

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

**EVENTO: IL LAVORO CHE CAMBIA
E LE SFIDE SUL FUTURO**

"LA CSE A BRUXELLES"

**IL SALARIO MINIMO
NON CI SALVERÀ DAL
LAVORO POVERO**

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 pubblicitario 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».

Nei mesi scorsi abbiamo presentato al mondo accademico e politico italiano il "Gruppo per il monitoraggio e lo studio su innovazione, organizzazione e trasformazione del lavoro", un'iniziativa creata da FLP, CSE e FiordiRisorse che mette insieme esperti del mondo del lavoro (professori universitari, manager, sociologi, sindacalisti, legali ecc.) per preparare uno studio approfondito sulle dinamiche del mondo del lavoro, su come stanno cambiando e su dove andremo nei prossimi anni.

A fine giugno siamo andati a presentare questo lavoro anche a Bruxelles, al Parlamento Europeo.

Dobbiamo ringraziare l'europarlamentare ed ex Vicepresidente del Parlamento Fabio Massimo Castaldo che sin dall'avvio del progetto del gruppo di studio ci ha supportato e che ci ha aiutato ad organizzare questo evento nella capitale belga.

Hanno partecipato all'evento, oltre a una delegazione di FLP guidata da Giancarlo Pittelli, alcuni dei promotori del gruppo di studio, a partire da Osvaldo Danzi, presidente dell'Associazione FiordiRisorse e organizzatore di Nobilita, il primo festival dedicato alle politiche del lavoro. Era presente poi il Professor Antonio Leonardo Fraioli, docente di diritto del lavoro all'Università Tor Vergata, Roberto Reale, un manager che si occupa di innovazione e Andrea Glorioso, funzionario della Commissione Europea che si occupa di occupazione e di politiche sociali.

Un sentito ringraziamento va poi a Stefania Zolotti, direttrice della rivista Senza Filtro, che ha moderato l'evento.

Questo Gruppo di lavoro, di cui ammetto di essere particolarmente orgoglioso, ora proseguirà da un lato a portare avanti la ricerca e dall'altro a organizzare alcuni appuntamenti che culmineranno, ad inizio 2024 con la presentazione dei risultati.

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

13 - Intervista

14 - Eventi

18 - Cse Pensionati

24 - Adm

27 - Giustizia

28 - Entrate

32- Ruriche varie

**VIA LIBERA
AL NUOVO DECRETO FLUSSI:
452MILA INGRESSI IN TRE ANNI**

DECRET

Lo mette a fuoco Marco Carlomagno, Segretario Generale della Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche (FLP): «Bene i 452mila ingressi, ma il problema, a cui il Ministro Matteo Piantedosi finora non ha fatto alcun cenno è: come potrà il Ministero dell'Interno far fronte a una tale enorme mole di lavoro senza un adeguamento degli organici?».

Servono persone e mezzi, spiega ad Avvenire il segretario Carlomagno, che «il Viminale attualmente non ha e non ha neppure programmato di reperire».

E i 1.120 lavoratori in somministrazione temporanea assegnati finora a questure e prefetture? «Sono assolutamente insufficienti per gestire la mole di lavoro,

ne servirebbero almeno il doppio se non addirittura il triplo».

Non solo: «Per rimpinguare l'organico del personale civile», sono state programmate, nel medesimo triennio 2023-25 «poche centinaia di assunzioni», che «non basteranno neppure a rimpiazzare le migliaia di persone che andranno in pensione». Figuriamoci, conclude preoccupato il Segretario FLP, «come si potrà riuscire a gestire gli ingressi previsti nel decreto flussi».

Il Ministro dell'Agricoltura Francesco Lollobrigida ha commentato, soddisfatto, il provvedimento, sottolineando il nuovo tipo di approccio: «Dopo anni in cui i flussi erano approvati dopo gli ingressi – afferma –, l'Italia torna a programmare per dare risposte al mondo delle imprese che chiede manodopera,

soprattutto nel comparto dell'agricoltura» e al contempo per fronteggiare la tratta e lo sfruttamento legale al caporalato».

Saranno 452mila in tre anni (136mila ingressi nel 2023, 151mila nel 2024 e 165mila nel 2025) gli ingressi autorizzati nel decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Ovviamente il Ministero dell'Interno non è attrezzato (in termine di persone e mezzi) per gestire questi flussi e il Dipartimento della Polizia di Stato e quello delle Libertà Civili hanno riproposto la solita inadeguata ed inopportuna soluzione: «prendere lavoratori in affitto».

La FLP è contraria a tale soluzione e ha chiesto al Ministro Piantedosi un incontro urgente per ridefinire le politiche assunzionali dell'Amministrazione.

O FLUSSI

DECRETO LEGGE PER IL RAFFORZAMENTO DELLE PA

E impegna il legislatore a rimuovere le norme in contrasto con il principio costituzionale della giusta retribuzione

Esprimiamo soddisfazione per la pronuncia della Corte Costituzionale che con la sentenza n. 130, depositata il 19 giugno 2023 e resa nota con un comunicato stampa il 23 giugno, ha invitato il legislatore ad assumere tutte le iniziative necessarie a rimuovere una situazione, protrattasi ormai da tempo, che contrasta con il principio costituzionale della giusta retribuzione, come sollevato dal TAR Lazio nel 2022, in particolare chiedendo di modificare, in modo progressivo, il differimento della buonuscita destinata a chi va in pensione per raggiunti limiti di età o di servizio. Avremmo preferito una pronuncia che dichiarasse in modo esplicito l'incostituzionalità delle norme che hanno previsto il differimento del pagamento del TFS ai dipendenti pubblici, ma comunque la formula utilizzata dalla Corte Costituzionale nelle motivazioni a corredo della sentenza, chiariscono in modo evidente i profili in contrasto con la Costituzione e accolgono pienamente le motivazioni alla base dell'iniziativa assunta in questi anni dalla FLP per rimuovere gli effetti dell'ennesi-

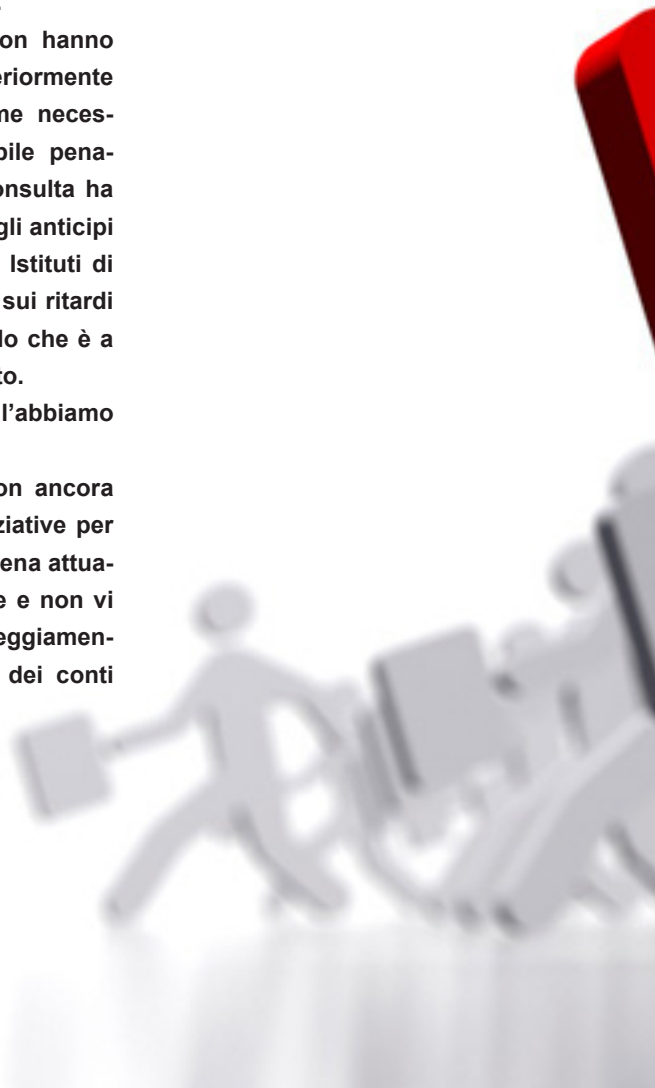
ma normativa punitiva nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici.

Ancora più odiosa perché esercitata in un momento in cui si è più deboli ed esposti alle difficoltà della vita.

Ora Governo e Parlamento non hanno più alibi e non possono ulteriormente differire l'adozione delle norme necessarie a rimuovere l'inaccettabile penalizzazione, tanto più che la Consulta ha censurato anche l'iniziativa degli anticipi onerosi del TFS operato dagli Istituti di credito, che di fatto lucravano sui ritardi dello Stato a riconoscere quello che è a tutti gli effetti un salario differito.

Un primo importante risultato l'abbiamo ottenuto!

Ma la FLP continuerà però con ancora maggiore decisione le sue iniziative per fare in modo che venga data piena attuazione alla sentenza della Corte e non vi siano nuovi e ulteriori "traccheggiamenti" con la scusa della tenuta dei conti pubblici e dei saldi di bilancio.



.....
La FLP continuerà con ancora maggiore decisione le sue iniziative per fare in modo che venga data piena attuazione alla sentenza della Corte e non vi siano nuovi e ulteriori “traccheggiamenti” con la scusa della tenuta dei conti pubblici e dei saldi di bilancio.”



IL SALARIO MINIMO NON CI SALVERÀ DAL LAVORO POVERO

Un interessante articolo di Cristina D'Amicis su Today.it riporta in un'intervista le dichiarazioni del Segretario della FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, Marco Carlomagno.

Il salario minimo si candida a diventare uno degli argomenti politici più discussi di questa estate 2023, con una parte della popolazione a favore e un'altra contraria.

Questa spaccatura è presente persino all'interno del mondo sindacale,

nonostante il presidente di Confindustria Carlo Bonomi non abbia messo alcun veto sulla paga minima oraria per tutti i lavoratori. Nessun problema, visto che il governo sembra intenzionato a rispedire al mittente la proposta di legge dell'opposizione di fissare il salario minimo a 9 euro l'ora.

Ma il salario minimo ci salverà davvero dal lavoro povero?

Probabilmente no, o almeno non da solo, ha risposto in un'intervista a Today Marco Carlomagno, Segretario Generale della FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, specificando che servono altre misure per ridare dignità al lavoro. Vediamo quali.

Paga da fame, azienda condannata: "Incostituzionale"

Sei milioni di lavoratori hanno lasciato l'Italia. Con il salario minimo si vanno a tutelare i lavoratori "poveri", sostiene l'opposizione, quelli che attualmente hanno una retribuzione inferiore ai 9 euro, ma anche quelli che non sono coperti da contratti collettivi.

A tal proposito vale la pena ricordare il caso scoppiato ad aprile del 2023 di una addetta al servizio di portierato che lavorava in una società di vigilanza di Padova, che percepiva con un contratto nazionale di settore 3,96

euro l'ora. "Un contratto da fame firmato da Cgil e Cis", così lo aveva definito Mauro Zanotto di Adl Cobas.

Lo stipendio mensile di questa donna arrivava a 640 euro netti al mese, praticamente meno del reddito di cittadinanza, ma soprattutto sotto la soglia di povertà fissata dall'Istat a 840 euro.

Questa lavoratrice faceva parte dei cosiddetti lavoratori poveri, ossia di quelle persone che pur lavorando non riescono a vivere una vita dignitosa a causa di una paga troppo bassa, fenomeno in forte aumento nel nostro Paese e non solo come spesso si pensa circoscritto agli operatori del settore agricolo, colf, badanti e baby sitter.

Crollo degli stipendi, in Italia si guadagna sempre meno: i dati sono chiari

"Il salario minimo è importante perché è una questione di dignità del lavoratore", puntualizza Marco Carlomagno, segretario generale della FLP, ricordando che la precarietà, l'incertezza e i salari troppo bassi spingono il Paese alla deriva. Queste "paghe da fame", come le ha definite anche Giuseppe Conte, impoveriscono la nazione perché creano pensioni troppo basse, impediscono la natalità, fanno soffrire i consumi.

Dall'8 al 14% dei nostri laureati, ricorda il sindacalista, emigra proprio perché in Italia gli stipendi sono troppo bassi, come nel caso dei 10mila medici che sono andati a lavorare all'estero, molto dei quali in Svizzera. "Bisogna superare le dicotomie sul salario minimo per il bene del Paese, questo è il compito di una politica seria e responsabi-



Lavorare per 9 euro lordi all'ora: una soglia che fa discutere anche i sindacati anche perché il salario minimo potrebbe essere - da solo - inefficace"



le”, perché circa “6 milioni di lavoratori hanno lasciato l’Italia per andare altrove. I nostri giovani sono tra i più sottopagati di sempre”, ha tuonato il segretario generale della FLP.

Con il “doppio stipendio” danno la caccia all’infermiere italiano.

A chi interessa il salario minimo.

M5s, Sinistra Italiana, Azione, Pd, Europa Verde e +Europa hanno trovato la quadra sul salario minimo, lanciando una proposta di legge a 9 euro lordi l’ora come soglia minima, subito bocciata dal governo.

Ma a chi interessa il salario minimo? In Italia questa legge è attesa da circa tre lavoratori su dieci, il 29,7% per essere precisi.

Secondo i dati Inps stiamo parlando di ben 4,6 milioni di persone che non raggiungono nemmeno la soglia dei 9 euro lordi l’ora. Tra i dipendenti privati questa percentuale scende al 26,2%, nell’industria e nel terziario, ma nel settore agricolo sale a oltre il 35%. A ‘soffrire’ però sono soprattutto i lavoratori domestici, con il 90% circa della categoria che percepisce meno di 9 euro l’ora.

Complessivamente, secondo gli ultimi dati Istat, i salari italiani sono inferiori alla media Ue di 3.700 euro, vale a dire del -12% rispetto al resto d’Europa. La legge sul salario minimo esiste in ben 21 Paesi dell’Unione europea, con soglie che vanno dai 13,37 euro l’ora del Lussemburgo ai 3 euro l’ora di Ungheria e Bulgaria.

Nel mezzo ci sono 7 Paesi sopra i 10 euro l’ora: Irlanda (11,30 euro), Germania (12 euro), Belgio (11,87 euro), Paesi Bassi (11,16 euro), Francia (11,27 euro). Sotto questa soglia invece troviamo tra le

tante la Spagna (7,82 euro) e la Slovenia (6,92 euro), dove però c’è una quasi assenza di fiscalità, quindi in pratica è un netto.

Salario minimo: cosa prevede la proposta dell’opposizione. Fdi: “Un capriccio” Nove euro l’ora sono troppi o troppo pochi?

Conte ha più volte attaccato il governo per la sua presa di posizione contro il salario minimo, dichiarando anche che è comprensibile che la premier Giorgia Meloni non ne capisca l’importanza visto che “guadagna 30 volte tanto”. L’ex ministra del lavoro Elsa Fornero, invece, ha dichiarato che 9 euro lordi l’ora sono troppi, ma poi ci ha ripensato dicendo che vanno bene anche 7-8 euro. Ma allora i 9 euro proposti dall’opposizione sono troppi o troppo pochi?

“Bisogna calcolare quale sia il salario minimo garantito per poter vivere”, perché anche nel pubblico impiego in tanti rinunciano al ‘posto fisso’ dopo aver vinto un concorso a causa di una retribuzione troppo bassa. In poche parole “dobbiamo guardare al netto, a quello che va in tasca ai lavoratori”, ha chiosato Carlomagno ricordando che con la flat tax i lavoratori autonomi che guadagnano fino a 85mila euro pagano il 15% di tasse, “percentuale che poi in realtà si applica sui coefficienti, e così di fatto quel 15% diventa un 10,68% di media”.

Di contro un lavoratore dipendente con oltre 75mila euro paga il 43%, e “paga pure l’addizionale regionale che viene data alle regioni per la sanità e quella comunale per gli asili nido, mentre il libero professionista non deve nulla. Perché il lavoratore dipendente che guadagna 10mila euro deve pagare la sanità

a chi ha la partita iva e guadagna 85mila euro?”, si chiede il sindacalista.

Perché dovremmo introdurre il salario minimo “Il salario minimo è estremamente importante ma da solo non basta” Secondo Carlomagno il salario minimo è “estremamente importante” ma da solo non basta. “In Italia si deve iniziare a parlare di una defiscalizzazione seria e non di una riduzione indiscriminata del cuneo fiscale, perché se riduco i contributi poi si va con pensioni misere. Quanto fatto per le partite iva si potrebbe fare anche per determinate produzioni strategiche per l’Italia, come la cura degli anziani visto che siamo il secondo Paese più vecchio al mondo: stabilire una fiscalità più agevolata sui lavoratori”.

Per far sì che il lavoratore arrivi a percepire uno stipendio netto dignitoso, degno di un Paese civile, il salario minimo non è sufficiente, serve anche un intervento da parte dello Stato, “perché sappiamo bene che nel privato abbiamo ben 9 categorie che non superano a tempo pieno con 40 ore i 1.000 euro al mese”.

E a chi pensa che con l’introduzione del salario minimo possa aumentare il lavoro nero, il sindacalista risponde: “Nel caso delle badanti, ad esempio, ritengo che sia giusto un intervento da parte dello Stato per aiutare le famiglie nella cura degli anziani. Così andrò a eliminare il nero e farò in modo che in futuro la badante, con i contributi versati, possa avere una pensione dignitosa senza pesare sulla collettività”.



INTERVISTA

“Jaime D’Alessandro”

L'intervista del Segretario generale FLP, Marco Carlomagno, per FLPTV a Jaime D'Alessandro, giornalista di La Repubblica e tra le firme più note in fatto di tecnologia, innovazione, culture digitali e social network.

Un'occasione per parlare, partendo dal suo ultimo libro “Immaginare l'inimmaginabile: Cronache dell'anno che avrebbe potuto insegnarci tutto”, edito da Bollati Boringhieri editore, di un Paese che ha gettato via intere generazioni, ma anche di sogni, percezioni, rivolte e risvegli negli anni che avrebbero potuto insegnarci molto.

“L'umanità è stata messa in pausa e ha dovuto fare i conti con se stessa, scoprendo di non piacersi affatto.

Alcuni sono arrivati sull'orlo del baratro, altri hanno invece cominciato a immaginare un'esistenza e una società completamente diverse.

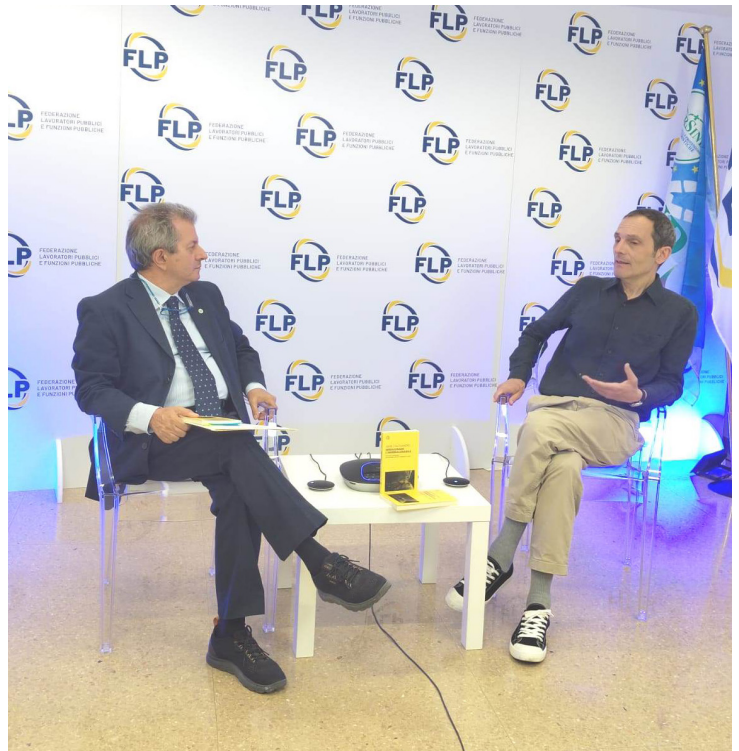
Hanno creduto che le cose potessero cambiare nei rapporti interpersonali, sul lavoro, nelle città, nell'intero paese.

Immaginare l'inimmaginabile è la storia di quello che siamo davvero, anche online, e di quello che avremmo potuto diventare se solo avessimo preso sul serio la strana primavera di idee nate dalla clausura forzata.

Benché ci si stia avvicinando a grandi passi verso una crisi climatica che cambierà molto, se non tutto, la vecchia normalità è tornata a visitarci con le sue impellenze quotidiane, mettendo a tacere quella vitalità e lucidità nascosta.”

Un libro che appassiona e si legge una prima volta tutto d'un fiato, ma che si ritorna a leggere più volte per approfondire i tanti temi affrontati e descritti dettagliatamente nelle note a pie' di pagina.

Anche perchè condividiamo insieme la volontà di non rassegnarci e di continuare a provare a cambiare il nostro Paese!





IL LAVORO CHE CAMBIA E LE SFIDE DEL **FUTURO**

Incontro al Parlamento Europeo
sui temi più attuali del mondo
del lavoro promosso da
FLP e CSE



I 30 giugno 2022 promosso dalla FLP e dalla Confederazione CSE, unitamente all'On.le Fabio Massimo Castaldo, già Vice Presidente del Parlamento Europeo e attualmente deputato Europeo, si è tenuto a Bruxelles presso la sede del Parlamento Europeo, Place di Luxembourg 100, un importante momento di confronto, a più voci, sulle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro, a cui sono intervenuti Parlamentari Europei, rappresentanti della Commissione Europea, docenti universitari e manager dell'innovazione.

L'iniziativa, organizzata dalle nostre Organizzazioni sindacali nell'ambito degli incontri programmati con le Istituzioni Europee nei giorni 29 e 30 giugno 2023, è stata anche l'occasione per presentare a cura degli autori due volumi in libreria in questi giorni: "Dimensioni dello smart working. Sfide ed esperienze per la transizione sostenibile" a cura di Roberto Reale, con un contributo di Marco Carlomagno, e "La dipendenza economica tra autonomia e subordinazione. Quale futuro?" di Antonio Leonardo Fraioli docente di Diritto del lavoro all'Università di Roma "Tor Vergata".

Alla Tavola rotonda, moderata da Stefania Zolotti, Direttrice

della rivista Senza Filtro, hanno partecipato anche Andrea Glorioso, Rappresentante della Commissione Europea in materia di Occupazione, affari sociali e inclusione, Osvaldo Danzi, Presidente dell'Associazione FiordiRisorse, Marco Carlomagno Segretario Generale FLP e CSE, Roberto Cefalo, Roberto Sperandini e Giancarlo Pittelli della Segreteria generale FLP. Inoltre è stata colta l'occasione per presentare a livello europeo il "Gruppo per il monitoraggio e lo studio su innovazione, organizzazione e trasformazione del lavoro", una task force multidisciplinare promossa da FLP e CSE con la partecipazione di esperti del mondo del lavoro, delle relazioni industriali, docenti universitari, politici, manager pubblici e privati, professionisti, imprenditori e giornalisti, che si propone di analizzare e studiare i grandi temi connessi alle profonde trasformazioni in atto nel mondo del lavoro in Italia e a livello internazionale.

Un lavoro prezioso per poter individuare nuovi modelli, nuove tutele e adeguata rappresentanza ai settori produttivi e alle lavoratrici ed ai lavoratori.

.....
"Si è conclusa una due giorni di Bruxelles ricca di incontri interessanti e di spunti. Abbiamo portato le nostre idee e presentato il Gruppo di Monitoraggio che da qui a dicembre raccoglierà i dati per il primo grande studio sul lavoro che cambia



IL LAVORO CHE CAMBIA E LE SFIDE DEL FUTURO

INCONTRO SUI GRANDI TEMI DEL MONDO DEL LAVORO
PROMOSSO DA FLP E CSE

30 giugno 2023 h.10.30

Parlamento Europeo Spinelli 1E2 , Bruxelles



Fabio Massimo CASTALDO
Non-Attached MEP



**Fabio Massimo
Castaldo**

Non-Attached MEP



**Andrea
Glorioso**

Amministratore della Commissione
Europea in Occupazione,
affari sociali e inclusione



**Marco
Carlomagno**

Segretario Generale
CSE e FLP



**Roberto
Reale**

Manager dell'Innovazione



**Antonio Leonardo
Fraioli**

Professore Diritto del Lavoro Università
degli Studi di Roma Tor Vergata



**Osvaldo
Danzi**

Presidente Associazione
FiordiRisorse



**Giancarlo
Pittelli**

Responsabile FLP
Area Organizzazione



MODERA:

**Stefania
Zolotti**

Giornalista, Direttore
Responsabile di "Senza Filtro"



BILANCIO INPS 2022, DATI DECISAMENTE POSITIVI E ALCUNE RIFLESSIONI NOMINATI CON DPCM I DUE COMMISSARI DI INPS E INAIL, AL VIA LA "RIFORMA"

Sotto il profilo della distribuzione territoriale, il maggior numero delle prestazioni è concentrato al Nord con il 40,9%, seguito dal 36,5% delle prestazioni erogate al Sud, isole comprese; al Centro, invece, solo il 22,3%..



L'esercizio relativo all'anno 2022 si è chiuso per INPS con un bilancio decisamente positivo: oltre 7,1 mld di €, in forte miglioramento rispetto al 2021, e con un avanzo finanziario pari a oltre 23 mld di €, anch'esso in netta crescita rispetto al precedente anno 2021.

Trattasi della sintesi finale del bilancio approvato dal Consiglio di Amministrazione (CdA) di INPS e illustrata nella conferenza stampa del 24 maggio u.s. dal Presidente dell'Istituto Pasquale Tridico, che dopo il varo del D.L. 10.05.2023 n. 51 con le linee della nuova "riforma" di INPS e INAIL voluta dal Governo, ha di fatto concluso il proprio mandato, -attribuito nel marzo 2019, restando in carica solo per l'ordinaria amministrazione nelle more della nomina del Commissario.

Il prof. Tridico, nella sua ampia relazione, ha fornito altri numeri interessanti che riguardano l'attività dell'Istituto nell'anno 2022: 25 milioni di lavoratori assicurati; 42 milioni di utenti; 10 milioni di assegni unici per i minori; 22 milioni le pensioni erogate; 2 milioni di NASPI (indennità mensile di disoccupazione).

Ancora: nel 2022 la spesa per le pensioni è stata pari a 283.254 mln €, ed è cresciuta del 3,8% (nel 2021 era stata pari a 272.807 mln €). Le pensioni della Gestione

Dipendenti Pubblici in essere al 1 gennaio 2023 sono esattamente in numero di 3.107.983 (lo 0,8% in più rispetto al 2021), per un impegno finanziario complessivo annuo pari a 83.318 mln €.

Con riferimento alle diverse tipologie, il 58,9% delle pensioni erogate nel 2022 dall'Istituto sono state di anzianità o anticipate, con importo complessivo annuo pari a 54.416 mln €; il 14,3% sono state pensioni di vecchiaia con importo complessivo annuo pari a 13.736 mln €; le pensioni di inabilità sono state invece il 6,5%, e il restante 20,3% è stato costituito dalle pensioni di reversibilità. Rispetto al 40,4% di pensioni corrisposte a uomini, sono le donne a percepire il 59,6 % dei trattamenti pensionistici, e i dati rilevano complessivamente una maggiore presenza di donne in tutte le categorie, ad eccezione di quelle di inabilità.

Sotto il profilo della distribuzione territoriale, il maggior numero delle prestazioni è concentrato al Nord con il 40,9%, seguito dal 36,5% delle prestazioni erogate al Sud, isole comprese; al Centro, invece, solo il 22,3%.

Ancora: il 39,8% della spesa pensionistica complessiva della Gestione Dipendenti Pubblici viene erogata nell'Italia settentrionale, contro il 36,4% dell'Italia meridionale ed isole, ed il

23,6% dell'Italia centrale.

Per quanto attiene alle entrate del bilancio INPS 2022, sono state complessivamente pari a 256.138 mln €; le contribuzioni dei lavoratori dipendenti del settore privato sono state pari a 163.657 mln. € (+9,2% sul 2021); quelle dei lavoratori autonomi sono state pari a 21.948 mln. €; quelle dei lavoratori pubblici sono state pari a 60.586 mln € (+3,2% sul 2021); infine, quelli dei lavoratori parasubordinati e liberi professionisti sono state pari a 9.947 milioni (+12% sul 2021).

Per quanto attiene invece alle uscite dello stesso bilancio, quelle relative alle prestazioni erogate sono così dettagliate: le spese per il sostegno del reddito (trattamenti di disoccupazione, integrazioni salariali, bonus, trattamenti di malattia ecc.), assommano complessivamente a € 26.049 milioni, dei quali 11.848 riguardano i trattamenti di disoccupazione, con un incremento del 4% sul 2021. Seguono i Bonus una tantum da 200 euro e 150 euro (8.391 mln. €).

La spesa per la c.d. "inclusione sociale" (assegni e pensioni sociali, prestazioni di invalidità civile, reddito e pensione di cittadinanza e reddito d'emergenza) è stata pari a 33.802 mln € (-6,5% rispetto al 2021), di cui 20.535 mln € per l'invalidità civile, e 8.039 mln € per reddito e pensione di cittadinanza (-9,4% sul 2021).







Le spese per la famiglia (assegni al nucleo familiare, assegno unico e universale, trattamenti di maternità, assegni di natalità, rette di asili nido e congedi parentali) è stata pari a 21.242 mln €, con una notevole crescita sul 2021 (+79,6%), dovuta essenzialmente al varo dell'Assegno Unico e Universale da marzo 2022. Infine, le cosiddette altre prestazioni, che ricomprendono anche TFS e TFR dei dipendenti pubblici, che hanno inciso sul bilancio dell'Istituto per 16.371 mln €, con un aumento dell'11,4% rispetto al 2021.

Queste, in estrema sintesi, le voci che connotano il bilancio INPS 2022, che evidenziano l'ottimo stato di salute attuale dell'Istituto che, nonostante i problemi innescati da pandemia e guerra in Ucraina, ha chiuso l'esercizio finanziario con un attivo di oltre 7 miliardi di €, un risultato notevole dovuto essenzialmente, a parere dello stesso prof. Tridico, a tre fattori: migliore andamento dell'economia rispetto alle previsioni di inizio anno; maggiori entrate contributive e, infine, una crescita dell'occupazione.

Nel prenderne atto con vero piacere, non possiamo non segnalare la necessità di una utile riflessione a tutto tondo per comprendere come utilizzare al meglio l'attuale, positiva situazione finanziaria dell'Istituto.

E abbiamo in testa un paio di idee, che offriamo come contributo a questa necessaria riflessione e in previsione del prossimo tavolo tecnico sulle pensioni

2024 previsto al Ministero del Lavoro per il 26 p.v..

La prima, è che pensiamo, al di là del pronunciamento al riguardo della Corte Costituzionale che tarda ad arrivare, sia giunto il momento di cancellare la "vergogna assoluta" (il giudizio è di Marco Carlomagno, Segr. Gen. FLP) che oggi esiste in ragione della diversità di trattamento tra settore privato e settore pubblico in materia di TFS/TFR, e questo sia in costanza di rapporto di lavoro (assicurando anche ai lavoratori pubblici la possibilità di richiedere fino al 70% del TFS/TFR maturato) sia al momento del pensionamento (corresponsione immediata e in unica soluzione del TFS/TFR maturato).

Una seconda opzione potrebbe essere quella di studiare il modo di azzerare le odiose "finestre mobili", che impongono il differimento temporale della collocazione in pensione ben oltre i termini di raggiungimento dei requisiti per la pensione.

E, nello sfondo, c'è un tema di grande attualità ed interesse, certo politicamente molto sensibile, e che la Confederazione CSE ha ripetutamente posto nei tavoli di confronto, ed è quello di rendere possibile la separazione della spesa assistenziale da quella previdenziale, affinché sul conto pensioni non figurino più prestazioni esclusivamente di natura assistenziale che oggi gonfiano a dismisura la spesa pensionistica che, al netto appunto delle spese assistenziali, appare in equilibrio e peraltro in linea con la media

europea.

Prima di concludere, informiamo che, in data 15 u.s., la Presidente Meloni, a distanza di ben oltre i 20 giorni previsti dal DL 51/2023 che abbiamo richiamato in apertura, ha firmato il DPCM che reca la nomina dei commissari straordinari degli Enti Previdenziali Pubblici nelle persone:

- per INPS, della dr.ssa Micaela Gelera, attuaria consulente della Cassa di previdenza dei consulenti del lavoro, e dunque nota alla Ministra Calderone che ha guidato in passato l'Ordine dei consulenti del lavoro;
- per INAIL, del dr. Fabrizio D'Ascenzo, attuale Preside della Facoltà di Economia della Sapienza e Presidente del corso di laurea magistrale in Economics and Communication for management and innovation.

I due commissari, secondo il DL 51/2023, avranno 90 giorni per modificare i regolamenti dei due Enti alla luce delle linee di riforma della governance disposte dallo stesso DL, che, ricordiamolo, prevede anche la nomina da parte del Governo di un C.d.A. di quattro membri e di un D.G. su proposta dello stesso C.d.A..

Ad entrambi i Commissari nominati, le felicitazioni e gli auguri di un buon lavoro, che appare davvero molto impegnativo in quanto finalizzato al ridisegno della governance di due Istituti pubblici davvero importanti.



PROGRESSIONI ECONOMICHE

CONCLUSO IL LUNGO CONFRONTO SUI NUOVI CRITERI DI SELEZIONE DELLE POER E APERTA LA TRATTATIVA PER LA TERZA TRANCHE

PURTROPPO, E LO DICIAMO CON RAMMARICO, L'AGENZIA PERDE UN'ALTRA GRANDE OCCASIONE CON CUI POTEVA RESTITUIRE PARI OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E SVILUPPO PROFESSIONALE AL PERSONALE. E CON IL BENESTARE DELLA MAGGIORANZA DEI SINDACATI PRESENTI AL TAVOLO

Si è svolta una nuova riunione nazionale in cui si è concluso il confronto relativo ai criteri di selezione per il conferimento degli incarichi POER.

Confronto in cui come FLP abbiamo dovuto ribadire e verbalizzare la nostra mancata condivisione in quanto non vi è stato verso di far prevedere una prova preselettiva scritta sbarrante e tarata sulle competenze, che avrebbe potuto dare delle reali e pari opportunità a tutti, non solo di poter partecipare ... ma anche di aspirare a vincere.

Appreziamo lo sforzo dell'agenzia che ha recepito quantomeno le nostre osservazioni in merito al forte sottodimensionamento del peso attribuito ai titoli di studio nell'ambito dei criteri proposti e che quindi ora, dopo la nostra richiesta, saranno rivalutati con un punteggio più dignitoso (laurea breve da 1 a 3 punti e specialistica o quinquennale da 2 a 5).

Ma questo sforzo ovviamente è poca cosa rispetto all'impianto generale che così come congegnato, attribuirà un eccesso di discrezionalità tale in capo all'agenzia, che nei fatti saranno "promossi" in larghissima parte - e apparentemente tramite dei criteri formali - coloro ... che "dovranno essere promossi".

PROGRESSIONI ECONOMICHE

Si è affrontato poi finalmente nel merito l'argomento relativo alla terza procedura di progressioni economiche che tutti i colleghi stanno aspettando.

Oggi è stata una riunione preliminare nella quale l'agenzia ha prospettato numeri di posti e relativi costi dell'operazione e abbozzato verbalmente una proposta sui criteri che dovremo concordare.

Ricordiamo che questa terza procedura andrà fatta applicando i criteri previsti dal nuovo contratto, che nel determinare il punteggio massimo attribuibile, stabilisce che almeno il 40% complessivo debba scaturire utilizzando la valutazione e che l'esperienza professionale invece

non possa superare il 40%.

Applicando in modo rigido queste due percentuali, vuol dire poi pesare i titoli di studio e professionali per il restante 20%. Dobbiamo quindi soppesare con molta cautela i singoli punteggi per ognuna delle tre categorie per rendere la procedura più equilibrata possibile e anche perché, se riusciremo a fare un buon lavoro, il nostro intendimento è quello di poterli utilizzare stabilmente per le procedure che continueremo a fare negli anni a venire.

L'agenzia si è riservata di inviarci una bozza di accordo con le sue proposte in merito ai punteggi da assegnare alle varie categorie e quindi faremo le nostre eventuali controproposte dopo aver visionato il documento.

Terminati i due argomenti, il direttore del personale ci ha comunicato che molto probabilmente la settimana prossima verremo convocati dal direttore centrale organizzazione e digital transformation per illustrarci un'ipotesi di nuova allocazione delle POER a seguito delle modifiche apporta-



.....
“Vogliamo capire infatti come intenderà completare il processo di riorganizzazione sui livelli territoriali e con esso tutte le ricadute e le implicazioni correlate.”

te alle strutture centrali e vista anche la determinazione firmata dal direttore dell'agenzia che ha stabilito la nuova graduazione delle posizioni dirigenziali per gli uffici centrali che entreranno in vigore già dal 1 agosto p.v..

Come FLP abbiamo grandi e forti perplessità su come l'agenzia voglia procedere.

Vogliamo capire infatti come intenderà completare il processo di riorganizzazione sui livelli territoriali e con esso tutte le ricadute e le implicazioni correlate.

Ci domandiamo infatti e siamo curiosi di sapere come si fa a stabilire il numero delle POER per gli uffici centrali senza avere chiaro già come si dovranno strutturare gli uffici territoriali.

Se invece l'agenzia intendesse confermare più semplicemente il numero di POER attualmente pari a 218, che si

fa, si stabiliscono intanto quelle che ritengono necessarie a livello centrale e poi si faranno “bastare” quelle che rimarranno, adattando la strutturazione dei nuovi uffici a livello locale? Oppure si decide di sopprimere posizioni dirigenziali e di creare ulteriori POER alla bisogna?

Capite bene che di nodi da sciogliere ve ne sono assai e per questo non mancheremo di incalzarla al tavolo.

A margine della riunione abbiamo avuto anche una breve informativa da parte del direttore centrale dell'Internal Audit in merito all'imminente entrata in vigore delle nuove disposizioni in materia di whistleblowing. Trattasi di novità introdotte dal decreto legislativo n. 24/2023 (in attuazione della Direttiva UE 2019/1937) a tutela e protezione delle persone (dipendenti ma anche chi intrattiene rapporti con l'agenzia come i

fornitori o ancora chi sta partecipando a un concorso pubblico indetto dalla stessa agenzia) che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

Tali disposizioni, che riguarderanno in particolare le procedure con cui sarà possibile effettuare le segnalazioni e le misure che l'agenzia dovrà adottare per garantire il massimo della riservatezza del “segnalante”, entreranno in vigore il 15 luglio prossimo e pertanto tutti i dipendenti dell'Agenzia dovranno essere informati tramite una determina che uscirà prossimamente a firma del direttore dell'agenzia.

Abbiamo suggerito al direttore del personale di prevedere anche un momento “formativo” e non solo informativo a tutto il personale, vista la delicatezza del tema.

ACCORDO SUI CRITERI GENERALI PER I PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE ED ECONOMICI

Il 5 luglio si è tenuta una nuova riunione tra noi sindacati e la DRUO nella quale è proseguita la trattativa inerente l'accordo sui criteri per l'individuazione dei percorsi di sviluppo professionali ed economici del personale.

Su tale materia la discussione, entrata oramai nel vivo da più di una riunione, è stata contraddistinta da vari alti e bassi, ma lentamente e con senso di responsabilità dimostrato da tutte le parti al tavolo, sindacale e datoriale, si sono registrati significativi e importanti passi in avanti rispetto alle "chiusure" iniziali delle prime

riunioni.

Con la riunione di ieri però siamo arrivati a un "punto di stallo".

Come fronte sindacale abbiamo cercato infatti di comprendere di volta in volta le argomentazioni dell'agenzia e proposto responsabilmente soluzioni di mediazione tali da consentire all'agenzia di poter esercitare – legittimamente – il suo potere datoriale.

Che nel caso dei percorsi di sviluppo professionale sta a significare la facoltà dell'agenzia di valutare chi avrà più diritto o precedenza di altri ad accedere a un livello superiore al termine però di una

.....

La coperta è corta per tutti, lo stanziamento economico messo a disposizione dall'Agenzia ci permette di poter dar sfogo a una platea ridotta del personale nel 2023, ma questo è il primo passo per avviare e proseguire negli anni successivi un percorso di riequilibrio,





.....
"Non possiamo pertanto accettare in nessun modo di poter firmare un accordo in cui fissiamo regole e criteri generali che devono valere per tutti ... e prevedere al contempo al suo interno una sorta di deroga per consentire all'agenzia di poter decidere in modo diverso per qualcuno in mancanza di conformità con i criteri concordati.

procedura aperta a tutti e trasparente - in cui sono stati seguiti e applicati dei criteri specifici contrattati con le OO.SS. - e dalla quale emergerà un basket finale dal quale attingere gradualmente.

Non possiamo pertanto accettare in nessun modo di poter firmare un accordo in cui fissiamo regole e criteri generali che devono valere per tutti ... e prevedere al contempo al suo interno una sorta di deroga per consentire all'agenzia di poter decidere in modo diverso per qualcuno in mancanza di conformità con i criteri concordati.

La coperta è corta per tutti, lo stanziamento economico messo a disposizione dall'Agenzia ci permette di poter dar sfogo a una platea ridotta del personale nel 2023, ma questo è il primo passo per avviare e proseguire negli anni successivi un percorso di riequilibrio, necessario dopo che per anni e anni tantissimi lavoratori sono rimasti imprigionati nel loro livello e relativo trattamento stipendiale, mentre altri, in mancanza di procedure e di trasparenza hanno potuto beneficiare di veri e propri salti, doppi e anche carpiati, e/o a cospicui adeguamenti stipendiali. Quello che abbiamo chiesto quindi, visto

che la coperta è corta, è che in questa prima procedura non ci possano essere più riconoscimenti contemporanei per il medesimo lavoratore; per capirci, si può avere un singolo passaggio di livello e non più di uno, al di là se nel frattempo è stata o meno conferita anche una posizione di responsabilità.

Pertanto, avendo ribadito la volontà di non poter accettare in nessun modo una previsione diversa all'interno dell'accordo, il direttore del personale dovrà esporre direttamente al Direttore dell'Agenzia la posizione formalizzata dall'intero fronte sindacale.

E la dott.ssa dal Verme dovrà decidere con il massimo della responsabilità, perché la firma dell'accordo (a cui tutti auspichiamo di addivenire) rappresenta un tassello fondamentale per iniziare (ma vorremmo poter dire "proseguire") una politica del personale illuminata che tanti frutti positivi potrà dare in termini di operatività ed efficienza all'agenzia e per un personale più motivato e che si sente coinvolto e considerato dall'amministrazione in cui lavora.

Attendiamo quindi di conoscere quale sarà la risposta del direttore.

FAQ LAVORO AGILE

Sempre nella riunione ci siamo confrontati con il direttore del personale sui rilievi e le criticità emerse a seguito della pubblicazione delle FAQ – lavoro agile sulla intranet e delle più svariate interpretazioni che sono state date delle stesse - tutte indirizzate alla penalizzazione dell'utilizzo delle giornate di lavoro agile da parte dei colleghi – da parte dei responsabili nella stragrande maggioranza delle realtà lavorative dell'Agenzia. Dopo ampia discussione il direttore si è impegnato a fornire ai Dirigenti e

ai Responsabili di U.O. ulteriori chiarimenti ed esempi pratici tesi a chiarire le “errate” (utilizziamo questo eufemismo) interpretazioni date alle FAQ (e ci riferiamo in particolare alle n. 6 e 7) per uniformare i metodi stabiliti e utilizzati per la programmazione mensile a livello nazionale.

Infine è intervenuto al tavolo il coordinatore del Nucleo di supporto al RPCT che ha illustrato gli aggiornamenti che sta per adottare l'Agenzia a seguito delle novità introdotte dal decreto legislativo n. 24/2023 (in attuazione della Direttiva

UE 2019/1937) sul Whistleblowing, ovvero a tutela e protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali. Il 15 luglio tali disposizioni entreranno in vigore e a pieno regime pertanto tutti i dipendenti dell'Agenzia, dopo i dovuti passaggi di tale procedura nel Comitato di gestione, saranno informati delle novità tramite l'intranet e gli altri canali di comunicazione interni.



Sugli incentivi tecnici una riunione interlocutoria

LA FLP PROPONE UN ACCORDO CHE NON FACCI 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

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 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.



**ERA GIÀ TUTTO PREVISTO!
LA FLP NON FIRMA L'ACCORDO
SULLE FAMIGLIE PROFESSIONALI.
SLITTANO PROGRESSIONI E FONDO 2021**

**SINDACATI E AMMINISTRAZIONE SIGLANO UN
VERBALE PRIVO DI CONTENUTI:
NIENTE PASSAGGI TRA LE AREE SUBITO, NIENTE PER I 166 IDONEI,
NULLA PER LA QUARTA AREA.
E SOLO LA FLP INSISTE PER FARE SUBITO PROGRESSIONI
ECONOMICHE E DISTRIBUIRE I SOLDI
DEL 2021REGIME**





A volte non ci piace dire: lo avevamo detto, e questa è una di quelle. Purtroppo però è così. È stato firmato l'accordo sulle famiglie professionali da tutti i sindacati tranne la FLP e, accanto all'accordo, anche un verbale "programmatico" (sic!).

La sostanza è che, per la fretta di fare una cosa per la quale c'era tempo fino al 2024 sono slittati, come era ampiamente prevedibile, l'accordo sulla terza tranche di progressioni economiche e la distribuzione dei soldi del salario accessorio 2021, che sono nella casse dell'Agenzia da almeno sei-otto mesi.

Un'inutile prova di forza che ha come unico scopo quello di tentare l'isolamento della FLP, chiesto più volte anche pubblicamente dall'Agenzia (e chiedetevi perché). Per questo si è rinviata al 13 luglio (ma ci sarà la volontà di chiudere?) la trattativa su progressioni economiche e Fondo 2021, perché quelle sono le materie che stanno più a cuore alla FLP (e d'altronde, se non fosse per la FLP il percorso di nuove progressioni non sarebbe nemmeno partito) e quindi andavano messe "in coda".

Solo che hanno sbagliato i conti perché da oggi è più chiaro che la FLP sta con i lavoratori mentre tutti gli altri sindacati stanno con l'Agenzia che nel frattempo continua a discriminarli, li tratta male e li utilizza peggio (a proposito, a che punto è il bando di concorso per i nuovi funzionari che doveva uscire mesi fa?).

Ma vediamo almeno se la fretta e la prova di forza erano giustificate da qualcosa. Intanto l'accordo sulle famiglie professionali non ha nulla di innovativo perché, come abbiamo detto più volte, si limita a fotografare l'esistente, nega qualunque prospettiva di crescita e lascia che l'Agenzia ci tratti come persone senza professionalità.

Infatti, vi è un'unica famiglia professionale che mischia legale e tributario, cosa che permetterà all'Agenzia di utilizzare – come fa già oggi – tutti come tappabuchi senza professionalità. Inoltre, non vi sono regole condivise sugli inquadramenti nelle varie famiglie e il tutto sarà gestito dall'Agenzia che potrà inquadrarci come meglio crede.

Stessa cosa dicasi per l'eventuale passaggio da una famiglia professionale all'altra, che sarà assolutamente discre-

.....
"Noi non possiamo che concludere che siamo in mano a "fini strateghi" che evidentemente, se hanno uno scopo, non è certo quello di aiutare i lavoratori a guadagnare di più e a fare carriera in tempi rapidi..."

zionale.

Ne viene fuori un quadro di lavoratori che non hanno professionalità specifiche degne di essere valorizzate, cioè esattamente il contrario di ciò che è realmente.

Il capolavoro è però il verbale allegato all'accordo, un misto tra la lettera di Troisi e Benigni a Savonarola e quella di Totò e Peppino alla malafemmina. Dovendolo sintetizzare come fosse il risultato di una partita di calcio potremmo riassumere in una vittoria dieci a zero dell'Agenzia sui lavoratori. Infatti, il verbale non contiene i tempi per i bandi dei passaggi per lo svuotamento della prima area e i passaggi dalla seconda alla terza area.

Ci si limita a dire entro il 2023, ma questo era già contenuto nel PIAO. Non si sono fatti i criteri per i passaggi d'area, che quindi richiederanno un'altra sessione, sicuramente non breve, di

trattativa; non sono nemmeno accennate e disegnate soluzioni per i 166 idonei dei passaggi dalla seconda alla terza area e nemmeno posti aggiuntivi subito rispetto agli stanziamenti già previsti dal CCNL; vi è un impegno generico a bandire un altro passaggio dalla seconda alla terza area che è meglio di niente, ma sono solo 600 posti, non ci sono garanzie su come verrà fatto e se sarà con le medesime regole del 2023 (già si parla di prove scritte per questa seconda procedura).

Ma quello che è più disperante è che non c'è nessun impegno ad iniziare a riempire la quarta area e quindi a strutturare le carriere del personale.

L'unico impegno che c'è è una "supercazzola", cioè che l'Agenzia esplorerà la possibilità di prevedere se è possibile attivare la quarta area, eventualmente stabilire un organico (la FLP



NO!



.....
"Ma vediamo almeno se la fretta e la prova di forza erano giustificate da qualcosa. Intanto l'accordo sulle famiglie professionali non ha nulla di innovativo perché, come abbiamo detto più volte, si limita a fotografare l'esistente, nega qualunque prospettiva di crescita e lascia che l'Agenzia ci tratti come persone senza professionalità."

aveva chiesto che ci fosse almeno un impegno a un numero minimo di posti di quarta area da coprire) e poi forse, se ne ha voglia, se ne può parlare. Insomma, come dire: "la faccia nostra sotto ai piedi vostri e non dovete nemmeno stare fermo, potete pure camminare". Che l'Agenzia non abbia nessuna intenzione di attivare la quarta area lo sapevamo tutti. Ma siamo curiosi di sapere cosa diranno adesso quei sindacati che hanno fatto finta di promettere ai lavoratori il transito verso l'area delle Elevate Professionalità e adesso se ne escono con un verbale che è meno di un pugno di mosche. Allora, rifacciamo la domanda: per fare un accordo a perdere per i lavoratori e un verbale che non prevede passaggi subito né dalla prima alla seconda né dalla seconda alla terza, né men che meno dalla terza alla quarta area, che non risolve il problema dei 166 idonei e nel quale gli unici impegni sono quelli che i sindacati prendono nei confronti dell'Agenzia, valeva la pena di far slit-

tare progressioni economiche e fondo salario accessorio 2021? La risposta datela voi, cari lavoratori. Noi non possiamo che concludere che siamo in mano a "fini strateghi" che evidentemente, se hanno uno scopo, non è certo quello di aiutare i lavoratori a guadagnare di più e a fare carriera in tempi rapidi... Stabilizzazione dei distacchi In una giornata "tragica" per i lavoratori siamo per lo meno riusciti a convincere tutti a firmare un accordo che, come avevamo già detto, si faceva in tre minuti netti: la stabilizzazione dei distacchi antecedenti al 2 aprile 2020. Sono già partite le relative procedure che non porteranno via nemmeno un posto alla mobilità nazionale giacché i colleghi avranno la loro stabilizzazione prima dei trasferimenti della mobilità e quindi i 21 posti dei lavoratori che avevano vinto anche la mobilità nazionale saranno immediatamente coperti da altri colleghi.

cine m cine e

C'è stato un momento in cui Paul W.S. Anderson era un bravo regista. Con ancora impresso negli occhi la bellezza del male di Punto di non ritorno, da quel giovane nome ci si sarebbe sicuramente aspettati di più. Dopo l'incontro e relativo matrimonio con la sempre magnifica Milla Jovovich, inutile negarlo, le produzioni di Anderson sono entrate in un cubicolo di azione spicciola senza logica, con una totale assuefazione alla computer grafica.

Dopo l'estenuante esperienza del franchise di Resident Evil, Anderson si tuffa ancora a capofitto in concept videoludici, motivo per cui il noto videogioco di casa Capcom, Monster Hunter, diviene preda di una rilettura al cinema, con un risultato sicuramente migliore delle più disastrose aspettative, ma sempre bloccato in un mare di mediocrità. Il soldato Artemis (Milla Jovovich) mentre è in servizio in una missione di salvataggio nel deserto, viene catapultata da una sinistra

tempesta di sabbia in un altro mondo, parallelo e in perfetto equilibrio con il nostro, ma altamente ostile.

Infatti la presenza di innumerevoli mostri e draghi, dalla stazza mastodontica, richiede un'accurata risposta da parte di alcuni nomadi guerrieri, cacciatori, che fanno di lame magiche, trappole artigianali e altri gadget un arsenale con cui cacciare e uccidere questi mostri.

La prode Artemis dunque dovrà allearsi con un cacciatore (Tony Jaa) per sopravvivere e tornare nel suo mondo. Il circuito hollywoodiano è ormai a conoscenza che attingere da fonti videoludiche sia una scommessa dalla perdita facile. Sono pochi, pochissimi, i film tratti da videogiochi che sono riusciti a trovare una propria dimensione nella cornice cinematografica (l'horror Silent Hill di Christophe Gans forse è uno dei pochi esperimenti riusciti). Si loda dunque una missione approfondita di rilettura e adattamento del videogioco, ma la realizzazione, come le poche idee visive in ballo, non salvano in toto il prodotto.

A peggiorare le cose ci sono principalmente due fattori: il ritmo con cui gli

eventi vengono narrati e la disastrosa linea comica.

Per il primo punto, sembra palese che le intenzioni del regista siano state, in qualche modo, troncate in più parti, infatti solo la prima ora è una lunghissima introduzione, diluendo poi il restante film solo nell'ultima mezz'ora che, paradossalmente, è forse la miglior parte del prodotto. Quando Monster Hunter si stacca dalla faccia sempre sorpresa della Jovovich o dalle improbabili battute comiche sull'incomunicabilità tra la soldatessa e il cacciatore, basta un Ron Perlman con il pellicciotto, un paio di coprimani in più e un gatto chef a rendere questo mondo – quanto tutta la storia – leggermente più interessante. Peccato che lo spettatore, arrivato a questo punto, sia già stancato da ciò che ha visto.

La pandemia globale ha influito in modo negativo sul box office e la scena dopo i titoli di coda preannuncia la voglia di continuare. Uno di quei film facili da guardare, ma difficili da inquadrare nel mercato odierno.



3 giorni a Riga

viaggio

Riga, città da sempre cosmopolita, fondata nel 1201, ha molti ottimi motivi per essere visitata, tra questi il fatto che possiede

la più ricca architettura Art Nouveau d'Europa, alcuni dicono del mondo, oppure il fatto che viene chiamata sia la "Parigi del baltico", sia la "Città dei musei" avendone più di 50. Aggiungete, tra le altre cose, che è una città ospitale con gli stranieri, aperta da sempre all'esterno, dove i visitatori si sentono bene accolti, con il balletto classico tra i più acclamati sulla scena internazionale e una vita notturna da fare invidia a Londra....

Una leggenda narra che fu proprio a Riga che fu decorato, nel 1510 il primo albero di Natale.

Vi basta? Ma c'è molto altro. Il centro storico della città è un suggestivo labirinto di stradine contorte e sconnesse, con le facciate dalle decorazioni in legno.

In primavera le capitali baltiche si risvegliano come quei fiori rigogliosi di montagna, sotto un manto di neve che non arriva mai comunque ad essere abbondante neanche in inverno, grazie alla corrente del golfo che arriva fino da queste parti. Con la belle stagioni, i rumori dei fabbri, degli zoccoli dei cavalli e del chiacchiericcio delle signore, ricoprono Riga di un nuovo ottimismo e di nuovi sorrisi.

Una energia che espande fin verso le campagne e poi su, verso le acque ancora fredde del Mar Baltico.

Già a guardarla dalle foto la capitale della Lettonia appare piena di colori, nonostante il sole di marzo sembra non

aver mostrato ancora i suoi raggi più intensi.

E poi arrivano i mesi estivi, da maggio e da giugno il sole diventa più forte e i suoni degli operai che preparano i ristoranti e le caffetterie all'aperto sembrano già essere lontani.

La sonnolenta cittadina medievale diventa un meritato punto di riferimento per i viaggiatori d'avanguardia, per i soggiorni del fine settimana e per coloro che cercano d'immergersi in una realtà molto diversa dalla nostra.

Le immediate vicinanze con Stoccolma e le altre città baltiche, come Vilnius, Tallinn e Helsinki offrono una scusa più che convincente per una gita verso le capitali europee più orientali.

I traghetti partono giornalmente da Frihamnsterminalen e raggiungono Riga il giorno dopo.

Certo i nuovi voli low cost rendono la

ggi

città molto più appetibile da qualsiasi altra capitale europea, anche italiana. A guardare come la capitale svedese sbiadisce in lontananza fa uno strano effetto, piccole isolette emergono qua e là punteggiate dalle pittoresche cabine rosse e bianche che popolano la Scandinavia. Dopo tre ore dalla partenza le isole 'galleggianti' continuano a farci compagnia (ve ne sono più di 24.000 in tutto l'arcipelago).

Si arriva al porto di Riga e si capisce subito quanto esso sia rimasto ancora molto attivo, grazie all'economia delle industrie alimentari, chimiche, meccaniche, tessili e vetraie.

Niente a che vedere tuttavia con il potente scalo mercantile della città anseatica di un tempo.

Era il XIII secolo, non molto tempo dopo la sua fondazione (ad opera del vescovo Alfred von Buxhoevden nel 1201), quando Riga entrò a fare parte della potente Lega Anseatica, sperimentando il suo periodo di maggiore splendore.

In seguito, nel 1561, la città venne annessa alla Polonia, quindi alla Svezia nel 1621 ed infine alla Russia con il Trattato di Nystad (1721).

La città godette di un periodo di indipendenza dal 1918 al 1940, ma poi venne invasa dai tedeschi, fino al 1944, e in seguito venne annessa all'URSS. Con la disgregazione dell'impero sovietico e una nuova raggiunta indipendenza, la città tornò capitale della nuova Repubblica di Lettonia nel 1991.

ci accoglie con un fare attraente e vivace e si diventa sempre più curiosi di conoscere le sue zone più acclamate, quelle designate dall'UNESCO come Patrimonio dell'Umanità prima di tutto. Lungo la riva destra del fiume Daugava è situato il nucleo storico della città,

Vecrīga (Riga vecchia), che conserva i palazzi tipici dell'architettura anseatica e che allo stesso tempo esibisce un'incredibile quantità di espressioni in stile Art Nouveau, unici nel mondo. Il liscio selciato delle pittoresche stradine di Riga è un toccasana per i nostri piedi, pronti ad avventurarsi nella parte più antica de città... ma presto scopriamo che non è ovunque così e la pavimentazione da piatta ed uniforme spesso diventa ricurva per via dei ciottoli. Motivo in più per visitare la città in 'slow motion'.

In un primo momento si percepiscono qua e là alcuni accenti scandinavi, e di fatto Riga è stata la seconda città più importante della Svezia. La storia che si respira in questo luogo ha lasciato ovunque un marchio preciso: finlandesi, danesi e svedesi tutti la governarono, ma sono i tedeschi ed i russi che ancora vengono ricordati con amarezza.

La liberazione sovietica è stata dolce per i lettoni ed è avvenuta solo nei primi anni novanta, non stupisce quindi sapere che un terzo della popolazione in Lettonia è russa (all'ultimo censimento, nel 2010, la città contava in totale circa 700.000 abitanti), così come la lingua parlata nella nazione. L'influenza tedesca rimane nelle chiese luterane e naturalmente nell'abbondanza di ottima birra.

A caratterizzare il centro storico, che si estende nella parte centrale della città e ad est della riva del fiume, sono gli edifici un tempo appartentuti ai potenti mercanti medievali e le chiese costruite in mattoni, mentre ad est l'ampio parco si fa notare per le case ottocentesche poste all'ombra di faggi, olmi e tigli secolari. Poco oltre,



le strade si irradiano verso l'esterno attraverso il cosiddetto Centrs, un nome che non manca mai di confondere i visitatori che, non senza ragione, assumono che il centro di Riga sia solo nel centro storico. Il motivo per il quale è chiamata 'Centro' è perché ospita anche le vie dello shopping e quelle commerciali più importanti della città (l'area è delimitata dalla Valdemara iela a nord-ovest e la Čaka iela a sud-est).

Le zone residenziali fuori dal centro di Riga sono in gran parte costituite da appartamenti in stile tipicamente sovietico e danno un'idea della storia sviluppatesi nel territorio.


Uno dei luoghi più interessanti della città è senza dubbio il Castello di Riga (Rīgas pils), del 1300 costruito dall'Ordine religioso dei Livoniani ed oggi residenza ufficiale del Presidente della Repubblica Lettone. Al suo interno hanno sede anche alcuni importanti musei come il Museo Straniero delle Arti e il Museo di Storia della Lettonia.

La costruzione originaria del XIII secolo venne demolita nel 1484 dalle autorità comunali di Riga, ansiose di celebrare il declino dell'influenza dell'Ordine sulla vita della città. Il centro storico di Riga si riconosce anche dalle tre alte guglie delle maggiori chiese della città, quella del Duomo, quella della chiesa di San Pietro e quella della chiesa di San Giacomo.

La Cattedrale di Riga (Rīgas Doms), di culto luterano, è un amalgama di stili che vanno dal XIII al XVIII secolo.

Al suo interno è custodito uno degli organi più grandi del mondo, costruito alla fine del XVI secolo; ma a catturare l'attenzione non è ne l'arte ne l'architettura (e ce ne scusiamo!) bensì una strana piccola figura in metallo, nientemeno che un topo! Gli antichi artigiani medievali vollero far comprendere ai fedeli quanto fosse grande la tirchieria del clero e infatti il vecchio adagio locale "povero come un topo di chiesa? ne conferma l'intento (il piccolo topo lo trovate poco prima di salire nelle scale che portano al campanile).

Oltre alla simpatica piccola scultura avrete comunque modo di notare anche le splendide vetrate degli antichi maestri vetrai. Non lontano, nella Maza Pils iela, troviamo uno degli scorci più caratteristici di Riga: le cosiddette Case Tre Fratelli (Trīs brāļi), tre edifici costruiti secondo diversi stili architettonici, datati dal XV secolo in poi. L'edificio più antico è situato al no. 17 (primi del 1400), mentre al no. 19 si ammira la facciata



in stile rinascimentale dell'edificio che ospita il Museo d'Architettura Lettone; al no. 21 infine troviamo uno stretto edificio color verde acqua, il più recente (del Settecento). All'estremità opposta della stessa via, nella 2 Klostera iela, è situata la chiesa di San Giacomo, del 1226, una delle poche chiese cattoliche rimaste a Riga.

Riga ospita la maggiore concentrazione d'architettura Art Nouveau al mondo... certo non ci si aspettava così tanto senso artistico riunito in un solo luogo!

Lo stile liberty lo si ammira in tanti edifici, quelli della via Elisabetes iela per esempio. All'angolo della via Antonijas iela, al no.108 si rimane colpiti dalle decorazioni elaborate dall'artista Konstantins Peksens, era il 1903 e lo stile qui chiamato Jugendstil (dal tedesco) trovava in città un terreno più che fertile. Avrete di sicuro occasione di ammirare anche i palazzi realizzati da Michakl Eisenstein (padre del famoso regista sovietico che firmò La corazzata Potëmkin), nello stesso quartiere.

Poi c'è la Casa del Gatto, uno dei più conosciuti della città e situata nella Meistaru iela (al no.19), capirete presto il perché del suo nome!

I monumenti e le attrazioni di Riga sono numerose e si scoprono lentamente, esplorando una città che per storia e cultura si differenzia dalle regioni mediterranee a cui siamo abituati. Dal ponte di Ottobre (Akmens tilts) si ha modo di notare la forma un tempo data al centro storico, storicamente circondato da mura. Dal dedalo di stradine, edifici e case dai

tetti rossi si percepiscono i punti di maggiore interesse, tuttavia è inutile dire che qui tutto è motivo d'interesse. Si avrà modo di notare per esempio la splendida facciata della cosiddetta Casa delle Teste Nere (Melngalvju nams), del XIV secolo ma completamente rifatta a seguito dei bombardamenti della seconda guerra mondiale, il suo nome deriva da un'antica associazione di mercanti e armatori locali, tutti scapoli. Non mancate inoltre la visita ad uno dei monumenti simbolo della capitale lettone, il Monumento della Libertà (Brīvības piemineklis) eretto nel 1935 tra le due guerre mondiali, in un periodo di momentanea indipendenza della nazione.

Un buon posto per assaporare lo stile di vita odierno della città è il Mercato Centrale, ideale per trascorrere ore a curiosare, comprare frutta e verdura fresche e altri generi di consumo. Curioso notare come lo stabile si estenda all'interno degli hangar dei dirigibili Zeppelin degli anni '30 (lo trovate vicino alla stazione degli autobus e a quella ferroviaria). La Città Nuova, che circonda Riga Vecchia, risale al XIX secolo e comprende un alternarsi di zone residenziali e zone commerciali; siamo nel centro della vita moderna di Riga, luogo giusto per capire gli standard di vita della popolazione. Durante la seconda guerra mondiale, nella periferia di Maskavas sorgeva il ghetto di Riga, che oggi ospita l'unica sinagoga rimasta in città ed il Museo Ebraico (virtualmente l'intera comunità ebraica di Riga venne sterminata durante il periodo più duro

della seconda guerra mondiale). Non si perda la visita al Museo del Motore di Riga, situato 8 km ad est di Riga Vecchia, che espone automobili un tempo appartenenti a luminari sovietici come Gorkij, Stalin, Khrushiov e Breznev. Nel dopoguerra la città divenne infatti il maggiore centro industriale dell'Unione Sovietica, nota soprattutto per le industrie automobilistiche.

In estate Doma laukums (Piazza del Duomo) viene attrezzata con verande all'aperto, tavoli e sedie, e si trasforma un affollato punto di ritrovo. Le caffetterie, i ristoranti, le aree temporanee in cui si serve la birra ed i bar, rimangono aperti fino a tarda ora ed il divertimento è più che assicurato. A Riga c'è un'ampia scelta di locali in cui cenare, ristoranti tipici della tradizione gastronomica lettone o anche più internazionali. Se volete tornare a tempi un po' più inusuali, recatevi a Riga Vecchia e provate alcune delle caffetterie in stile sovietico, non sono più tantissime ma quelle rimaste sono sempre caratteristiche e con la vodka a prezzi stracciati. Come tutto il resto dell'Europa orientale Riga si sta velocemente occidentalizzando, visitatela prima che la tradizione baltica più genuina diventi anche qui una macchina acchiappa turisti, uguale a tante altre città europee. Buona Riga allora!

libri

Fine di un matrimonio comincia con la fine del matrimonio tra Berta e Libero. Berta ha una galleria d'arte e Libero ha un'altra. Berta non ascolta cosa le stia dicendo Libero, non capisce perché quest'altra donna di cui non ha mai sospettato nulla, di cui non conosce il nome, appaia e si mangi il suo futuro.

Libero, invece, quella sera – in cui tutto finisce e tutto comincia – esce di casa, e scompare. È vero, diceva sempre di essere stanco del suo lavoro e della sua vita, ma che c'entra un'altra donna? Perché ne aveva bisogno? Berta non lo sa, e nel tentativo di capirlo parla d'altro: di sé, del proprio corpo, di cosa può farne adesso che è sola, ha quasi cinquant'anni e non è né giovane né vecchia, adesso che è esattamente com'era prima di sposarsi. Berta racconta la fine del suo matrimonio per iniziare a raccontare se stessa, perché i romanzi – certi romanzi, e di sicuro questo –, proprio come la vita, non sono solo “fatti”: tra una vicenda e un'altra, tra la fine di un matrimonio e l'inizio di qualcosa di diverso, ci sono pensieri, parole, opere e omissioni.

Ci sono rimpianti – è tardi per avere un figlio? e per recuperare il rapporto con la propria madre? –, dubbi e paure.

C'è il bisogno disperato di dimostrare a se stessi di essere vivi. Innamorarsi, in fondo, è più semplice che tenere in piedi un matrimonio o una relazione, ricominciare è meno faticoso che provare a riparare: questo racconta, a ogni riga, l'esordio di Mavie Da Ponte. O, forse, mostra che definirsi “innamorati” è troppo facile, e per questo non bisognerebbe mai dirlo. Così Berta, quando scegliere non sembra più una possibilità e le difficoltà dei suoi rapporti paiono insormontabili, capisce che frequentare il salone di bellezza di Sara – la chiama così per semplificare, ma quale sarà il suo nome cinese? – ha più a che fare con il pensiero e l'arte che con le unghie: anzi, le unghie e il corpo certe volte possono essere il pensiero e l'arte. Un romanzo malinconico e buffo, pieno di tenerezza e di sorpresa, la storia di una donna che si piega e si spezza, e non fa niente: essere interi non è il punto, il punto è provare a essere felici.

Mavie Da Ponte

Fine di un matrimonio



Marsilio ROMANZI

