro sarebbe quella di una ulteriore riproposizione di questa opzione anche per il 2024 con gli stessi requisiti previsti per gli ultimi due anni. A nostro avviso, una variante però andrebbe operata, ed è quella, da una parte di ridurre a 30 anni il requisito con-

tributivo per l'APE Sociale dei lavori gravosi e, dall'altra, di aggiornare ed estendere le attività gravose e usuranti ampliandone al tempo stesso ulteriormente la platea, a partire dagli operatori della Sanità.

Opzione donna

E' noto a tutti come la legge di bilancio 2023 abbia prorogato opzione donna a tutto il 2023, ma con tutta una serie di modifiche restrittive. Rispetto ai requisiti previsti nel 2022 (35 anni servizio e 59 anni d'età, 60 per le lavoratrici autonome), la legge di bilancio ha confermato i 35 anni come requisito di anzianità da maturarsi entro il 31.12.2022, ma al tempo stesso ha ridotto enormemente la platea limitandola a sole tre categorie: donne inabili al lavoro almeno al 74%; caregiver familiari di conviventi con disabilità o non autosufficienti; lavoratrici in esubero o licenziate da aziende per le quali è aperto un tavolo di crisi. Inoltre, per accedere a "opzione donna" occorre avere 60 anni d'età (prima era 59 anni per le lavoratrici dipendenti), che si riduce a 58 anni con due figli o per dipendenti/licenziate, e a 59 con 1 figlio. E' allora di tutta evidenza come le modifiche restrittive abbiano ridotto la platea delle lavoratrici interessate a poche migliaia, tenuto anche conto del fatto che il calcolo dell'assegno pensionistico relativo a opzione donna viene operato su base esclusivamente contributiva, il che lo riduce non poco (fino al 30%).

Anche per questo, la richiesta unanime del

.....

“Per quanto ci riguarda, alla luce della mancata riforma pensionistica, pensiamo possa essere utile una proroga al 2024 di opzione donna, con il ripristino integrale dei vecchi requisiti. Dunque, sono queste le opzioni attualmente allo studio del Ministero del Lavoro, e che verosimilmente saranno oggetto di confronto con le Parti sociali nel tavolo tecnico di prossima convocazione.”

tavolo sindacale negli incontri al Ministero del Lavoro, CSE in primis, è stata quella di un ritorno in toto ai requisiti del 2022 azzerando le modifiche restrittive 2023, una richiesta che la Ministra Calderone si era impegnata peraltro a portare all'attenzione del C.d.M.

A tal riguardo, non si registrano sviluppi al momento, anzi le ultime novità vanno in una direzione opposta: gli emendamenti al Decreto Lavoro in fase di conversione, che miravano a rendere meno stringenti i vincoli attuali, sono stati scartati in Commissione Lavoro al Senato nella seduta del 30 maggio. Inoltre, si starebbe anche ipotizzando la cancellazione di opzione donna nel 2024, e solo per far cassa.

Per quanto ci riguarda, alla luce della mancata riforma pensionistica, pensiamo possa essere utile una proroga al 2024 di opzione donna, con il ripristino integrale dei vecchi requisiti. Dunque, sono queste le opzioni attualmente allo studio del Ministero del Lavoro, e che verosimilmente saranno oggetto di confronto con le Parti sociali nel tavolo tecnico di prossima convocazione.

Noi però pensiamo che sia necessario discutere anche di altro paio di questioni:

- in primo luogo, la proroga del collocamento in pensione per i lavoratori c.d. “precoci” (e cioè coloro che prima dei 19 anni avevano già maturato almeno 12 mesi di contributi) per poter consentire a questi lavoratori, anche nel 2024, di poter andare in pensione con 41 anni di contributi maturati, indipendente-

mente dal requisito anagrafico e di genere (dunque, sia uomini che donne);

- in secondo luogo, almeno avviare la discussione sul tema “pensione di garanzia per i giovani” al fine di assicurare ad essi, al momento della collocazione in pensione, un assegno dignitoso, un tema questo che appare sempre più esplosivo in ragione della diffusione dei lavori precari, discontinui, part-time e con redditi molto bassi, i cui effetti pesantissimi sul “versante pensioni” appaiono di tutta evidenza e preoccupano fortemente anche per una possibile e futura emergenza sociale.

Vedremo se e come si svilupperà il confronto al Ministero del Lavoro, e ne daremo conto.

Ultima annotazione: l'INPS ha diffuso qualche giorno fa il proprio bilancio 2022, dal quale emergono numeri davvero incoraggianti, che ci confortano sulla possibile praticabilità finanziaria di alcuni obiettivi di cui parliamo da tempo ma rimasti sinora irrealizzati, in primis quello della liquidazione di TFS/TFR al momento della collocazione in pensione dei lavoratori pubblici e quello, ancor più impegnativo della separazione della spesa pensionistica da quella assistenziale. Ci ritorneremo a breve.

**FIRMATO L'ACCORDO SUL FRD 2021
E LA PREINTESA SUL 2022
FINALMENTE RIPRENDE
IL CONFRONTO CON
L'AMMINISTRAZIONE**



**A QUESTO PROPOSITO
COME FLP, PRENDENDO
ATTO CHE QUESTO È UN
PRIMO PASSO, ABBIAMO
PERÒ SOLLECITATO
L'AMMINISTRAZIONE,
CHE CONTINUA A FARE
ASSUNZIONI SULLA
BASE DEL VECCHIO
SISTEMA CLASSIFICA-
TORIO.**

Dopo una riunione che si è protratta per tutta la giornata finalmente, dopo lo sblocco del Fondo 2020, a seguito del via libera della Funzione

Pubblica, abbiamo sottoscritto definitivamente anche il FRD 2021, e quindi in tempi brevi si potranno erogare le risorse al personale per queste due annualità, e conseguentemente iniziare le trattative di sede per l'erogazione della restante parte collegata alla performance organizzativa.

A seguire abbiamo anche firmato la Preintesa sull'utilizzo delle risorse del Fondo per l'anno 2022 che, considerato che ripropone i contenuti dell'accordo 2021, non dovrebbe incontrare ostacoli in sede di certificazione, e quindi esplicitare la sua efficacia in tempi brevi (entro fine luglio).

Inoltre l'Amministrazione ha comunicato l'imminente emanazione del bando per il passaggio di 600 colleghi dall'Area operatori (ex Prima Area) a quella di assistenti (ex Seconda Area).

A questo proposito come FLP, prendendo atto che questo è un primo passo, abbiamo però sollecitato l'Amministrazione, che continua a fare assunzioni sulla base del vecchio sistema classificatorio, a dare piena attuazione a tutte quelle parti degli

accordi pregressi sull'ordinamento professionale non ancora attuati a distanza di anni (vedi il mancato inquadramento dei funzionari nel profilo di Direttore, che pure l'Amministrazione continua ad assumere direttamente dall'esterno in spregio al riconoscimento professionale del personale interno).

Dopo mesi di stallo riscontriamo qualche timido segnale di un possibile riavvio delle relazioni sindacali, ma la strada da percorrere, per i ritardi occorsi e per le mancate iniziative assunte in questi lunghi anni, è ancora tutta in salita.

Per dare risposte alle diverse questioni aperte che attendono soluzioni, non basta limitarsi ad elencarle, perché sono strettamente legate alla cronica mancanza di risorse. Se vogliamo veramente riscrivere le carriere, riconoscere le professionalità, le posizioni organizzative, i carichi di lavoro pressanti, è necessario almeno raddoppiare le attuali risorse disponibili per il personale.

Altrimenti si prendono solo in giro i lavoratori facendo intravedere un impegno sindacale che invece è tutto di facciata, in quanto è chiaro, anche ad un ragazzino, che se devi istituire nuove voci retributive, o rivalutarle, in mancanza di risorse aggiuntive, ne devi tagliare altre.

E alla Giustizia stiamo proprio all'osso. La consistenza effettivamente utilizzabile





.....
 La FLP formalizzerà nel dettaglio le sue proposte, e su questo verificherà anche il comportamento e la disponibilità di tutto il fronte sindacale, perché è evidente che un'auspicabile iniziativa comune, come è avvenuto in altre realtà, sicuramente potrebbe rendere meno complessa un'operazione che non sarà in discesa"

del FRD 2022, apparentemente leggermente superiore al 2021, infatti a malapena stanzia le risorse aggiuntive necessarie a pagare gli istituti contrattuali al personale neo assunto o quello a tempo determinato, figuriamoci se all'attualità è credibile una proposta di rivalutazione che sarebbe a costo zero!

Ecco il perché come FLP, abbiamo rilanciato con forza, alla presenza del Vice Ministro Sisto e dei Capi Dipartimento, la richiesta di urgenti interventi normativi in materia di rifinanziamento del Fondo e di rivalutazione dell'indennità di amministrazione giudiziaria.

Attualmente ogni anno, per effetto delle norme punitive degli anni scorsi, al personale della Giustizia vengono sottratti circa 80 milioni di euro dal Fondo risorse decentrate per il superamento del tetto 2016; in pratica la metà del Fondo. Oggi,

dopo che molte Amministrazioni dello Stato hanno recuperato buona parte dei tagli, con norme ad hoc e finanziamenti dedicati, da ultimo con la legge di bilancio 2023 è necessario che il Ministro Nordio faccia la sua parte, e preveda adeguate iniziative normative che da una parte vadano nella direzione almeno di recuperare tutte le risorse ad oggi decurtate e storicamente presenti nella disponibilità del personale, e dall'altra riconoscano mediante la rivalutazione dell'indennità di amministrazione, la specificità e la professionalità del personale giudiziario.

Ma vi è un altro aspetto da non sottovalutare.

Per dare effettività e concretezza al nuovo ordinamento professionale, che il CCNL delle Funzioni Centrali 2019/2021 ha delineato, e quindi permettere non solo gli sviluppi economici all'interno delle Aree



(ora denominati differenziali stipendiali), ma anche una nuova stagione di passaggi tra le Aree, anche in deroga come statuisce l'art. 18 del CCNL, è necessario rideterminare seriamente (e non con pochi numeri come quelli comunicati a inizio riunione) le dotazioni organiche del Ministero, sia mediante l'individuazione di posti nella nuova Area delle elevate professionalità (oggi vuota) che nell'incremento dell'Area dei Funzionari che dopo le recenti assunzioni e le auspicabili e necessarie stabilizzazioni del personale a tempo determinato, rischia di essere un contenitore ormai insufficiente per riconoscere le aspettative del personale ora nell'Area degli Assistenti.

E anche questa non può essere un'operazione a costo zero; altrimenti pure tutte le chiacchiere sul famigerato Contratto integrativo da rinnovare restano fuffa, se

non si rendono disponibili nuove risorse per il personale e posti disponibili per le procedure interne riservate.

Il Vice Ministro Sisto nel riscontrare il nostro intervento, ha dato atto della fondatezza delle nostre richieste e ci ha chiesto di fornirgli un approfondimento tecnico e progettuale, anche rispetto alle iniziative in corso in altre Amministrazioni, al fine di verificare la fattibilità e l'inserimento in un prossimo provvedimento normativo o nella legge di bilancio 2024.

Nelle prossime ore la FLP formalizzerà nel dettaglio le sue proposte, e su questo verificherà anche il comportamento e la disponibilità di tutto il fronte sindacale, perché è evidente che un'auspicabile iniziativa comune, come è avvenuto in altre realtà, sicuramente potrebbe rendere meno complessa un'operazione che non

sarà in discesa, e i cui effetti andranno conquistati giorno dopo giorno. La prossima riunione in cui iniziare nel concreto il confronto sul Contratto integrativo (famiglie professionali, Uffici disagiati, posizioni organizzative DOG) è prevista per il 30 giugno. Ma in questo lasso di tempo non saremo fermi e proseguiremo il pressing nei confronti dell'Autorità politica e amministrativa, in particolare per l'emissione del nuovo bando delle procedure di passaggi all'interno delle Aree, le cui graduatorie, anche provvisorie, debbono essere approvate entro il 31 dicembre di quest'anno per avere decorrenza 01 gennaio 2023. E non è accettabile un ulteriore ritardo considerato che erano procedure concordate a fine 2021.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO MINISTERO INTERNO:

Manca la quantificazione dei posti per le Elevate Professionalità e la FLP non firma

La FLP pur condividendo l'impianto del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del personale dell'Amministrazione civile dell'Interno, ritiene di soprassedere alla sua firma ed a alla firma delle Dichiarazioni Congiunte numero 1 e 3, per la seguente ragione:

L'Amministrazione, senza alcuna ragione o giustificato motivo e nonostante le numerose diffide di parte sindacale, sta omettendo da anni di rideterminare le dotazioni/piante organiche del personale, nonostante l'ultima rideterminazione risale a moltissimi anni fa ed esse avrebbero dovuto già da tempo essere adeguate ai significativi tagli effettuati dai governi che si sono succeduti.

Tale inadempimento non consente di determinare il numero di posti che sarà possibile destinare alle Elevate Professionalità, tanti'è che nella Dichiarazione Congiunta n. 1 è scritto che "le parti concordano che

entro il mese di giugno 2024 si terrà una sessione di confronto sindacale per verificare la reale disponibilità dei posti vacanti da destinare alle Elevate Professionalità e le condizioni applicative per il relativo inquadramento del personale".

In sostanza l'Amministrazione sta chiedendo alle organizzazioni sindacali di firmare il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo senza quantificare il numero di posti che sarà possibile destinare alle Elevate Professionalità e senza prendere alcun impegno vincolante a dare effettivamente attuazione a quella parte del suddetto contratto che prevede l'istituzione delle suddette professionalità anche nell'Amministrazione Civile dell'Interno. Ricordiamo che nel documento che abbiamo consegnato in data 17 gennaio 2023 al Ministro dell'Interno Matteo Piantedosi, avevamo chiesto l'Istituzione di un numero adeguato (qualche centinaio) di posti nell'area delle Elevate Professionalità da ricavare anche sopprimendo una parte dei posti della carriera prefettizia, in specie

IN SOSTANZA L'AMMINISTRAZIONE STA CHIEDENDO ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI FIRMARE IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO SENZA QUANTIFICARE IL NUMERO DI POSTI CHE SARÀ POSSIBILE DESTINARE ALLE ELEVATE PROFESSIONALITÀ



laddove non si individuavano funzioni prettamente di governo, così come previsto dalla vigente normativa, ritenendo tale operazione essenziale per attuare il disposto del vigente CCNL del Comparto Funzioni Centrali.

Le operazioni che abbiamo suggerito risultano coerenti anche con le indicazioni fornite in proposito dall'Aran e condivise dalla Funzione Pubblica e dal MEF. L'atteggiamento ed il comportamento del vertice burocratico dell'Amministrazione Civile dell'Interno appaiono improntati unicamente a salvaguardare l'indebita occupazione di spazi decisionali da parte del personale della carriera prefettizia a discapito delle aspettative del personale contrattualizzato dell'Amministrazione Civile in possesso del titolo di studio della laurea.

La FLP non intende conformarsi al comportamento acquiescente della altre

organizzazioni sindacali che apporranno la firma al Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del personale dell'Amministrazione civile dell'Interno, senza ottenere delle precise garanzie in merito al numero di posti che sarà possibile destinare alle Elevate Professionalità.

in considerazione di ciò, di firmare il suddetto contratto in un momento successivo ed unicamente se e quando verrà individuato un numero congruo (qualche centinaio) di posti da destinare alle Elevate Professionalità.

Firmeremo invece le Dichiarazioni Congiunte n. 2 e 4 che non contengono alcuno specifico richiamo al Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del personale contrattualizzato dell'Amministrazione Civile dell'Interno.

Nella lettera con la quale abbiamo comunicato le nostre intenzioni al vertice burocratico dell'Amministrazione

Civile dell'Interno ed al Ministro Matteo Piantedosi abbiamo diffidato l'Amministrazione ad avviare immediatamente ed a concludere con sufficiente celerità:

- la rideterminazione delle dotazioni/piante organiche nazionali, adeguandole alle intervenute modifiche disposte per legge e finora mai recepite dall'Amministrazione Civile dell'Interno;
- la rideterminazione delle dotazioni/piante organiche dei singoli uffici in conformità dell'intervenuta modifica delle dotazioni o piante organiche nazionali.

CHIUSO IL CONFRONTO SUL LAVORO AGILE. PASSI AVANTI NOTEVOLI MA SUL NUMERO DI GIORNI PROPRIO NON CI SIAMO.

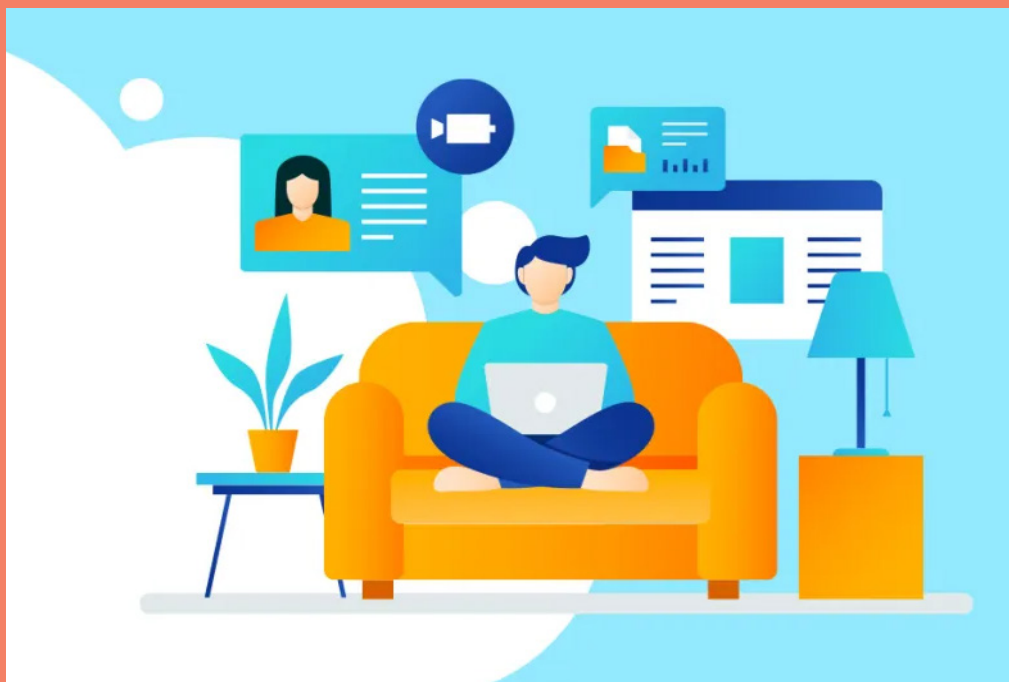
FIRMATO L'ACCORDO SUL TELELAVORO DOMICILIARE

Si è concluso il confronto su due delle tre modalità di lavoro a distanza: il lavoro agile e il telelavoro domiciliare. Su quest'ultimo diciamo subito che la FLP, che nella riunione precedente aveva chiesto l'innalzamento delle postazioni dalle 180, proposte dall'Agenzia, a 200, ha

visto la sua richiesta esaudita e quindi ha condiviso questa soluzione riportata nel verbale di confronto.

La tempistica è ora la seguente: partiranno al più presto i "bandi" per questa modalità lavorativa, che si concluderanno entro il 1° luglio, data dalla quale dovrebbero decorrere (salvo i tempi tecnici) i nuovi contratti individuali di telelavoro.

Riguardo al lavoro agile, eravamo consci



.....
La FLP ha giocato la partita da protagonista migliorando di molto le proposte iniziali dell'Agenzia. Purtroppo i sindacati hanno avuto posizioni di retroguardia. La palla passa ora ai lavoratori che devono scegliere se certi accordi sono condivisibili e i giorni fissati siano sufficienti.



.....
"Si era fatto una gran parlare, anche con note formali agli interessati, di richiamare il personale rinunciatario delle vecchie procedure concorsuali per provare a offrire loro nuove proposte di destinazione e dar luogo anche a una riassegnazione di coloro che hanno accettato l'assunzione.

che la proposta fatta una settimana fa dall'Agenda e i giorni mensili che questa prevedeva ci avrebbero reso praticamente impossibile condividere un accordo.

A questo si aggiungeva il fatto che una parte non minoritaria del sindacato (due sindacati confederali su tre, il terzo con qualche mal di pancia) l'avevano sposata quasi acriticamente.

Ciò non di meno, la FLP non ha rinunciato a giocare la partita da protagonista e ha fatto una serie di proposte, riportate anche sul notiziario n. 38, che hanno migliorato di molto la proposta dell'Agenda, soprattutto sulla reale esigibilità dei giorni e nella flessibilità della loro fruizione.

Siamo stati infatti decisivi per l'eliminazione della dicitura "sino a X (4, 6 o 8) giorni mensili", che avrebbe comportato una discrezionalità della dirigenza sul numero di giorni da fruire per ogni lavoratore con il rischio (anzi la certezza) che i giorni fissati nella bozza di regolamentazione proposta all'Agenda sarebbero stati tagliati negli uffici con la solita dicitura "per esigenze di servizio", così come è avvenuto

fino ad oggi.

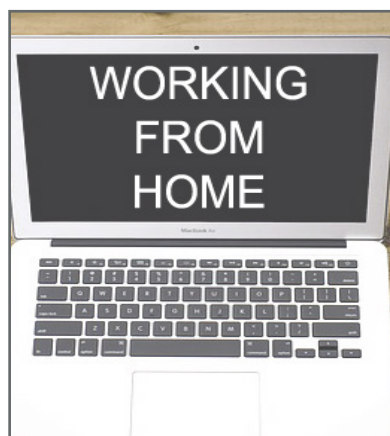
Sempre gli stessi sindacati erano d'accordo per lasciare questa previsione o inserire una dicitura che avrebbe reso inesigibili i giorni senza una "concessione" da parte dei dirigenti.

Nella nuova formulazione, che ha creato non poche tensioni al tavolo, i giorni sono e restano esigibili.

L'unica cosa che resta alla dirigenza, per esigenze di servizio, è la possibilità di modificare la programmazione mensile in casi estremi, lasciando inalterato il numero di giorni fruibili, come avviene per l'istituto delle ferie.

Abbiamo fatto eliminare poi la previsione di un'alternanza tra lavoro agile e presenza fisica in ufficio nella settimana, di talché adesso i giorni, previo accordi con la dirigenza, possono essere fruiti anche continuativamente nel mese.

Tale possibilità quanto meno riduce, seppur in minima parte l'eliminazione dei 2 giorni aggiuntivi su cui prima potevano contare i colleghi residenti in una regione diversa dalla loro sede di lavoro, che l'a-



.....
 “La FLP, invece, pur protesa a superare la LIUA sullo smart working di agosto 2021, intende cambiare davvero la mentalità imperante in Agenzia e per questo non ha condiviso la proposta dell’Agenzia”.



genzia non ha voluto mantenere nel nuovo regolamento.

Inoltre abbiamo fatto eliminare la perdita delle giornate di lavoro agile quando, per ragioni di servizio, si debba rientrare in ufficio nel giorno in cui si era in smart working. Con la nuova dicitura riportata all’interno della Regolamentazione, i giorni non si perderanno ma potranno essere recuperati entro il mese successivo, così come abbiamo previsto la possibilità di sostituire i giorni programmati in caso di sopravvenute esigenze personali/familiari, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Ma il vero nodo che ha reso impossibile la condivisione da parte della FLP di quanto proposto dall’Agenzia è e rimane il numero di giorni mensili di lavoro agile.

Il numero ordinario di giorni è di 6 al mese, che diventano 8 in caso di “disgrazie” personali e/o familiari ma che scendono a 4 per coloro che svolgono attività prevalentemente non smartabili che, nel verbale sono la maggioranza della attività di Dogane e Monopoli.

Vi è su questo una distanza incolmabile tra la FLP, l’Agenzia e la maggioranza sindacale: per la FLP lo smart working è un’ordinaria modalità di svolgimento della prestazione, deve essere fruibile per tutti e la dirigenza deve industriarsi e organizzarsi di conseguenza; per gli altri una concessione subordinata al possesso di requisiti familiari e personali di disagio del tutto subordinati alle esigenze non di servizio ma al servizio della scarsa fantasia del dirigente di turno, che non ha voglia di gestire il personale e men che meno di trovare soluzioni di conciliazione tra la vita privata e l’attività lavorativa.

La vetustà delle idee che alberga nell’amministrazione, a partire dal direttore dell’Agenzia a scendere, e nel sindacato, rende impossibile presso l’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli l’introduzione di

innovazioni organizzative e sarà così almeno fino a quando i lavoratori continueranno a dare fiducia a un sindacato vecchio e legato a interessi particolari di poche persone.

Il refrain che la FLP proprio non può condividere è quello che siccome gli uffici sono vuoti bisogna ridurre anche il ricorso allo smart working. Non è colpa nostra se le modalità di reclutamento messe in campo dall’Agenzia si sono dimostrate inefficaci. Abbiamo, in extremis, anche provato a far inserire l’impegno ad aumentare i giorni di smart working non appena si fosse completato l’iter delle nuove assunzioni, ma abbiamo trovato l’opposizione sia dell’amministrazione che del sindacato...

Nello scorso notiziario avevamo affermato di sentire puzza di gioco delle parti e che temevamo che i sindacati confederali alla fine non condividesse il verbale di confronto senza però combattere più di tanto per un migliore accordo. Eravamo stati ottimisti: hanno condiviso, insieme all’UNSA (il parente povero che si accoda sempre alle loro decisioni), le soluzioni proposte dall’Agenzia.

La FLP, invece, pur protesa a superare la LIUA sullo smart working di agosto 2021, intende cambiare davvero la mentalità imperante in Agenzia e per questo non ha condiviso la proposta dell’Agenzia.

Adesso è ora per i lavoratori di smettere di parlare e di passare ai fatti: continuare a dare forza sempre ai soliti sindacati o, peggio, restare fermi in attesa degli eventi non è più possibile.

Vi piace quest’accordo sullo smart working o no? Bene, regolatevi di conseguenza!

DELUDE L'INCONTRO CON IL DIRETTORE!

L'UNICA SOLUZIONE PROPOSTA E' STATA STRINGERE I DENTI IN ATTESA DEL NUOVO PERSONALE PROMESSO ENTRO SETTEMBRE

Lo stiamo dicendo da mesi e ne abbiamo avuto conferma, dopo il confronto con il direttore dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli Roberto Alesse: è inutile fare tanti stati di agitazione, unitari, sui territori, se poi questi non vengono supportati a livello nazionale.

Purtroppo, tutto si è svolto secondo copione: il direttore si è presentato promettendo che la procedura di mobilità intercompartimentale innalzata a 110 posti per la seconda area si concluderà entro il mese di giugno mentre i concorsi esterni vedranno le assunzioni entro la fine di settembre.

Fin qui sarebbe anche una buona notizia, se non fosse che sono promesse che ci sentiamo fare da almeno due o tre anni e che non si sono mai trasformate in fatti concreti. Inoltre, solo 5 giorni prima i tempi forniti dalla DC Personale al tavolo di trattativa erano stati diversi ovvero che si sarebbero iniziate a vagliare le domande della mobilità intercompartimentale ai primi di giugno e, per i concorsi esterni, a settembre sarebbero iniziati gli orali.

Non vogliamo nemmeno dire che le promesse non saranno mantenute, ma il mandato ricevuto dai territori è di far diminuire subito i carichi di lavoro insopportabili e non certo di cantare vittoria e innalzare peana di ringraziamento a chi, nonostante ci sia in questo momento l'autorizzazione ad assumere 1.600 persone da subito, non è riuscito a organizzare le procedure di reclutamento in modo che fossero più rapide. Ed è invece ciò che è avvenuto: quasi tutti i sindacati si sono dichiarati soddisfatti, felici e contenti.

È toccato alla FLP ricordare che la situazione negli uffici è drammatica. Abbiamo fatto un esempio tangibile: la settimana scorsa sono state date al Porto di Napoli 400 deleghe di controllo non solo a persone presenti, ma anche a lavoratori che non si occupano di quelle attività, colleghi in ferie, in malattia, addirittura de-localizzati in altri uffici.

I lavoratori dell'Agenzia ci hanno chiesto di rendere i carichi di lavoro accettabili, a maggior ragione se mancano pochi mesi all'arrivo di nuova forza lavoro.

Quindi, abbiamo chiesto ad Alesse di stabilire con i direttori territoriali delle priorità in modo da lasciare indietro per qualche mese i lavori non urgenti e concentrare le forze su quelli necessari. Si chiama organizzazione del lavoro e si fa con le persone a disposizione.

La risposta ci ha gelato: le persone non si possono creare dal nulla, ci ha detto, e quindi bisogna resistere. E giù di

nuovo a fare esempi sulla legalità e sui concorsi che sono pienamente legittimi, cosa che la FLP nemmeno aveva toccato nel suo intervento (excusatio non petita?).

Ci siamo francamente stufati: le organizzazioni complesse si governano rispettando le norme ma non solo tenendo le "carte a posto".

Le persone sono importanti ed è necessario trovare soluzioni organizzative che permettano anche la serenità dei lavoratori. Ad impossibilia nemo tenetur, abbiamo ricordato al direttore dell'Agenzia.

Dobbiamo fare ciò che è possibile e non stringere i denti e nel frattempo delegare i controlli a lavoratori "inesistenti".

Ciò che ci lascia sconcertati, ancora una volta, è che questo confronto aspro con il direttore si è svolto nel silenzio sindacale più totale. Allora, che senso ha fare stati di agitazione che poi non vengono supportati dal livello nazionale, più attenti ai propri interessi che a quelli dei lavoratori?

Stessa cosa per quanto riguarda ciò che ci è stato risposto su dirigenza, POER e idonei alla terza area;

a parte su quest'ultimo problema, sul quale ci è stato detto che si sta lavorando in silenzio e a far spenti (e vogliamo crederci), sulla dirigenza oggi verranno assunti i vincitori del concorso a 40 dirigenti mentre degli idonei a questo concorso si parlerà a settembre, dando preferenza a quelli amministrativi. E noi su quest'ultima fattispecie abbiamo molte perplessità perché non ci pare che gli altri siano figli di un Dio minore.

Sulle POER c'è da fare un discorso a parte: non esiste un'organizzazione complessa che possa rinunciare a cuor leggero a chi ha dato già buona prova di sé. Abbiamo quindi rilanciato la possibilità di valutare quelli che hanno già un incarico e confermarli in caso di valutazione positiva. Invece, Alesse ci ha prima risposto che con la riorganizzazione sarebbe stata rivista l'allocazione delle POER.

Bene, abbiamo detto. Ma almeno le posizioni confermate dopo la riorganizzazione siano valutate. No, ci è stato risposto, azzeriamo tutto e ripartiamo daccapo.

Ecco, queste sono le affermazioni che ci fanno comprendere come un burocrate resta un burocrate mentre un manager è un'altra cosa. Noi all'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli abbiamo bisogno di manager, di burocrati ne abbiamo già fin troppi e della loro cultura dell'adempimento burocratico-formale ne abbiamo fin sopra i capelli.

Con tanti saluti anche ai sindacati "amici" che gli reggono la coda.

CO-WORKING, BUDGET DI SEDE 2021 E NUOVE FAMIGLIE PROFESSIONALI

SI È CONCLUSO ANCHE IL CONFRONTO SUL CO-WORKING
E SI È FIRMATA L'IPOTESI DI ACCORDO PER LA
DISTRIBUZIONE DEL BUDGET DI SEDE 2021,
MENTRE PROSEGUE LA CONTRATTAZIONE
PER LA DEFINIZIONE DELLE NUOVE FAMIGLIE PROFESSIONALI



Si è tenuta una riunione nazionale in cui abbiamo trattato co-working, budget di sede del 2021 e le nuove famiglie professionali.

Si doveva parlare anche dei criteri di selezione per le POER, ma la tematica è stata rinviata ad altra riunione.

CO-WORKING

Riguardo al co-working abbiamo proseguito e concluso il confronto. Siamo in attesa di ricevere il testo definitivo del "disciplinare" perché in corso di riunione, a seguito del recepimento di diverse e ulteriori proposte da noi fatte rispetto alla bozza presentata dall'Agenzia nell'ultima riunione del 29 maggio scorso, vogliamo verificare che siano state riportate correttamente.

Per questo esprimiamo la nostra condizione per il risultato raggiunto ma al contempo aspettiamo di leggere e controllare che il testo del disciplinare sia quello concordato al tavolo; disciplinare che prevederà una procedura tramite la quale i colleghi interessati potranno

fare domanda per i posti che l'Agenzia metterà a bando per tutti gli uffici che al momento hanno dato disponibilità in tal senso (al momento dovrebbero essere circa 240 nuove postazioni rispetto a quelle già attive, arrivando così alle 300 complessive che come FLP avevamo chiesto in un nostro documento ufficiale quando l'Agenzia era ferma a sole 200).

Nel caso in cui il numero di domande dei colleghi sia superiore ai posti disponibili presso le sedi richieste, ci sarà una graduatoria, per ciascuna sede messa a bando con l'attribuzione di punteggi, complessivamente assegnati in base:

1. alla distanza chilometrica della sede di lavoro rispetto alla residenza;
2. alle problematiche di salute, personali e/o familiari;
3. presenza di figli fino al quattordicesimo anno di età.

Riteniamo di aver raggiunto un discreto risultato per diversi e importanti aspetti:

1. il primo su tutti, per quanto riguarda i suddetti criteri preferenziali, l'aver accettato da parte dell'Agenzia e degli altri sin-

dacati (che fino alla riunione precedente non si erano minimamente espressi in merito) la nostra proposta di ridimensionare l'eccessivo punteggio che si voleva attribuire per la distanza, permettendo così al co-working di intercettare e soddisfare principalmente le esigenze di pendolarismo dei colleghi.

Nel nostro precedente notiziario n. 38 del 24/05 avevamo evidenziato che si voleva attribuire 1 punto ogni 50 km di distanza fino a 20 punti complessivi, che si sarebbero ottenuti stando a 1.000 km e oltre di distanza.

Ora invece il disciplinare prevederà sempre 1 punto ogni 50 km ma con un tetto di 10 punti complessivi, quindi dai 500 km di distanza a salire, la differenza di punteggio viene sterilizzata;

2. viene risolta la problematica degli attuali colleghi (circa 70 distribuiti in varie regioni d'Italia) che già oggi sono in regime di co-working. In sostanza viene garantito loro di permanere nelle attuali

posizioni, con un rimando alla potestà dei direttori territoriali di valutare nel



.....
Pur apprezzando un piccolo miglioramento nella proposta dell’Agenzia con la previsione di un’ulteriore famiglia rispetto alla presentazione precedente, siamo ancora molto distanti dalle nostre idee.



futuro, tenendo conto delle situazioni di carenza di tutti gli uffici del territorio, da una parte della possibilità di una loro stabilizzazione, e dall’altra, di poter aggiungere ulteriori postazioni di co-working in base all’evoluzione che ci sarà nel tempo (pensionamenti, rinunce al co-working, etc);

- viene modificato il criterio rigido della previsione di 3 giorni di rientro al mese nel proprio ufficio di appartenenza, ora trasformato in “non inferiore a due”, il che vuol dire che il dirigente avrà la possibilità di far rientrare il collega solamente 2 giorni al mese se riterrà che ciò non comprometta eventuali esigenze di servizio.

BUDGET DI SEDE 2021

Abbiamo firmato l’accordo relativo alla distribuzione del budget di sede per il

2021 che, come sapevamo, stanziava complessivamente 7.500.000 di euro contro i 6.500.000 del 2020.

Sostanzialmente l’accordo ricalca quello fatto per il 2020 e permetterà una distribuzione di fondi, maggiori negli importi, alle direzioni territoriali e conseguentemente agli uffici.

Come già fatto in occasione dell’accordo per il 2020, ricordiamo ai nostri delegati sui posti di lavoro quando inizieranno le relative trattative, di fare attenzione e studiare bene la definizione dei parametri/coefficienti di adeguamento al fine di evitare che la maggior parte dei soldi del budget non finisca per pagare solamente i tanti incarichi creati all’interno degli uffici dai singoli direttori senza interpellare e procedure chiare e trasparenti.

FAMIGLIE PROFESSIONALI

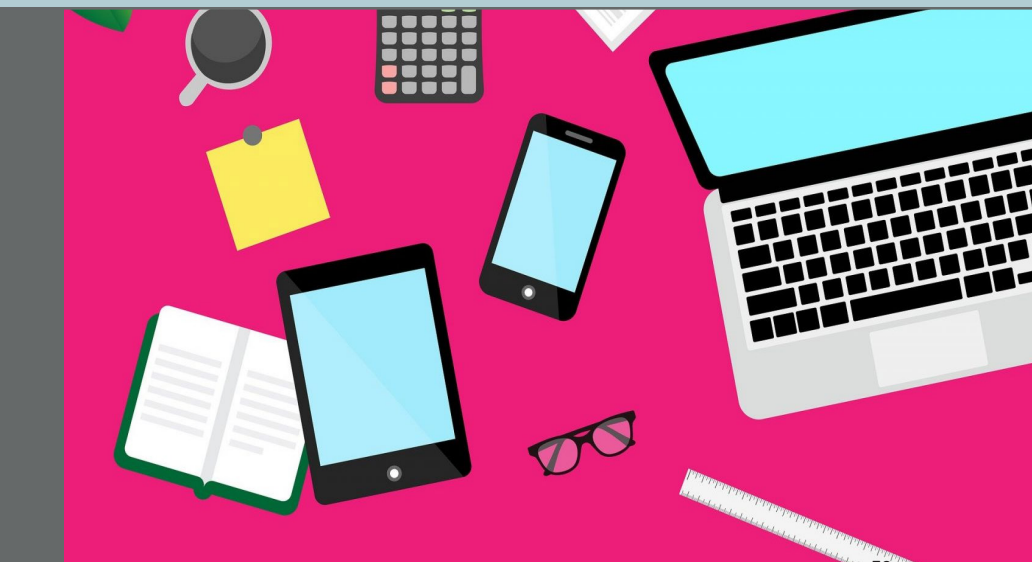
Abbiamo proseguito la contrattazione per l’individuazione delle nuove famiglie professionali e l’Agenzia ci ha consegnato una nuova proposta che comprende la creazione delle seguenti famiglie:

- 1 famiglia in prima area denominata “famiglia SERVIZI AUSILIARI”;
- 3 famiglie in seconda area denominate “famiglia SERVIZI AUSILIARI”, “famiglia AMMINISTRATIVI/TRIBUTARI” e “famiglia TECNICI”;
- 4 famiglie in terza area denominate “famiglia AMMINISTRATIVI/TRIBUTARI”, “famiglia TECNICI”, “famiglia DATI” e “famiglia LAVORATORIO”.

Pur apprezzando un piccolo miglioramento nella proposta dell’Agenzia con la previsione di un’ulteriore famiglia rispetto alla presentazione precedente, siamo ancora molto distanti dalle nostre idee in merito a un nuovo sistema ordinamentale che deve consentire la concreta possibilità di valorizzazione professionale dei lavoratori, facendo emergere (e disciplinando) le specificità dei lavori che si fanno e le competenze acquisite.

Certo non possiamo immaginare di prevedere una eccessiva numerosità di famiglie con il rischio di ingessare il sistema, ma nemmeno perdere l’occasione per partire con il piede giusto.

Ricordiamo che 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.



“Sostanzialmente l'accordo ricalca quello fatto per il 2020 e permetterà una distribuzione di fondi, maggiori negli importi, alle direzioni territoriali e conseguentemente agli uffici.”

Per questo abbiamo proposto e continuiamo a proporre che:

- vengano previste almeno altre due famiglie, una specifica per i LEGALI e una per la GESTIONE DEL PERSONALE, entrambe da scorporare dalla famiglia degli AMMINISTRATIVI/TRIBUTARI, che secondo noi mantiene troppe professionalità specifiche compresse. In particolare, pensiamo che quella della GESTIONE DEL PERSONALE, dovrebbe far emergere le professionalità che si occupano di formazione, sviluppo, comunicazione, motivazione, valutazione e audit, all'attualità poco presidiata, specialmente in periferia, e le persone scarsamente valorizzate, al pari dei lavoratori che svolgono l'attività legale-tributaria.

Riteniamo questa proposta in linea con le aspettative di un management che voglia dare la giusta importanza e attenzione al benessere e alla crescita del suo personale, e con esso, al conseguente innalzamento del livello qualitativo di tutta l'Agenzia;

- vengano disciplinati i passaggi da una famiglia professionale all'altra (che non abbiamo trovato all'interno della bozza di accordo), fondamentali per evitare che si resti prigionieri a vita in una posizione pur avendo le competenze per "migrare" in un'altra famiglia professionale;

- vengano salvaguardate le professionalità di alcune specifiche categorie quali i periti industriali e i periti chimici, prevedendo in terza area delle posizioni di lavoro all'interno delle rispettive fami-

glie dei TECNICI (dove invece l'agenzia vorrebbe allocare solamente gli ingegneri e gli architetti) e di LABORATORIO (dove invece si vuole allocare solamente i chimici ed i biologi), con la conseguenza che periti industriali e periti chimici che oggi sono già in terza area, si ritroverebbero inseriti nella famiglia degli AMMINISTRATIVI/TRIBUTARI;

- vengano definite tutte le posizioni di lavoro, cioè i mestieri interni alle famiglie professionali, e che vengano allegate all'accordo quale parte "non contrattata", al fine di evitare i possibili rilievi da parte degli organismi di controllo.

Ci siamo aggiornati, per proseguire la contrattazione sulle famiglie professionali, per aprire quella relativa alla definizione dei criteri per la terza tranche di

progressioni economiche all'interno delle aree e per iniziare a discutere anche per le progressioni tra le aree (quelle in deroga previste dall'attuale CCNL).

A margine della riunione abbiamo chiesto espliciti e concreti interventi da parte della Direzione del Personale verso tutte quelle Direzioni Territoriali e singoli uffici che stanno fraponendo ostacoli su ostacoli per la corretta fruizione del lavoro agile.



cinema

cinema

Quella di Loretta Goggi è forse una delle canzoni italiane più cantate, strillate e stonate di tutte. Oltre ad essere tra quelle più enfatiche, radiose e dolcemente malinconiche. Perché poi, alla fine, è tutto lì: il significato di una canzone, di un film, sono nient'altro che il riflesso di un nostro stato d'animo e di una nostra propensione ad assorbire le emozioni.

E allora, dando il titolo al bel film di Elisa Amoruso (in digitale su CHILI), questa *Maledetta Primavera* suonata in macchina, a tutto volume in una calda estate di fine Anni Ottanta, non è che l'urlo di una figlia e di una mamma, alle prese con una vita a tratti, che gira e poi si ferma, che fa ridere e che fa piangere.

Le protagoniste di *Maledetta Primavera*, Emma Fasano e Manon Bresch

Maledetta Primavera, scritto dalla stessa Amoruso insieme a Paola Randi ed Eleonora Cimpanelli ci porta, appunto, nel 1989 quando Nina (l'esordiente Emma Fasano, una rivelazione!) si trasferisce dal centro alla periferia di

Roma. Palazzoni, erba secca, il sole che non conosce ombra.

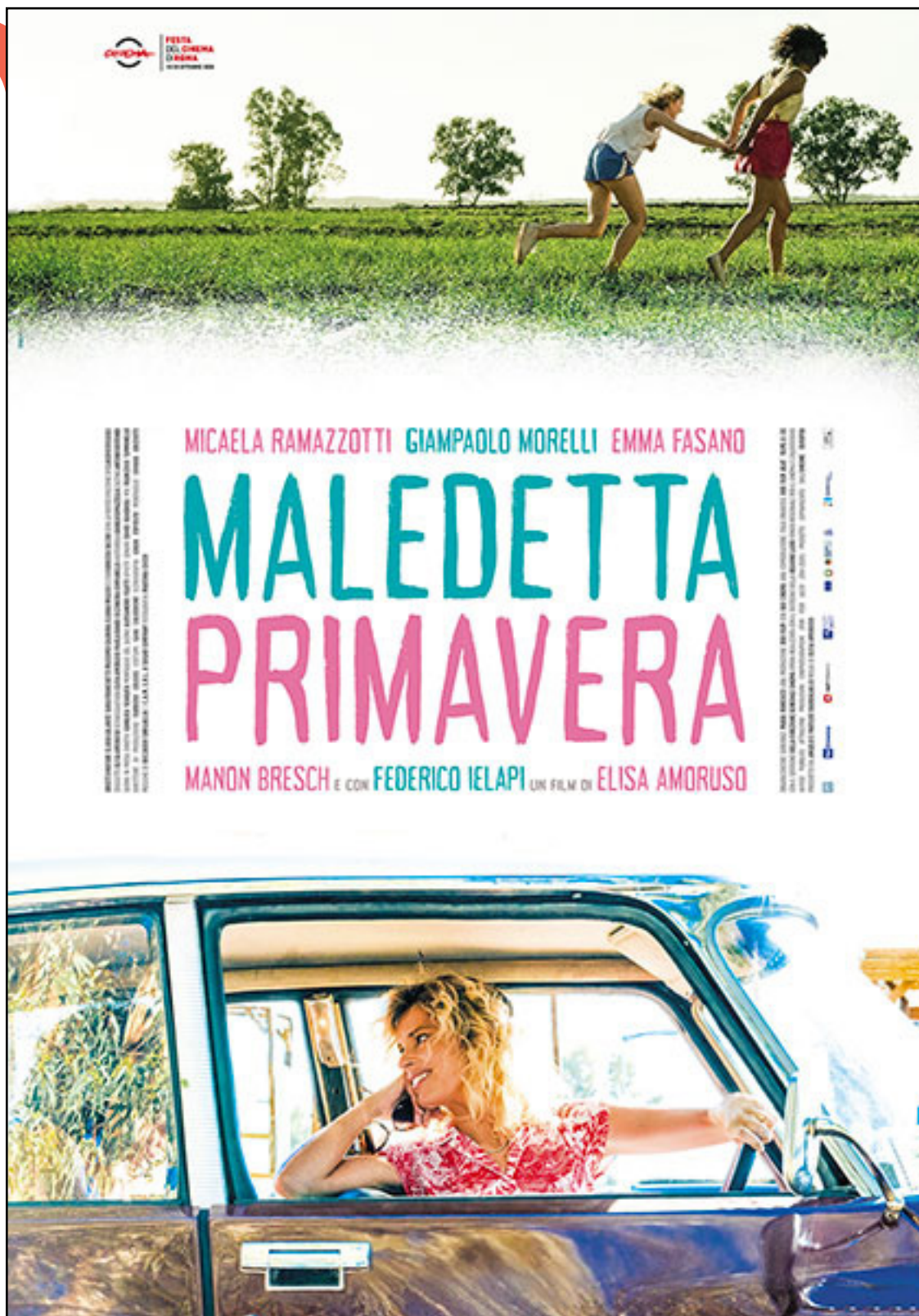
I pomeriggi placidi dopo la scuola, turbati però da un ronzio costante: mamma Laura e papà Enzo (Micaele Ramazzotti e Giampaolo Morelli), a modo loro si amano (?) ma litigano, tutti i giorni tutto il giorno. Anche la scuola qui è diversa: niente suore ma il rombo dei motorini e i ragazzi più grandi che fanno sega. Ed è proprio nella sua nuova classe che Nina conosce meglio la vicina di casa Sirley (Manon Bresch, altra rivelazione), sudamericana che balla la Lambada (a proposito di malinconia...) e che vorrebbe interpretare la Madonna nell'attesissima processione di quartiere.

Ed è attorno al loro incontro che gira *Maledetta Primavera* (presentato alla Festa del Cinema di Roma 2020 e selezionato dal Film at Lincoln Center di NY per il programma Open Roads: New Italian Cinema). Un incontro che sa di scoperta e di amore, di rinascita e di purezza. Sirley e Nina, profondamente diverse e, per questo, necessarie l'una all'altra in un percorso narrativo che le porta a sbagliare e ad amare, mostrando cosa c'è dietro la bellezza nello scoprire sé stesse, tra un giro di giostra

al luna park e un bacio solo sfiorato. Essenzialmente il film della brava Elisa Amoruso è questo: un omaggio dettagliato e sincero all'epoca dell'infanzia che incontra il confine dell'adolescenza, mentre due ragazze provano a cercare il loro posto nel mondo.

Per questo la regista, con tatto, luce e sincerità, prende pezzi e quadri dalla sua memoria, e sceglie di ambientare il film in un'epoca nevralgica come quella a cavallo tra gli Anni Ottanta e Novanta: i colori, la musica, gli abiti, le vacanze spensierate. La sensazione che tutto stesse per cambiare per mutare in qualcosa di più distante, diverso e lontano: proprio com'è l'adolescenza. Un cambiamento fisico ed emozionale, un'epifania e, per l'appunto, una primavera, che l'Amoruso sa raccontare in un film armonioso, intimo e caldo – rispecchiando le immagini nella fotografia di Marina Cocco e, di conseguenza, nel ricordo saturo che abbiamo di quell'età, tanto spaventosa quanto meravigliosa. "Se per innamorarmi ancora tornerai, maledetta primavera...".

an
er



Oltre ad essere tra quelle più enfatiche, radiose e dolcemente malinconiche. Perché poi, alla fine, è tutto lì: il significato di una canzone, di un film, sono nient'altro che il riflesso di un nostro stato d'animo e di una nostra propensione ad assorbire le emozioni.

Viaggi

A avete soltanto 3 giorni da trascorrere in Toscana?

CONSIGLIO DA INTENDITORI:

Il miglior luogo dove scegliere di soggiornare è una località centrale, come il centro storico di Firenze, vicino ai treni, autobus e nel cuore della Toscana: **Appartamenti in centro a Firenze**
Anche se tre giorni non sono chiaramente sufficienti per visitare tutta la Toscana, puoi sempre dedicarti a scoprire alcune delle destinazioni più classiche. Il consiglio è di dividere il tempo tra le città più rappresentative di questa meravigliosa regione ed utilizzare quello necessario agli spostamenti per scoprire anche lo straordinario paesaggio nelle sue molteplici sfaccettature.

E se decidi di viaggiare senza la macchina, abbiamo anche un paio di idee fantastiche per poter sfruttare al meglio il tuo tempo in Toscana

usando i mezzi pubblici o prenotando tour privati.

Qui trovi alcune idee e consigli per organizzare il tuo soggiorno in Toscana.

1° GIORNO

Prendi in considerazione un tour guidato, grazie al quale potrai aver esclusivo accesso alle terrazze sui tetti di Firenze, entrata prioritaria e gratuita ai monumenti in Piazza del Duomo. Qui trovi ulteriori informazioni sul tour esclusivo.

Firenze non deve mancare in nessuna vacanza in Toscana che si rispetti. Questa città, conosciuta come la culla del Rinascimento, ha così tanto da offrire che spesso neanche i fiorentini conoscono tutte le ricchezze della propria città.

In un giorno a Firenze si riescono comunque a vedere moltissime cose. Infatti il centro storico di Firenze, dove sono concentrate le principali attrattive, è relativamente piccolo e si riesce facilmente a girare

a piedi. Sicuramente nella Top 10 di Firenze c'è Piazza del Duomo con la splendida Cattedrale di Santa Maria del Fiore, il Campanile di Giotto e il Battistero.

A pochi minuti a piedi di distanza, troverai Piazza della Signoria dominata dall'imponente Palazzo Vecchio e le bellissime statue nella Loggia dei Lanzi. E poi la Galleria degli Uffizi e l'affascinante Ponte Vecchio.

Durante la tua visita di Firenze, non dimenticare di assaggiare il delizioso gelato e la superba bistecca alla fiorentina.

Per maggiori consigli su cosa vedere a Firenze ti suggeriamo di leggere il nostro articolo su visitare Firenze in 2 giorni. Trovera informazioni su cosa aggiungere al tuo itinerario, qualora decidessi di avere dei ritmi più serrati.

2° GIORNO:

1 giorno nel Chianti e San Gimignano

CONSIGLIO DA INTENDITORI:

Scopri il paesaggio, le città ed i vigneti con le loro cantine con un

3 giorni in Toscana

tour in bicicletta con guida professionale che ti condurrà alla scoperta dei migliori luoghi per fare foto meravigliose e degustare le bontà locali. Qui troverai maggiori informazioni (al momento solo in inglese): **Wine Tasting Tour**.

Un'altra meta imperdibile in Toscana è sicuramente il Chianti. Gli splendidi paesaggi, il vino e il cibo ne fanno un must per chiunque venga in Toscana.

Le dolci e verdi colline con i vigneti e gli uliveti sono lo sfondo perfetto per le foto ricordo. I suggestivi borghi medievali e i castelli che dominano il paesaggio meritano di essere visitati. Greve in Chianti e la sua piazza, Panzano e la sua Rocca, Castellina e le sue mura.

Rientrando verso Firenze ti consigliamo di fare una deviazione e fermarti a visitare San Gimignano. Questa splendida cittadina medievale è perfettamente conservata ed è conosciuta per le sue

numerose torri, che la distinguono dalle altre città della Toscana.

Ti consigliamo inoltre di assaggiare e degustare l'ottimo vino Chianti che viene prodotto in queste terre di Toscana: i vini di alcuni produttori potrai portarli a casa una volta terminata la vacanza, ma altri, spesso quelli delle cantine più piccole ed a conduzione familiare, no, per cui ti consigliamo di degustarlo in loco! Qui trovi informazioni per la degustazione di vino nel Chianti ed anche un altro itinerario di un giorno nel Chianti.

3° GIORNO:

1 giorno a Siena

CONSIGLIO DA INTENDITORI:

Siena, come forse nessun'altra città della Toscana, ha un menù di prelibatezze da offrire in tavola vario e delizioso: non dimenticare di provare sia i primi piatti (come la pasta fatta in casa) che i

dolci, dai uno sguardo a quest'articolo per approfondire l'argomento "I migliori posti dove mangiare a Siena".

Siena è come Firenze, non può mancare in nessuna vacanza in Toscana. E non solo per l'arte, l'architettura e la storia che custodisce, ma anche per l'atmosfera che vi si respira, per l'accoglienza e la magia che la caratterizza.

Quest'affascinante città d'arte, oltre ad essere la città del famoso Palio, racchiude nel suo centro storico tante cose da vedere. Sicuramente al primo posto si trova la splendida Piazza del Campo dove si affacciano il Palazzo Pubblico e la Torre del Mangia. E poi l'imponente Duomo che domina sui tetti della città e l'incantevole centro storico con le sue caratteristiche strade.





libri

Un thriller per ragazzi, un vero e proprio giallo, dove emozione e sorprese si accavallano e si distribuiscono in una buia, silenziosa

scuola, chiusa dopo le lezioni, sul far delle vacanze di Natale.

Un romanzo che ci parla di differenze, di bullismo, di ascolto e di inclusione.

Un'opera di suspense, di brio avvincente ed insegnamenti.

Tre libri diversi? No, tutto questo e molto di più è "Ops...".

Roberto Tartaglia possiede una scrittura fluida, ritmata ed intensa, capace di legare a sé il lettore per la chiarezza espositiva, la mai banalità degli argomenti e quel particolare sprint che viene sicuramente da anni di esperienza giornalistica. Sintesi e leggerezza dove serve, profondità e puntualità nei momenti giusti, rendono il suo scritto un fantastico libro di evasione, accattivante, che al contempo regala scorci di realtà su situazioni che troppo spesso restano celate nell'ombra, sconosciute ai più, oppure passate sotto silenzio con vergogna ed indifferenza.

Senza che se ne abbia sentore, con la naturalezza che è data dall'immersione nella trama, temi importanti vengono spiegati e passano, filtrano nella mente e

nella coscienza del lettore, per rimanerci, impressi, acquisiti.

Divertimento ed insegnamento, due concetti che sembrano agli antipodi, eppure sono una coppia vincente ed affiatata, esattamente come i protagonisti di "Ops...".

Axel in primis, ragazzo dalla vivace intelligenza che si porta sulle spalle il peso dell'incomprensione e della diversità data dalla sindrome di Tourette, una malattia neurologica che troppi ignorano non conoscendola, sbagliando così nei rapporti e nell'approccio all'insegnamento e alla socialità. Attraverso lui scopriremo un vero universo parallelo, che ha il suo lato affascinante, perché le "stranezze" quando si spiegano e si comprendono, ci rendono piacevolmente unici. Con lui Ela, compagna timida ed insicura che farebbe di tutto per sentirsi parte di un gruppo, fino a soffocare il suo vero io, per non divenire più bersaglio di scherzi e indesiderate attenzioni. Ela darà vita ad un vero percorso di ascolto e dialogo, con Axel prima e con Dino ed Elvio, poi, esponendo il tema del bullismo, dell'insicurezza e di tutti quei sentimenti nei quali i ragazzi, sotto sotto, si riconosceranno e rispecchieranno.

Accanto a questo le figure importanti dei professori. Adulti formativi che possono essere esempi positivi quanto fortemente

negativi.

"Ops..." è la prova di come la letteratura per ragazzi sia strumento importante per i grandi, per chi lavora coi giovani.

In tutto questo c'è un posto privilegiato, da protagonista, per l'intrigo del thriller. Nell'oscurità dei corridoi silenziosi, figure misteriose e pericolose si muovono furtive. Sorprese, scoperte, capovolgimenti. In queste pagine non potrete fare a meno di appassionarvi alla trama gialla.

"Ops..." è un romanzo che si beve, piacevolmente breve ma intenso. Un luogo meraviglioso dove stare, fruibile dai dieci anni, dove con naturalezza, scevra da vittimismo o polemica, bensì pregna di dignitosa bellezza, si scopre quanto è complessa la vita e l'intimità di ognuno di noi, quanto si nasconde dietro le apparenze, quanta amicizia può nascere se solo ci prendiamo la briga di scambiare due parole.

Siamo tutti diversi fra noi, e proprio questa diversità ci rende simili, complici, compagni, nel vero significato del termine!

Perfetto per ragazzi ed adulti è un libro che consiglio fortemente anche per la lodevole iniziativa che porta avanti e che scoprirete nelle righe introduttive, oltre a modi per vivere il libro, in modo attivo e dinamico. Non vi dico altro che: leggete tutto, da cima a fondo e capirete!

ROBERTO P. TARTAGLIA

OPS...

THRILLER PER RAGAZZI

