

N. 450 451 SETTEMBRE 2023

# FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

## CIRCOLARE INPS CON LE ISTRUZIONI PER OTTENERE L'ANTICIPO TFS/TFR

**"FIRMATO L'ACCORDO PER LA  
TERZA TRANCHE DI  
PROGRESSIONI ECONOMICHE  
INTERNE ALLE AREE"**

**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".

## NUOVA GRAFICA, VECCHI PROBLEMI



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».

**Q**uesto mese due temi ci colpiscono particolarmente, e sono emblematici delle poche energie che questo Paese investe nel tutelare i lavoratori.

Il primo riguarda il Pubblico Impiego ed è l'annosa questione del pagamento del TFS/TFR ai dipendenti pubblici. La cosiddetta liquidazione, ricordiamolo, è una parte dello stipendio di ogni lavoratore che viene pagata in maniera differita rispetto alla prestazione erogata, non è quindi una regalia. Eppure le norme che da qualche anno ne regolamentano il pagamento l'hanno trattata come tale, almeno per i dipendenti pubblici, costretti ad aspettare alcuni anni per avere tutta la somma spettante. Per abbreviare l'attesa l'alternativa è una sorta di sconto bancario, con il pensionato che può chiedere a una banca l'anticipo di tutta o di parte della somma spettante, ovviamente in cambio di un interesse che per ora si aggira intorno al 5%. Ora l'Inps ha rilasciato una circolare che spiega come usufruire di uno strumento simile ma elargito a tassi ben più convenienti direttamente dall'Istituto. Ben venga anche questa strada, ma resta la vergogna di persone che dopo aver lavorato per 30 o 40 anni al servizio dello Stato si ritrovano a dover aspettare anni per ricevere le spettanze, o scegliere di riceverne un importo inferiore. Le vittime di questa situazione sono i dipendenti pubblici più deboli, che non possono permettersi di aspettare e che sono costretti ad accettare una somma decurtata pur di soddisfare le proprie necessità. E intanto aspettiamo che venga applicata una sentenza della Corte Costituzionale che prevede l'immediato versamento della liquidazione a chi va in pensione per raggiunti limiti di età o di servizio.

L'altro tema è quello della sicurezza sul lavoro. Ogni giorno sui giornali leggiamo di lavoratori che muoiono sul posto di lavoro, svolgendo le loro normali mansioni. Uno stillicidio, al quale a volte sembra non si voglia trovare una soluzione. E' notizia di questi giorni la bozza di accordo Stato-Regioni che riduce le ore di formazione obbligatoria per la sicurezza da 16 a 10 e allarga le possibilità di formazione a distanza anche a settori e mansioni che ne erano esclusi. Insomma, invece di avere più sicurezza sul lavoro, si va nella direzione opposta. E in tutto questo si incastra la vertenza degli Ispettori del Lavoro: pochi, mal pagati e non tutelati, proprio coloro che dovrebbero assicurare i più rigidi controlli sull'osservanza delle norme sul luogo di lavoro si ritrovano a dover lottare per i loro diritti e per le loro condizioni di sicurezza.

**P**ERIODICO DELLA FEDERAZIONE  
LAVORATORI  
PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

Sito [www.flp.it](http://www.flp.it) e-mail: [flpnews@flp.it](mailto: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](http://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](mailto: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](mailto:flpnews@flp.it) sito internet: [www.flp.it](http://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](mailto: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**

**14 - Eventi**

**18 - Cse Pensionati**

**22 - MIT**

**24 - Adm**

**29 - Formazione universitaria**

**32 - Ruriche varie**

# **CIRCOLARE INPS CON LE ISTRUZIONI PER OTTENERE L'ANTICIPO TFS/TFR**

**Ancora nessun segnale sull'applicazione della  
sentenza della Corte Costituzionale**



## IN ITALIA PERSISTE IL PROBLEMA DEI BASSI SALARI, NEL PUBBLICO COME NEL PRIVATO E PERMANE LA SCARSA ATTRATTIVITÀ DEL LAVORO PUBBLICO

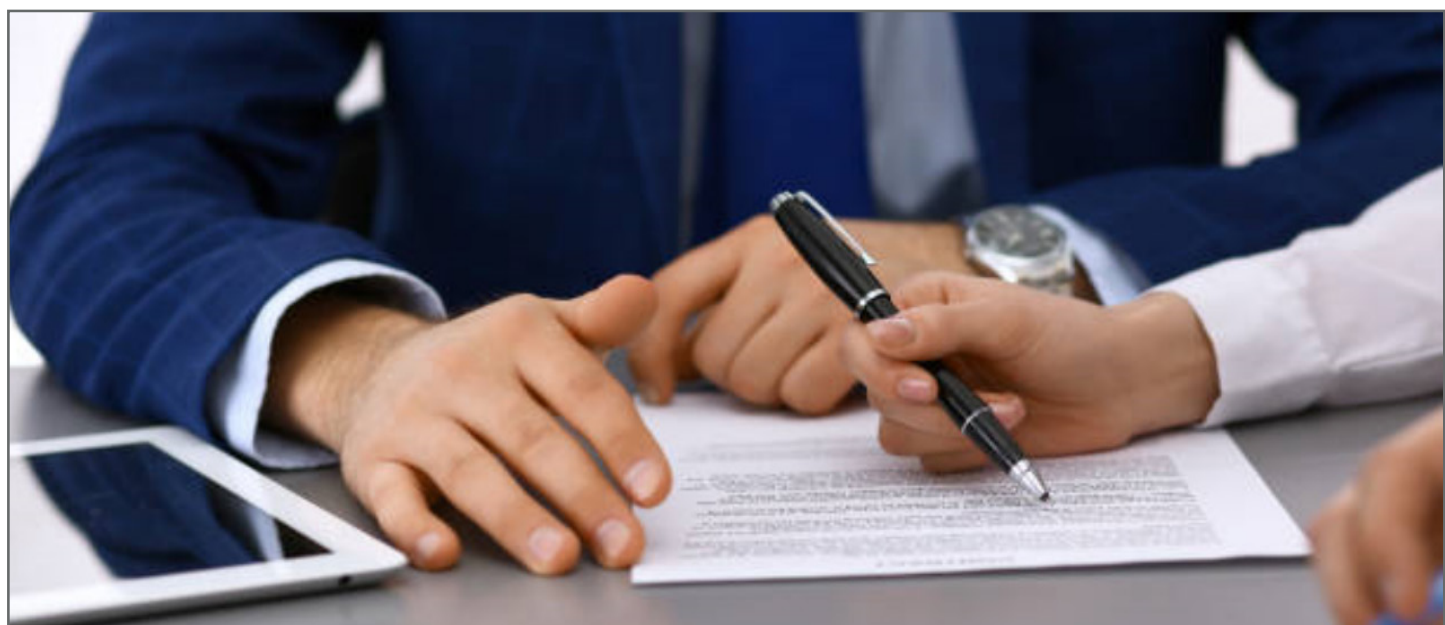
**L**'INPS ha fornito chiarimenti e istruzioni in merito alla nuova prestazione di anticipazione ordinaria del TFS/TFR, che interessa pensionati ex lavoratori pubblici. Il problema è ben conosciuto: nel settore pubblico il TFS destinato ai lavoratori pubblici viene erogato in tempi più lunghi rispetto al privato, che differiscono tra loro in ragione della causa di cessazione dal servizio arrivando in alcuni casi addirittura fino ai 5 anni. In aggiunta, la corresponsione del TFS ha tempi diversi in relazione alla somma maturata da erogare.

Dal 2020 c'è la possibilità per il neo pensionato pubblico di richiedere in banca un anticipo del proprio TFS/TFR in base a uno specifico accordo intercorso tra Governo pro tempore e ABI, pur nei limiti dell'importo netto di 45.000 € (alcune banche consentono però anche l'anticipazione di tutto il TFS maturato), ma con costi bancari molto elevati che arrivano oggi fino al 4-5 % su base annua. Più recentemente (vds. ns. Notiziario n. 20 del 15.11.2022) anche l'INPS ha reso possibile l'anticipo di TFS/TFR, con costi più contenuti (1% fisso dell'importo erogato con l'aggiunta di un ulteriore 0,50% una tantum), ma che in ogni caso riducono l'importo del TFS esigibile. La circolare INPS n. 79 sopra richiamata fornisce ora chiarimenti e istru-

zioni per accedere all'anticipo INPS.

I destinatari sono tutti gli ex dipendenti pubblici, iscritti alla «gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali» dell'Inps, pensionati o che hanno cessato il rapporto di lavoro e che hanno titolo al TFR o al TFS, non ancora interamente erogato. L'INPS ricorda la condizione ineludibile per accedere all'anticipo: il pensionato deve essere iscritto al "Fondo Credito" (trattenuta dello 0,15%), operazione possibile questa solo al momento del collocamento in pensione, spuntando nella domanda di pensionamento la casella "chiedo di aderire al fondo credito" oppure aderendovi non oltre il 31 agosto dell'anno di pensionamento. Ove il pensionato non avesse a suo tempo operato questa scelta, si troverebbe oggi nell'impossibilità di accedere all'anticipo INPS. Servirebbe allora che venissero riaperti i termini per l'iscrizione volontaria al Fondo Credito, come peraltro già avvenuto dal 20 agosto 2021 al 20 febbraio 2022, e non a caso CSE e FLP hanno sollevato con forza il problema nel documento inviato alla Ministra del Lavoro.

La facoltà di poter accedere all'anticipo INPS si può esercitare anche in presenza di altre cessioni o vincoli sul TFS/TFR, ma solo limitatamente alla quota ancora "libera". Si può, quindi, teoricamente riscuotere anche la parte residua





.....  
Ovviamente, i lavoratori ben sanno che l'anticipo INPS, ancorché meno costoso rispetto all'anticipo concesso dalle banche, non risolve il problema delle regole sul TFS/TFR”

# PUBB

*tutti i*

rispetto all'importo già ottenuto a titolo di prestito bancario in base all'accordo ABI/Governo. L'anticipo però, può riguardare “solo l'importo del TFS/TFR maturato, disponibile e esigibile dopo almeno sei mesi dalla domanda”. Questo vuol dire che può essere chiesto, oltre che dai pensionati che attendono il pagamento della prima rata, anche da coloro che hanno già ricevuto la prima/seconda rata del TFS/TFR e che stanno aspettando la seconda e/o terza.

Una volta conosciute le somme disponibili dopo 6 mesi dalla domanda, l'interessato può chiedere l'importo intero o in parte e, se la domanda è accolta, riceverà l'accredito in «un'unica soluzione».

Gli interessati dovranno presentare le domande relative all'anticipo INPS attraverso il sito dell'Istituto previdenziale cercando la funzione denominata

«Anticipazione ordinaria TFS per gli iscritti alla Gestione Unitaria delle prestazioni creditizie e sociali (Fondo Credito)» oppure «Anticipazione ordinaria TFR per gli iscritti alla Gestione Unitaria delle prestazioni creditizie e sociali (Fondo Credito)». In alternativa, la domanda può essere inoltrata da un Patronato o anche da altro soggetto appositamente delegato.

Nella domanda, il richiedente dovrà indicare se il finanziamento è richiesto per l'intero importo del TFS/TFR o per un importo inferiore e, nel caso in cui parte della somma richiesta sia già assoggettata a cessioni o vincoli, dovrà specificare l'intendimento di ricevere l'anticipo per l'ammontare effettivamente disponibile.

Una volta presentata la domanda, INPS procederà al suo esame e, in caso di accoglimento, formulerà all'interessato una «bozza di proposta di cessione» rispetto





# BILICO

*giorni.*

al TFS/TFR effettivamente cedibile, che il richiedente dovrà accettare entro i successivi 30 giorni (in caso contrario la domanda si intende rifiutata). Il contratto si perfeziona successivamente a seguito del riscontro formulato dell'INPS una volta verificata la disponibilità del budget. Quando perfezionato, il contratto di cessione del TFS/TFR diventa irrevocabile per l'interessato e le somme erogate non possono essere restituite anticipatamente.

Ovviamente, i lavoratori ben sanno che l'anticipo INPS, ancorché meno costoso rispetto all'anticipo concesso dalle banche, non risolve il problema delle regole sul TFS/TFR pesantemente diverse per i pubblici dipendenti rispetto ai privati, e che CSE FLP chiedono da sempre che vengano allineate tra loro, a fronte della totale disattenzione dei Governi

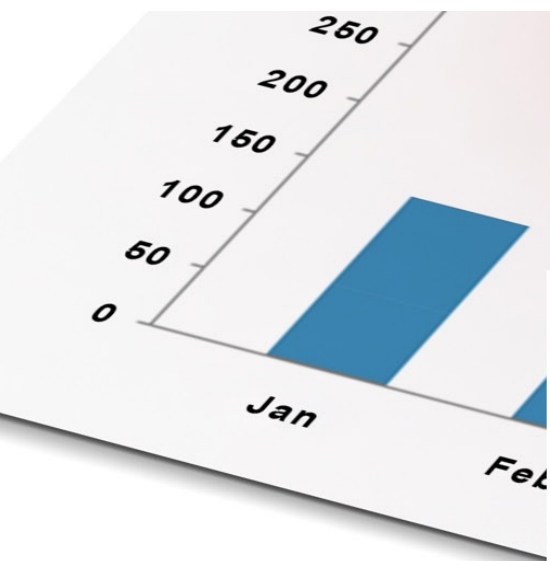
dei Parlamenti che si sono succeduti in questi anni. Recentemente, è intervenuta la sentenza della Corte Costituzionale n. 130 pubblicata in data 23 giugno 2023 (della quale abbiamo diffusamente parlato nel ns. Notiziario n. 15 del 27.07.2023), nella quale è stato affermato come non sia giustificabile il differimento/rateizzazione del TFS per chi "va in pensione per raggiunti limiti di età o di servizio", e dunque in primis per i "pensionamenti di vecchiaia", e da qui l'invito della stessa Corte al legislatore a rimuovere questa condizione. In quel Notiziario, segnalavamo la nota unitaria che CSE, FLP e CSE FLP Pensionati avevano mandato al Presidente del Consiglio e ai Ministri Competenti con la formale richiesta di adoperarsi rapidamente per l'emanazione di una norma di legge che consentisse di cancellare la "vergogna assoluta" del

TFS differito e rateizzato per chi "va in pensione per raggiunti limiti di età o di servizio".

La nostra nota è del 27 luglio u.s., ma non ci risultano a tutt'oggi sviluppi al riguardo.

Entro il 15 ottobre p.v. però, preceduto dall'approvazione della NADEF (entro 27 p.v.), il Consiglio dei Ministri dovrà varare il Disegno di Legge sul Bilancio 2024, operazione che si presenta quest'anno particolarmente complessa. Insisteremo fortemente che, all'interno di quel DDL, la sentenza della C.C. sul TFS/TFR possa trovare puntuale applicazione, e in tal senso avvieremo alcune iniziative sul piano politico e parlamentare.

DAL GOVERNO NESSUN SEGNALE NELLA DIREZIONE DEL  
RINNOVO DEI CONTRATTI SCADUTI DA QUASI DUE ANNI  
**MENTRE LA NUOVA  
IMPENNATA DEI PREZZI  
RENDE PIÙ GRAVE  
L'EMERGENZA SALARIALE  
NEL NOSTRO PAESE**



**I** primi giorni di ripresa dopo la pausa estiva aggravano la tendenza degli ultimi mesi che hanno visto il consolidarsi di tassi d'inflazione a due cifre con gravi conseguenze sul potere d'acquisto di lavoratori dipendenti e pensionati. Il prezzo dei carburanti ormai supera i due euro a litro e sappiamo bene come questa voce incida su tutta la filiera dei prezzi di tutti i beni, a partire dai generi alimentari e a quelli di prima necessità. E nessun segnale in controtendenza si avverte sull'aumento generalizzato dei prezzi, ormai consolidatisi dopo l'impennata registratasi nel 2022. A farne le spese sono soprattutto i redditi da lavoro dipendente e da pensione che di fatto

sono fermi da più di 10 anni. A fronte di questa vera e propria emergenza salariale nessun segnale concreto viene fornito dal Governo rispetto ai necessari stanziamenti che dovrebbero essere previsti nella legge di bilancio per il 2024, atteso che nel 2023 l'unica voce prevista è stata l'una tantum dell'1,5%. E la risposta, lo ribadiamo, non può essere, ove avvenisse, la conferma per il 2024 del taglio del cuneo fiscale per redditi lordi fino a 35 mila euro annui, che è strumento diverso (interviene sulla diminuzione dei contributi previdenziali che aumentano al momento la busta paga di chi ne fruisce, ma che fiscalizzati hanno effetti negativi sul reddito dei non beneficiari), non ha carattere strutturale, e interviene parzialmente solo sulla voce retributiva



e non su tutto il complesso delle materie oggetto del CCNL. A questo quadro già di per sé molto preoccupante, si aggiungono le voci, molto ricorrenti, di possibili, paventati, tagli alla consistenza dei Fondi della produttività delle Amministrazioni, nascoste dietro la voce “tagli ai bilanci delle Amministrazioni” che sarebbero in contrasto con le politiche di sviluppo della contrattazione di secondo livello, affosserebbero ogni iniziativa di valorizzazione del personale e di efficienza dei servizi, impoverirebbero ancora di più le lavoratrici e i lavoratori pubblici. A chi afferma che la coperta è corta, e non ci sarebbero risorse nel bilancio dello stato per rinnovare i contratti, diciamo che invece le risorse ci sono e vanno recuperate attraverso una seria lotta all’evasione fiscale e contributiva, la reinternalizzazione della miriade di attività appaltate a costi stellari, il

contrasto agli sprechi e ai carrozzoni che la politica in questi decenni ha creato per gestire direttamente e senza vincoli, risorse e assunzioni. Chiediamo sulla questione un’immediata inversione di tendenza e l’apertura del confronto con il Governo sul rinnovo dei Contratti 2022-2024, prima della formalizzazione della legge di bilancio 2024, per scongiurare l’ennesimo, inaccettabile, rinvio sine die. Gli obiettivi sono chiari e li ribadiamo: incrementi economici correlati al tasso di inflazione reale del triennio, applicazione integrale e aggiornamento dell’ordinamento professionale, formazione, maggiore sviluppo del lavoro agile e da remoto, conciliazione vita-lavoro e welfare aziendale La Segreteria Generale FLP

## FIRMATO L'ACCORDO PER LA TERZA TRANCHE DI PROGRESSIONI ECONOMICHE INTERNE ALLE AREE

SI È SCELTA LA STRADA DI FIRMARE UN ACCORDO PER CONSENTIRE LA PROGRESSIONE A TUTTI COLORO CHE NON L'HANNO AVUTA NEL 2022, UNA SCELTA PERÒ RISCHIOSA CHE POTREBBE METTERE A RISCHIO LA PROCEDURA E FAR SLITTARE LE PROGRESSIONI DI UN ANNO PER TUTTI

**S**i è tenuta una riunione nazionale molto faticosa al termine della quale siamo riusciti a firmare un accordo sindacale per far partire la terza procedura di progressioni economiche interne alle aree.

Come avevamo anticipato già nel nostro ultimo notiziario, l'agenzia e tutti gli altri sindacati hanno voluto insistere per fare un accordo che mette a bando un numero di posti complessivo (3.479) pari a quello dei colleghi che non hanno avuto la progressione nelle precedenti due tornate del 2022.

Questo, nonostante tutti noi sappiamo che la Funzione Pubblica è nettamente contraria a tale impostazione (avendo già respinto in precedenza accordi fatti in questo modo).

Ora l'accordo passerà all'esame del Collegio dei Revisori dell'Agenzia e poi all'esame della Funzione Pubblica. Premesso che saremo ben contenti se verremo smentiti dai fatti, ma qualora - come temiamo - quest'ultima deciderà di non certificare l'accordo, saremo costretti a tornare al tavolo per firmarne uno nuovo limitando i posti al 50% dei poten-

ziali partecipanti e rinviando a gennaio un ulteriore accordo per il restante 50%, ma con decorrenza 1 gennaio 2024.

Abbiamo comunque avallato e firmato l'accordo, essendo l'unico sindacato che aveva proposto di firmare invece direttamente due accordi (uno ora e l'altro a gennaio prossimo) per metterci al riparo dei lunghi tempi di attesa per arrivare alla certificazione degli stessi.

E lo abbiamo fatto anche perché l'agenzia ha assicurato il suo impegno a ridurre al minimo i suddetti tempi ed evitare che qualora si dovesse firmare un nuovo accordo a seguito della bocciatura di quello presente, si riesca a scongiurare il rischio che la successiva certificazione non arrivi dopo il 31 dicembre 2023, vanificando così le progressioni per quest'anno.

Entrando nel merito dei criteri che regolamentano l'accordo, teniamo presente che questo è il primo accordo sottoscritto con i criteri fissati dal nuovo e attuale CCNL. Esso, come tutti sapete, prevede un punteggio massimo attribuibile ai partecipanti alla procedura pari a 100 punti. 40 punti devono essere attribuiti obbligatoriamente per la valutazione (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite), max altri 40 punti per l'esperienza professionale maturata e, i restanti punti



*Inoltre, c'è da tenere presente che essendo*

*cambiata radicalmente la struttura dell'ordinamento professionale (non esistono più le fasce economiche all'interno delle aree e partiamo tutti con un differenziale stipendiale "zero"), già in questa procedura (e sarà così anche per quelle future)*

“Abbiamo ottenuto di eliminare del tutto i punteggi per lo svolgimento di particolari incarichi su conferimento dell’agenzia..”



mancanti per arrivare a 100 per le capacità culturali e professionali acquisite (sostanzialmente titoli di studio, non potendo contare su una formazione adeguata e rivolta a tutti i lavoratori).

Inoltre, c’è da tenere presente che essendo cambiata radicalmente la struttura dell’ordinamento professionale (non esistono più le fasce economiche all’interno delle aree e partiamo tutti con un differenziale stipendiale “zero”), già in questa procedura (e sarà così anche per quelle future), all’interno della stessa area parteciperemo tutti per acquisire il differenziale stipendiale “uno” indipendentemente dal fatto che prima ognuno di noi era collocato su una fascia diversa.

Da qui l’estrema difficoltà che ha caratterizzato le scelte del tavolo in merito all’individuazione dei criteri e la loro relativa pesatura.

Per quanto riguarda il peso che abbiamo dovuto riconoscere alla valutazione, abbiamo cercato di limitarne la sperequazione riducendo il range del punteggio. Si parte da un minimo di 28 punti per chi ha ottenuto una valutazione pari o sotto a 48, per arrivare fino a 40 punti per chi ha ottenuto una valutazione superiore a 94. Quindi una differenza tra minimo e massimo di 12 punti, che poi nei fatti si riduce anche a 9.

Per quanto riguarda l’esperienza professionale e i titoli di studio, sono state recepite alcune nostre proposte.

La prima è stata quella di prevedere un



punteggio massimo per l'esperienza professionale pari a 37 (avevamo chiesto di ridurla a 35, l'agenzia aveva accettato ma nel corso di riunione gli altri sindacati si sono opposti e abbiamo dovuto trovare un punto d'incontro) e quello per i titoli pari a 23.

Abbiamo ottenuto di eliminare del tutto i punteggi per lo svolgimento di particolari incarichi su conferimento dell'agenzia. Questo perché quando venne introdotto il punteggio per gli incarichi lo si fece in luogo della valutazione.

Oggi che la valutazione ha già un suo peso, tra l'altro preponderante, non ci è sembrato più il caso di attribuire anche un punteggio agli incarichi.

Vogliamo ricordare anche che la ratio originaria delle progressioni economiche, al contrario delle progressioni verticali, sarebbe quella di premiare l'esperienza complessiva svolta, il curriculum di studi e la valutazione di come sono stati svolti i compiti assegnati.

Ci pare quindi ultroneo attribuire un triplo punteggio allo stesso fattore, cosa che avverrebbe laddove oltre alla esperienza di servizio e alla valutazione su come è stato svolto il lavoro assegnato, si prevedesse anche un ulteriore punteggio per gli incarichi.

La pesatura per l'esperienza professio-

nale è stata così decisa: 3 punti per ogni anno maturato nell'attuale fascia economica/differenziale stipendiale di appartenenza, 1,20 punti per ogni anno maturato in precedenti fasce economiche nella attuale area di appartenenza e 0,50 per ogni anno maturato nell'area inferiore a quella attuale di appartenenza.

Anche per i titoli di studio è stata condivisa la nostra richiesta di rimodulare i punteggi e sono state individuate due distinte griglie:

- per chi concorrerà nelle aree degli operatori e degli assistenti verranno attribuiti 14 punti per il possesso del diploma di scuola primaria di 1° grado; 16 punti per il diploma di scuola secondaria di 2° grado; 19 punti per la laurea triennale (e titoli corrispondenti ed equipollenti) e 21 punti per quella specialistica (e titoli corrispondenti ed equipollenti).

- per chi concorrerà nell'area dei funzionari verranno attribuiti 16 punti per il diploma di scuola secondaria di 2° grado; 19 punti per la laurea triennale (e titoli corrispondenti ed equipollenti); 21 punti per quella specialistica (e titoli corrispondenti ed equipollenti); 1 punto aggiuntivo per master universitari di primo livello e 2 punti aggiuntivi per seconda laurea, specializzazione universitaria post lauream, dottorato di ricerca



e master universitari di secondo livello. Abbiamo cercato di trovare le formule migliori per rendere le procedure più equilibrate possibili mirando alla contemperanza delle legittime aspettative di tutti i colleghi, giovani ed anziani, in possesso di meno o più titoli di studio. Solamente al termine della procedura potremo verificare la bontà delle scelte che abbiamo effettuato e, se del caso, proporre degli eventuali correttivi per le procedure future.

Infine, oltre a quanto già detto in merito all'opportunità/rischio dell'accordo firmato per quello che riguarda il numero di posti, dobbiamo esprimere il nostro disappunto nei confronti dell'agenzia per le ripercussioni negative che continueranno ad avere i colleghi provenienti dalla Croce Rossa anche in questa e

nelle future progressioni.

Ciò in quanto l'agenzia ha ribadito che continuerà ad applicare un'interpretazione dell'art. 2050 c. 3 del D.Lgs 66/2010 - da noi ritenuta sbagliata -, che esclude per i colleghi della ex Croce Rossa il riconoscimento dei periodi di servizio militare da loro svolto come ausiliari, dal conteggio dell'anzianità nelle pubbliche amministrazioni.

Siamo comunque in attesa di ricevere copia dell'accordo sindacale dall'Agenzia, appena ne saremo in possesso ve lo trasmetteremo.

.....  
"Ci pare quindi ultroneo attribuire un triplo punteggio allo stesso fattore, cosa che avverrebbe laddove oltre alla esperienza di servizio e alla valutazione su come è stato svolto il lavoro assegnato, si prevedesse anche un ulteriore punteggio per gli incarichi."



## Carlomagno (Flp), preoccupati dalla riduzione delle ore di formazione

**S**iamo molto preoccupati dalla notizia della riduzione delle ore di formazione obbligatorie per i lavoratori dei settori particolarmente a rischio prevista nella bozza di accordo Stato-regioni predisposta dal governo".  
Così il segretario generale della FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, Marco Carlomagno, sulla bozza di accordo secondo cui - viene spiegato - le ore di formazione verrebbero "ridotte da 16

a 10".

"La gravità della situazione - continua Carlomagno - che segna oltre 450 incidenti sul lavoro solo nel 2023, avrebbe dovuto comportare una scelta del tutto diversa, cioè implementare questi percorsi anziché ridurli".

Ma - prosegue Carlomagno - "non è solo la riduzione delle ore a lasciare perplessa la Flp.

Abbiamo forti dubbi anche sulla proposta di implementare la formazione a distanza per tutte le attività e sulla previsione che l'obbligo spetti unicamente





all'impresa aggiudicataria e non anche a quelle subappaltanti che, come è noto, sono la stragrande maggioranza nei settori dell'edilizia e delle costruzioni dell'infrastrutture logistiche".  
"A questa situazione si aggiunga lo stato in cui versa l'Ispettorato nazionale del lavoro, l'Agenzia governativa deputata al controllo e al rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro - dice ancora Carlomagno - organici dimezzati rispetto al fabbisogno, pochi mezzi a disposizione per le attività esterne e stipendi tra i più bassi di

tutte le pubbliche amministrazioni. Non è un caso che ci siano state troppe rinunce, in relazione ai posti messi a concorso in questi mesi, dopo anni di blocco. Una situazione al collasso che ha portato in questi mesi il personale a scioperare".  
"L'appello del presidente Mattarella è stato evidentemente ignorato a favore di una riduzione dei costi - conclude Carlomagno - per questo chiediamo immediatamente alla presidente del Consiglio e alla ministra del Lavoro la modifica della bozza di accordo,

prima dell'esame in Conferenza Stato-Regioni, e allo stesso tempo il rispetto degli impegni assunti con il personale dell'Ispettorato nazionale del lavoro per il riconoscimento delle indennità spettanti e finora negate, e adeguati investimenti in un settore tanto strategico a tutela del lavoro e della sua sicurezza. Le morti e gli incidenti su lavoro sono un'ignominia inaccettabile per un Paese come il nostro e vanno da subito fermate".

# **SI APRE IL CANTIERE PER LA MANOVRA DI BILANCIO 2024**

**SERVONO MISURE SERIE IN MATERIA DI PENSIONI E DI  
FLESSIBILITA' IN USCITA**



**RICONGIUNZIONI  
PIU' ONEROSE,  
UNA USCITA IN PIU'  
PER I "PRECOCI",  
CONTRATTO DI  
ESPANSIONE FINO  
AL 2025. INPS  
COMMISSARIATA  
E UNA NUOVA  
GOVERNANCE**

**E**' tempo di rientro al lavoro dopo la ferie estive e, come sempre, l'argomento che suscita maggiore attenzione in questo momento è la prossima

manovra di bilancio, la seconda dell'era Meloni, che si annuncia quest'anno particolarmente complessa e complicata, e questo alla luce delle limitate disponibilità di bilancio a fronte di impegni, tutti particolarmente onerosi, assunti dal Governo: conferma della riduzione del cuneo fiscale, prima parte della riforma fiscale, rinnovi contrattuali del settore pubblico, etc. etc.

Guardando alle promesse e ai programmi elettorali delle forze di maggioranza, tra gli impegni da inserire in legge di bilancio ci doveva essere anche la riforma delle pensioni, e in particolare l'uscita per tutti, senza alcuna penalizzazione, con 41 anni di contributi, come CSE ed FLP chiedono da anni, il che avrebbe segnato un punto di svolta rispetto alla riforma Fornero del 2011 e l'abbandono del sistema delle quote.

Sappiamo già che non sarà così, e che nel 2024 permarrà, magari anche con qualche ulteriore aggiustamento peggiorativo, il sistema vigente in questo anno 2023, che, rispetto ai requisiti in essere negli anni precedenti, in non pochi casi li ha

addirittura inaspriti (pensiamo a "opzione donna") rendendo così più difficile le uscite dal lavoro attivo, e rinviando ancora una volta una seria riforma delle pensioni.

Nell'ammettere la circostanza, il Governo ha attivato dei tavoli tecnici di confronto con le Parti Sociali: il primo, si è tenuto l'11 luglio u.s. al Ministero del Lavoro, ha avuto come oggetto la previdenza dei giovani, ed è stato, a giudizio quasi unanime delle OO.SS., un appuntamento del tutto infruttuoso in quanto, rispetto alle argomentazioni e alle proposte venute dalle Parti sociali, la Parte pubblica non ha dato alcun contributo e non ha fornito risposte né avanzato ipotesi al riguardo. Il secondo, che si è tenuto il 26 luglio u.s., ha avuto come oggetto la flessibilità in uscita, ed è apparso altrettanto infruttuoso e povero di indicazioni e di impegni da parte della Ministra del Lavoro, che si è giustificata dicendo che erano in corso approfondimenti da parte del MEF, e che dunque solo a seguire avrebbe potuto dire qualcosa di più sulle scelte possibili.

Il prossimo incontro tecnico è in calendario per il prossimo 5 settembre. L'argomento fissato originariamente in agenda è quello relativo ad "opzione donna", ma è di tutta evidenza che il Ministro del Lavoro, a meno di un mese dalla presentazione della NADEF che





farà da battistrada alla definizione del DDL Bilancio 2024, non potrà esimersi dal parlare delle possibili scelte in materia di pensioni che entreranno nella prossima legge di bilancio (il quarto e ultimo incontro tecnico è invece in calendario per il 18 settembre p.v., e riguarderà il tema, notoriamente molto caro a CGIL-CISL-UIL, della previdenza complementare).

Vedremo gli sviluppi che avrà la discussione e gli esiti che ne sortiranno, e ne daremo conto a chi ci segue.

Nel frattempo, però, cominciano a delinearsi le scelte possibili in manovra di bilancio sul tema pensioni.

Sembra messa definitivamente da parte l'idea di procedere ad una seria e strutturale riforma del sistema previdenziale, lasciando quindi ancora in vita la tanto vituperata Riforma Fornero (che dunque continuerà ad operare anche nel 2024 con le regole che tutti oramai conosciamo molto bene e subiamo) e le sue due storiche opzioni per uscire senza penalizzazioni dal mondo del lavoro: pensione di vecchiaia a 67 anni e pensione anticipata per la quale serve una 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").

Come noto, rispetto alle due opzioni Fornero, sulla base della legge di bilancio, in questo anno 2023 sono state rese possibili e praticabili alcune opzioni nuove

("quota 103", e cioè la possibilità di andare in pensione con 41 anni di contributi e 62 anni d'età), e inoltre prorogate alcune opzioni in essere negli anni precedenti, in primis "APE social" con la conferma piena dei requisiti previsti e anche "opzione donna", ma con un forte inasprimento dei requisiti per accedervi: sempre 35 anni di contributi entro il 31.12.2022, ma con 60 anni di età (e non più 59) che si riduce a 58 anni con due figli o per dipendenti/licenziate, e a 59 con 1 figlio, e comunque solo limitatamente a 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. Correttivi, dunque, tutti peggiorativi, che hanno limitato ulteriormente l'accesso a opzione donna, già reso molto complicato dal ricalcolo totalmente contributivo dell'assegno pensionistico: a luglio 2023, sono state liquidate solo 7.536 domande rispetto alle 23.812 del 2022 e alle 20.681 del 2021.

E, dai rumors circolati in questi giorni, sembrerebbe che nel 2024 debba arrivare il colpo di grazia per "opzione donna", che rischia di essere cancellata definitivamente ed essere inglobata in APE social ("APE rosa").

Ai fini delle scelte complessive in mate-



***E, dai rumors circolati in questi giorni, sembrerebbe che nel 2024 debba arrivare il colpo di grazia per "opzione donna", che rischia di essere cancellata definitivamente ed essere inglobata in APE social ("APE rosa").***

ria di pensioni per il 2024, altri rumors accreditano come opzioni possibili da parte del Governo la riconferma di "quota 103" (uscita anticipata senza penalizzazioni in presenza di 41 anni di servizio e 62 anni di età), quella di APE social (con la riconferma dei requisiti 2023 e la novità di "Ape rosa") e quella della riconferma delle pensioni minime a 600 € per gli over 75, come nell'anno in corso, ma senza ulteriori aumenti nel 2024 in funzione delle promesse elettorali che parlavano di 1000 euro mensili per le pensioni minime.

E, non troverebbe spazio, allo stato dell'arte, neppure l'idea che qualcuno ha avanzato, e tra questi anche noi di CSE ed FLP, di rivedere quel meccanismo, varato con la legge di bilancio 2023, che ha ridotto sensibilmente, per le pensioni superiori a 4 volte il minimo che hanno continuato a godere di una indicizzazione al 100%, la percentuale di rivalutazione delle pensioni in base alla variazione percentuale degli indici dei prezzi al consumo, fissata dal MEF nel 2022 al 7,3%.

Un meccanismo perverso, che ha sottratto risorse importanti a pensionate e pensionati, erodendo sensibilmente il loro potere di acquisto, a partire innanzitutto dalle pensioni più basse (sopra 2.100 € lordi). Comprendiamo bene che la coperta è purtroppo molto corta, a fronte delle scelte che servirebbero al Paese.

Solo per la conferma del taglio del cuneo

fiscale per quasi 14 milioni di lavoratori dipendenti servono 9 miliardi, ma in effetti ne occorrono di più per evitare lo scalino derivante dall'applicazione dello sconto medio 2023 che produrranno buste paga a gennaio 2024 più basse, e da qui l'idea di una mini riforma fiscale per "far cassa". Ma servono anche altre risorse: minimo 9 miliardi per aprire la stagione dei rinnovi contrattuali 2022-24 del P.I.; miliardi per misure in materia di welfare e di sgravi per famiglie/impese; etc.

Ma proprio perché la coperta è molto corta, servirebbero scelte molto precise e orientate socialmente in un momento di grande difficoltà, evitando in ogni modo mance, manette e regalie ai soliti noti (pensiamo alla flat tax al 15% per autonomi e professionisti con redditi fino a 85mila € come fatto nel 2023).

Che, in un tal contesto, i pensionati fungano da cassa per sostenere scelte di questo tipo, non va proprio!

Ieri, prima riunione post ferie del Consiglio dei Ministri, che ha avviato di fatto il percorso per la manovra di bilancio 2024, all'interno del quale i "rumors" qui richiamati hanno trovato purtroppo conferma, a partire dalla scelta di abbandonare ogni velleità su "quota 41" e di continuare a far cassa con le pensioni. Vedremo!

# INCONTRO SINDACALE DEL 28 AGOSTO 2023

**S**i è svolta la riunione sindacale nazionale avente all'ordine del giorno :

- Comunicazioni in ordine al confronto sul lavoro agile;
- Avvio contrattazione sul Fondo Risorse Decentrate 2022;
- Progetto di sede a carico Fondo risorse decentrate "Smaltimento arretrato istanze di rimborso Comitato sussidi";

- Sottoscrizione accordo Famiglie professionali aggiornato alle osservazioni pervenute dall' IGOP e dal Dipartimento Funzione Pubblica;

a seguire è stato, inoltre, effettuato un incontro sindacale territoriale (sedi centrali) afferente :

- Confronto sull'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro ivi compresa l'articolazione in turni di cui all'art. 5 c. 3 lettera a) C.C.N.L. 9 maggio 2022: avvio reperibilità per il personale con funzioni di autista delle sedi centrali (OOSS territoriali e RSU).

La delegazione di Parte Pubblica era composta dal Direttore del Personale dott. Quinzi, dal Direttore dott.ssa Furlai e dai dirigenti della Direzione del personale dott.ssa Cocurullo e dott. Torriero.

La riunione ha avuto inizio con due brevi informative rilasciate dal Direttore Quinzi ovvero:

- la gara per la concessione del servizio Bar delle sedi centrali è andata deserta,

- l'Amministrazione è stata autorizzata a bandire ed organizzare direttamente 2 concorsi per assistenti tecnici di Area II; 80 unità per i Provveditorati ed 80 per le Motorizzazioni. E' intenzione dell'Amministrazione provare a bandire tali concorsi nel più breve tempo possibile, in maniera tale da effettuare almeno le prime prove entro la fine dell'anno.

Lavoro agile

Si è passati, quindi, alla discussione concernente il confronto sul lavoro agile visto l'approssimarsi del 31 agosto, data di conclusione del periodo di sperimentazione.

Nel corso del giro di tavolo che ne è seguito, quasi tutte le sigle presenti, anche se con sfumature diverse, hanno concordato di aggiornare l'accordo sul lavoro agile, secondo la bozza a suo tempo proposta dall'Amministrazione, seguendo due direttrici fondamentali :

- da 2 a 4 giorni settimanali in lavoro agile per tutti coloro che svolgeranno integralmente attività definite smartabili;

- 1 giorno a settimana per tutti coloro che svolgeranno attività parzialmente smartabili.

A seguito di ciò, è stata emanata una proroga dello status quo fino al 15 ottobre prossimo nelle more del perfezionamento dell'accordo raggiunto (che Vi abbiamo già inviato poco fa); nel frattempo verrà nominato un tavolo tecnico,



composto da rappresentanti dell'Amministrazione e delle OO.SS., per l'individuazione delle materie completamente eseguibili da remoto.

Progetto di sede a carico Fondo risorse decentrate "Smaltimento arretrato istanze di rimborso Comitato sussidi";

Su questo punto, il Direttore ha spiegato che è intenzione dell'Amministrazione attivare una manifestazione d'interesse per reclutare circa 20/30 unità di personale per l'attuazione di un progetto finalizzato allo smaltimento delle 6000 pratiche giacenti presso il comitato. Tale attività verrebbe ricompensata con 500 euro lordi mensili per un periodo di circa 4 mesi, nel periodo settembre-dicembre.

Sottoscrizione accordo Famiglie professionali aggiornato alle osservazioni pervenute dall'IGOP e dal Dipartimento Funzione Pubblica

Su questo punto dell'ordine del giorno è intervenuta il Direttore Furlai, prospettando i rilievi avanzati, sull'accordo sottoscritto, dall'IGOP e dalla Funzione pubblica. Tali osservazioni vertevano principalmente su aspetti di dettaglio, che non intaccano la sostanza dell'accordo. Si è passati, quindi, a sottoscrivere nuovamente l'accordo aggiornato alle osservazioni avanzate dagli organi di controllo.

A margine della discussione il Direttore Furlai ci ha anche informati della nuova pianta organica del Ministero, così composta: 40 Direttori generali; 211 Dirigenti di II Fascia; 3697 Funzionari (ex III Area); 3565 Assistenti (ex II Area); 121 Operatori (ex I Area).

Avvio contrattazione sul Fondo Risorse Decentrate 2022

Per quanto riguarda il Fondo Risorse Decentrate 2022 (più corposo del 2021), come FLP abbiamo condiviso la proposta dell'Amministrazione di riproporre lo schema adottato per l'FRD 2021, in quanto permetterebbe di liquidare le somme entro l'anno. Abbiamo sottolineato, altresì, che tale circostanza consentirebbe, così come stabilito negli incontri precedenti, di avviare la discussione sul Fondo relativo al 2023 ed attivare il confronto sui differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche).

Nel giro di tavolo che ne è seguito, tutti hanno condiviso tale impostazione e confidiamo che, nel giro di poco tempo, si possa arrivare alla sottoscrizione del Fondo 2022.

RIUNIONE INTERLOCUTORIA SUGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE,

LA RIPARTIZIONE DELLE POER E SULLE

# PROGRESSIONI ECONOMICHE INTERNE ALLE AREE

La FLP non condivide l'atteggiamento degli altri sindacati sulla questione degli incentivi; esprime forte delusione per come l'Agenzia intende procedere per la ripartizione delle POER; preme affinché entro la settimana prossima si riesca a chiudere l'accordo per la terza tranche di progressioni economiche.







.....  
"Come FLP abbiamo dichiarato invece la nostra condivisione a questa nuova regolamentazione che secondo noi fa giustizia nei confronti dei colleghi che potranno essere destinatari di tali incentivi.

**I**l 7 settembre, sono riprese le trattative di livello nazionale presso l’Agenzia e si sono affrontate le tre tematiche sopra indicate. Ma andiamo per ordine.

#### **INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE**

Ricorderete che il 7 dicembre scorso fu firmato un accordo per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche che come FLP rifiutammo di firmare perché – per chiara volontà sindacale – venivano ridotti drasticamente (del 50%) gli incentivi spettanti per legge al personale impegnato in tali attività.

La norma infatti, il cosiddetto “codice degli appalti”, prevedeva che al singolo dipendente potevano essere corrisposti nel corso dell’anno incentivi che potevano arrivare ad un importo pari al 50% del suo trattamento economico annuo lordo (calcolato al netto degli stessi incentivi).


Vista la forte contrarietà del fronte sindacale, l’Agenzia acconsentì ad abbassare

la percentuale dal 50 al 25%, provocando quindi un chiaro danno ai colleghi direttamente interessati a tali incentivi.

Questo perché i sindacati erano preoccupati che sarebbero potuti arrivare troppi soldi a pochi lavoratori e tutti gli altri si sarebbero arrabbiati.

Senonché, lo scorso 31 marzo è entrato in vigore il nuovo Codice degli appalti (D.Lgs. 36/2023) che, tra le altre, ha apportato due modifiche sostanziali al vecchio codice: con la prima le amministrazioni ora possono regolamentare unilateralmente la ripartizione degli incentivi (cioè senza più dover fare un accordo sindacale), e con la seconda, è stato aumentato l’importo dell’incentivo massimo erogabile al singolo dipendente, elevandolo fino al 100% del suo trattamento economico annuo lordo.

A seguito di tali novità, (così come hanno già fatto e stanno facendo anche le altre amministrazioni), l’Agenzia ha emanato una determina il 14 agosto scorso (a

A close-up photograph of a hand holding a single gold coin between the thumb and index finger, positioned just above a tall stack of similar gold coins. The background is a soft, out-of-focus blue sky. The lighting is bright, highlighting the texture of the skin and the metallic sheen of the coins.

firma del direttore Amministrazione e Finanza, dott. Chiara), contenente una nuova regolamentazione, in molte parti rimasta uguale a quella approvata con accordo sindacale, ma con una significativa modifica per quanto riguarda gli incentivi complessivamente corrisposti al singolo dipendente, stabilendo per l'appunto che possono arrivare fino al 100% del trattamento complessivo annuo lordo percepito dallo stesso.

Alle rimostranze di parte sindacale che rivendicavano la sospensione della determina e un nuovo accordo sindacale, l'Agenzia ha ribadito la sua volontà di mantenere in vigore la determina adottata.

Come FLP abbiamo dichiarato invece la nostra condivisione a questa nuova regolamentazione che secondo noi fa giustizia nei confronti dei colleghi che potranno essere destinatari di tali incentivi.

Ribadiamo che se c'è una norma che dà la possibilità – tra l'altro con risorse esterne (cioè che non intaccano il fondo del salario accessorio di tutti i colleghi) – di remunerare chi ha la responsabilità della conduzione di appalti per lavori con un incentivo che deve essere erogato, lo dice sempre la norma, nel massimo del 100 % del trattamento economico complessivo annuo lordo (calcolato al netto degli stessi incentivi), noi ne siamo contenti.

Purtroppo, la norma, come abbiamo scritto più volte, è rigida e prevede che tale remunerazione vada erogata esclusivamente ai responsabili unici dei procedimenti (RUP), a coloro che svolgono

le funzioni tecniche espressamente previste dalla legge nonché ai loro collaboratori. Quindi, quello che possiamo fare come sindacato responsabile, è quello di prevedere delle soluzioni con le quali poter ampliare il più possibile la platea dei possibili interessati, nel rispetto della rigidità della norma.


Ed è per questo che abbiamo chiesto all'Agenzia di poter reinserire nella nuova regolamentazione adottata il 14 agosto scorso, l'istituzione di un registro nazionale del personale incaricato di svolgere le attività previste dall'art. 45 del nuovo Codice dei contratti pubblici, prevedendo per tutto il personale non in possesso dei requisiti specifici, la possibilità di essere inserito in tale registro previo apposita formazione e/o affiancamento.

E abbiamo chiesto altresì di inserire nell'elenco delle attività svolte che danno diritto alla corresponsione dell'incentivo, anche quella relativa alla gestione della fatturazione, ritenendola anch'essa un'attività "core" in quanto al pagamento delle fatture sono collegati vari adempimenti tecnici che hanno elevata rilevanza ai fini della conclusione di appalti di lavori, servizi e forniture, proprio per permettere di allargare la platea dei colleghi possibili percettori dell'incentivo.

L'agenzia si è dichiarata disponibile a valutare le nostre richieste e ha aggiornato la riunione.

#### **RIPARTIZIONE POER**

Il direttore Organizzazione e Digital



Transformation, Saracchi, si è presentato al tavolo spiegandoci che l'Agenzia intende completare rapidamente la fase di riorganizzazione degli uffici centrali con la relativa allocazione delle POER all'interno degli stessi.

Allo steso tempo ha affermato che per quanto riguarda l'altro pezzo di riorganizzazione che dovrà interessare il territorio, l'Agenzia ancora non ha chiara l'idea di come dovrà essere la nuova architettura organizzativa degli uffici.

Pertanto ci ha prospettato che l'agenzia intenderebbe muoversi in questo modo: attualmente negli uffici centrali sono allocate 53 POER che rappresentano il 24% di quelle totali (218) mentre in periferia ce ne sono 165 (cioè il 76%).

Al fine di non perpetrare una ipotetica discriminazione tra centro e periferia, agirebbero su una riclassificazione al ribasso delle fasce economiche delle attuali POER centrali (cioè diminuendo le POER di fascia 1 e aumentando quelle di fascia 2 e 3), in modo tale che – a parità di budget complessivo – utilizzato per pagare le attuali 53 POER, se ne creerebbero 4/6 nuove, elevando così il numero di POER per gli uffici centrali fino a 57/59 posizioni.

Ha aggiunto poi che, con lo stesso meccanismo, successivamente anche a livello periferico se ne potrebbero creare altre 10/16.

Come FLP abbiamo criticato fortemente tale impostazione dichiarando al direttore Saracchi la nostra forte delusione e l'impossibilità di addivenire a una condivisione di merito, in assenza di un progetto definito che stabilisce quali dovranno essere i nuovi uffici, come dovrà essere la loro struttura organizzativa, partendo quindi da una chiara visione di quanti dirigenti occorreranno per farli funzionare e a quel punto, di quante

POER necessiterà la nuova architettura organizzativa.

Abbiamo anche detto che non è possibile che dopo almeno 5/6 anni in cui i vari direttori di agenzia che si sono alternati (Kessler, Mineo, Minenna) ci hanno continuato a dire che stavano studiando la riorganizzazione, ad oggi l'Agenzia non sia ancora in grado di formalizzare un progetto compiuto.

Per noi non è un problema se poi la concreta attuazione della riorganizzazione a livello territoriale si farà con tempi più o meno lunghi, ma è importante conoscere da subito l'idea dell'agenzia e il progetto di riorganizzazione complessivo.

Tra l'altro dal 2019, anno in cui hanno iniziato ad operare le POER, abbiamo tutti sotto gli occhi le situazioni negative che sono emerse, dall'eccessivo numero di posizioni allocate ad esempio nelle direzioni territoriali a scapito degli uffici operativi, o delle forti disparità per POER che gestiscono pochissime unità di personale e altre che ne hanno sotto di loro 40/50.

La riallocazione quindi, non può prescindere da un esame compiuto a fronte di un progetto complessivo e chiaro di riorganizzazione.

Per la prossima settimana il direttore Saracchi si è impegnato a fornirci altre informazioni ...

#### **PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

L'agenzia ci ha presentato una bozza di proposta contenente il numero di posti da mettere a bando e i criteri da adottare per la terza procedura di progressioni economiche all'interno delle aree.

Relativamente al numero dei posti c'è qualche problema e non lo vogliamo nascondere a voi colleghi.

Sappiamo tutti, fronte sindacale e agenzia, che gli organismi di controllo che



certificano gli accordi sindacali, Funzione Pubblica in primis, sono contrari ad approvare un accordo che contenga un numero di posti esattamente pari al numero dei colleghi che non hanno ottenuto la progressione economica con le precedenti due procedure del 2022. Questo perché, secondo gli organismi di controllo, le progressioni economiche devono avere carattere di selettività; e quindi da anni certificano esclusivamente accordi che individuano posti pari al massimo del 50% degli aventi diritto a partecipare.

Se a questo aggiungiamo che il nuovo e attuale CCNL prevede che non possono partecipare alle procedure coloro che hanno avuto una progressione negli ultimi 3 anni (eventualmente riducibili a due), capite bene che nonostante la FLP ha sempre detto di voler ottenere una progressione per tutti nel giro di 3 procedure, questo diventa – al momento – di difficile attuazione.

Consapevoli di quanto appena descritto, abbiamo ora due ipotesi da percorrere: firmare un accordo in linea con l'orientamento della Funzione Pubblica per un numero di posti pari a poco più della metà dei colleghi che non hanno avuto ancora la progressione, così da portare a casa la procedura 2023 (con decorrenza delle progressioni da gennaio 2023) e poi a gennaio prossimo far partire un'ulteriore procedura per far progredire tutti gli altri colleghi che rimarranno fuori, con decorrenza 1 gennaio 2024 (e questo è invece possibile).

L'altra ipotesi è invece quella di firmare un accordo con il numero di posti complessivo pari a quello dei colleghi che attendono la progressione, mandarlo in certificazione e aspettare, sperando che la Funzione Pubblica non ce lo bocci rimandandolo indietro; in quel malaugurato caso dovremmo firmare un nuovo accordo con i posti ridotti della metà (come

nella prima ipotesi) ma con il rischio che con l'allungamento dei tempi si sfori il 2023.

Questo vorrebbe dire far slittare tutto di un altro anno e quindi bandire una procedura con decorrenza delle progressioni dal 1 gennaio 2024 e un'altra dal 1 gennaio 2025.

All'Agenzia delle Entrate abbiamo scelto – tutto il fronte sindacale, nessuno escluso – di optare per la prima ipotesi, quella della doppia procedura, una ora e un'altra a gennaio del prossimo anno, in quanto l'Agenzia ha sondato la Funzione Pubblica che ha ribadito la propria posizione intransigente.

Qui in ADM invece, gli altri sindacati sarebbero propensi, concorde anche l'agenzia, a optare per la seconda ipotesi, assumendo il rischio paventato dello slittamento delle procedure all'anno prossimo.

Ma che senso ha perdere tempo prezioso e rischiare di mandare tutto a monte?

Perché prendere in giro i lavoratori? Ricordiamo che già per farle queste procedure c'è voluta tutta la pervicacia della FLP, unico sindacato a chiederle mentre (quasi) tutti gli altri sindacati hanno fatto ostruzione fino al giorno prima della firma.

Siamo disposti a prenderci le critiche di chi vorrebbe subito il passaggio per tutto il personale che non ha avuto la progressione nel 2022, ma non a rischiare che le procedure slittino di un altro anno.

Siamo entrati comunque nel merito anche dei criteri e delle relative pesature dell'esperienza professionale, dei titoli di studio e della valutazione.

# CONCORSI PUBBLICI AGENZIA DELLE ENTRATE

**3.970 POSTI FUNZIONARI PER ATTIVITA' TRIBUTARIA e 530 POSTI FUNZIONARI PER SERVIZI DI PUBBLICITA' IMMOBILIARE**

APERTE LE ISCRIZIONI AI CORSI DI FORMAZIONE

**Vuoi diventare uno dei 3.970 funzionari per attività tributaria?**



**"Preparati ai concorsi per l'Agencia delle Entrate"  
ISCRIVITI SUBITO AI CORSI DI PREPARAZIONE DI FLP**

**MODALITA':** a distanza, in modalità webinar  
137 videolezioni  
36 quiz / esercitazioni  
26 slides e documenti



**CONTATTACI!** sito internet: [www.flp.it](http://www.flp.it) - email: [laurea@flp.it](mailto:laurea@flp.it).  
tel. 06/42000358 - 06/42010899



I Dipartimento per la Formazione Universitaria della FLP comunica che, in relazione ai concorsi a 3.970 e a 530 posti banditi dall'Agenzia delle Entrate, ha organizzato dei corsi di preparazione alle procedure selettive (che prevedono una sola prova scritta) in collaborazione con un network altamente specializzato nella preparazione ai concorsi, che da più di 25 anni cura la formazione di aziende multinazionali, Ministeri, Enti ed altre importanti organizzazioni. I corsi saranno attivati a partire dal 28 agosto 2023.

### STRUTTURAZIONE DEI CORSI, COSTI E MODALITA' DI ISCRIZIONE

- i corsi saranno fruibili on-line in modalità asincrona + approfondimento webinar

da seguire in diretta via zoom.

La sezione asincrona sarà disponibile h 24 fino al giorno della prova scritta dei concorsi.

- strutturazione dei corsi: concorso a 3.970 posti concorso a 530 posti 137 videolezioni (\*) 113 videolezioni (\*) 36 quiz / esercitazioni 34 quiz / esercitazioni 26 slides e documenti 31 slides e documenti.

(\*) di durata breve di circa 20 minuti ognuna.

Costi riservati agli iscritti FLP e ai loro familiari - € 279,00 Corso Formazione Funzionari Tributarî - € 256,00 Corso Formazione Funzionari Immobiliari;

- a chi intende iscriversi a entrambi i corsi di formazione, il secondo corso costerà 110,00 euro anziché 256,00.

Modalità di iscrizione: per iscriversi ai corsi, è necessario inviare il modulo di iscrizione allegato al presente notiziario, compilato in tutte le sue parti, all'indirizzo email laurea@flp.it.

Ricevuta la richiesta, saranno fornite tutte le istruzioni necessarie per l'attivazione del corso, e sarà comunicato un CODICE COUPON - che è strettamente personale - al fine di poter ottenere il costo in convenzione riservato agli iscritti e loro familiari.

Per qualsiasi problematica verificatasi in sede di iscrizione, inviare una e-mail all'indirizzo info@lateneo.it.

Per tutte le altre informazioni, visitare il sito internet [www.flp.it](http://www.flp.it) o inviare una e-mail all'indirizzo laurea@flp.it.

## Vuoi diventare uno dei 3.970 funzionari per attività tributaria?



**"Preparati ai concorsi per l'Agenzia delle Entrate"**  
**ISCRIVITI SUBITO AI CORSI DI PREPARAZIONE DI FLP**

**MODALITA': a distanza, in modalità webinar**  
137 videolezioni  
36 quiz / esercitazioni  
26 slides e documenti



**CONTATTACI!** sito internet: [www.flp.it](http://www.flp.it) - email: [laurea@flp.it](mailto:laurea@flp.it)  
tel. 06/42000358 - 06/42010899





FEDERAZIONE  
LAVORATORI PUBBLICI  
E FUNZIONI PUBBLICHE



## SCHEDA DI ISCRIZIONE

CORSO FORMAZIONE CONCORSO AGENZIA DELLE ENTRATE  
3970 FUNZIONARI PER ATTIVITA' TRIBUTARIA  
530 FUNZIONARI PER SERVIZI DI PUBBLICITA' IMMOBILIARE

Corso ON LINE

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_  
Nato/a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_  
CF \_\_\_\_\_ Residente in \_\_\_\_\_  
via \_\_\_\_\_ n. Tel \_\_\_\_\_  
cellulare \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_ e mail \_\_\_\_\_  
e mail PEC \_\_\_\_\_ in servizio presso \_\_\_\_\_

NB scrivere in modo leggibile il Codice fiscale

### Corsi di Formazione Concorso Agenzia delle Entrate 2023

Selezionare il corso prescelto:

- 3970 FUNZIONARI TRIBUTARI  
 530 FUNZIONARI IMMOBILIARI  
 ISCRITTO FLP-CSE-FILAI  
 NON ISCRITTO

La presente scheda di iscrizione deve essere inviata in formato pdf all'indirizzo email:  
[laurea@flp.it](mailto:laurea@flp.it)

Luogo \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

firma  
\_\_\_\_\_

# cinem cine

**F**m biografico sulle vicende emblematiche di Tonya Harding (interpretata molto bene da Margot Robbie) pattinatrice statunitense di successo negli anni '90, condotto benissimo con la tecnica documentaristica, ricostruendo interviste ai protagonisti, la stessa Tonya, la madre Lavona (il premio Oscar per la miglior attrice non protagonista Allison Janney), l'ex marito manesco, il sedicente body guard.

Nella pellicola c'è di tutto: la provenienza della protagonista dagli ultimi della società, figlia della provincia americana periferica che spinta dalla madre tremenda punta tutte le sue scommesse di successo nella vita, con l'intento di fare quei soldi che in famiglia sono sempre stati pochi, sul pattinaggio scelto dunque non tanto come fine, ma come mezzo.

C'è un marito stupido e manesco incapace di un rapporto leale con la moglie, un amico di questi, un autentico mitomane che millanta di essere un esperto dello spionaggio, due malfattori che verranno incaricati del "fattaccio" (quale?, andate a vedere il film) veramente scadenti anche come delinquenti.

C'è soprattutto il rapporto difficile con la madre che insulta continuamente la figlia convinta che per farla vincere deve essere offesa e sminuita, c'è il suo disadattamento relazionale con un mondo di bellezze artefatte e gentilezze forzate impossibili per lei così trasch ma anche autentica nella sua povertà non solo di mezzi economici ma anche culturali.

C'è però anche la fatica degli allenamenti cui la protagonista non si sottrae, la sua voglia – necessità di vincere, c'è il suo fallimento, il suo essere indifesa in una società mediatica che la fagociterà facendone una vittima, c'è la retorica e

nel contempo la metafora dello sport che oltre Atlantico crea personaggi per gli americani che hanno sempre bisogno di "qualcuno da amare, ma anche di qualcuno da odiare".

Ed alla fine c'è la simpatia dello spettatore verso questa pattinatrice un po' sgraziata ma non brutta da vedersi che ne tenta tante pur di emergere da una situazione di degrado nella quale, senza chiederle se lei lo avesse voluto, qualcuno l'aveva messa al mondo, affidandole poi la consegna di tiravi fuori tutti con i soldi che lo sport poteva portare.

Poi c'è la soddisfazione dello spettatore per aver visto uno dei film più belli e particolari della stagione cinematografica che resta tra le migliori degli ultimi anni.





# Cosa vedere a Göteborg

# viaggi

**P**

artiamo con alcune cose utili da sapere prima di fare un viaggio in Svezia e nella cittadina di Göteborg:

La moneta ufficiale in Svezia è la corona svedese (SEK)

Göteborg è una città piccola e molto carina che merita al massimo 3 giorni per essere visitata e non dispone di metropolitana ma di una fitta rete di tram e bus.

Nell'ufficio informazioni Västtrafik si compra la Göteborg Pass, una tessera valida 1, 2, 3 o 5 giorni che consente di entrare gratuitamente in oltre 30 musei e attrazioni della città e girare a bordo dei bus Hop on Hop off per un giorno intero.

Per muoversi sui mezzi di trasporto pubblico di Göteborg, come tram e bus, è possibile acquistare un abbonamento Travelcard di 1 o 3 giorni, che può anche essere integrato alla Göteborg Pass.

In alternativa, una corsa singola sui mezzi pubblici costa 30 SEK (su bus e tram si trovano le macchinette automatiche che erogano biglietti e abbonamenti).

**Göteborg cosa vedere – 1° giorno**

Dopo aver depositato i bagagli nel B&B, io e i miei compagni di viaggio abbiamo preso il tram e siamo scesi alla fermata di Korsvägen, nel cuore di Göteborg, e abbiamo iniziato la visita della città.

La prima cosa che abbiamo visitato sono stati due dei musei più famosi di Göteborg: l'Universeum e il Världskulturmuseet.

# g in 3 giorni



L'Universeum è un museo delle scienze molto bello, suddiviso in settori (pesci, rettili, volatili, ..) e comprendente inoltre la riproduzione di una vera foresta pluviale. L'ingresso è gratuito per i possessori di Göteborg Pass.

Il Museo delle culture del mondo è un museo (ad ingresso gratuito) che raccoglie una vasta collezione di manufatti provenienti da tutto il mondo. A mio personale parere questo museo non è un granché, però dipende dai gusti.

Dopo la visita a questi due musei di Göteborg abbiamo ripreso il tram scendendo alla fermata di Valand su Kungssportsavenyen, la via principale di Göteborg, chiamata anche Avenyen. Qui si trovano numerosi negozi e anche l'Hard Rock Café Göteborg.

Proseguendo a sud siamo arrivati a piedi a Götaplatsen, la grande piazza alla fine di Avenyen, dove si trova il Museo dell'Arte di Göteborg. Sempre grazie alla Göteborg Pass siamo entrati gratis

in questo museo a 4 piani in cui sono esposti numerosi dipinti, tra cui alcune opere di pittori famosi quali Cézanne, Van Gogh e Picasso. Peccato che non sia consentito fare fotografie.

Nel tardo pomeriggio siamo tornati alla fermata di Kunsportsplatsen dove abbiamo preso il battello Paddan che effettua un tour di 50 minuti lungo i canali di Göteborg fino al porto e rientro. Anche questa attrazione è inclusa nella Göteborg Pass e in più, mentre stavamo aspettando di salire a bordo, ci sono stati offerti i dolci tipici del posto, ovvero i kanelbullar, le tipiche girelle alla cannella svedesi.

La prima notte a Göteborg abbiamo assistito allo spettacolo grandioso del sole di mezzanotte, il fenomeno astronomico che si verifica oltre il Circolo Polare Artico nei mesi estivi, da Maggio a Luglio. Il sole non tramonta mai e anche alle 3 di notte il cielo era illuminato da una luce calda.



### **Göteborg cosa vedere – 2° giorno**

La mattina seguente ci siamo svegliati di buon ora, abbiamo fatto la nostra abbondante colazione a Villa Balder e ci siamo avviati a piedi alla fermata di Sankt Sigfrids Plan per poi scendere a Valand e proseguire a piedi lungo Vasagatan, Haga e Linnégatan.

Vasagatan è un lungo viale alberato, transitato da tram e pedoni, che conduce alla zona dello shopping, ovvero Haga. In fondo ad Haga Nygata si arriva a Linnégatan, un altro lungo viale trafficato nel quale si trovano numerosi ristoranti, bar e localini in cui mangiare a prezzi modici.

Dopo questa passeggiata siamo tornati a Brunnsparken e siamo entrati nel grande centro commerciale che si trova a ridosso del canale. Ci siamo avviati a piedi verso la ruota panoramica di Göteborg, la Göteborgshjulet, fresca fresca di inaugurazione, avvenuta il 22 maggio 2010. La Göteborgshjulet si trova sul molo di Göteborg, adiacente all'Opera, è alta 60 metri ed è la prima ruota panoramica cittadina del Nord Europa.

Nel primo pomeriggio siamo scesi alla fermata di Liseberg e siamo entrati all'omonimo parco giochi, il Luna Park più grande di tutta la Svezia. Con la Göteborg Pass non abbiamo dovuto pagare il biglietto d'ingresso. La delusione, però, è giunta non appena abbiamo provato a salire sulla prima attrazione: tutti i giochi hanno un costo di ingresso che si aggira attorno alle 30 SEK. Come ai nostri Luna Park, per intendersi, in più però vi è anche un costo di accesso al parco, che noi fortunatamente non abbiamo dovuto pagare.

A ora di cena siamo tornati alla fermata di Kunsportsplatsen, esattamente nella piazzetta di Harry Hjornes Plats, dove abbiamo cenato in un ristorante

molto carino ed economico. Su tutta la piazza si trovano numerosi localini in cui poter mangiare.

### **Göteborg cosa vedere – 3° giorno**

La mattina abbiamo fatto colazione e preparato le valigie, in modo che fossero già pronte alle 17 prima di riprendere il tram per tornare a Nils Ericson e tornare in aeroporto.

Così, senza bagagli al seguito, abbiamo nuovamente preso il tram a Sankt Sigfrids Plan e siamo tornati nel centro di Göteborg, a Brunnsparken. Dalla piccola piazza adiacente al canale, Gustaf Adolfs Torg, parte ogni ora il trenino Stinsen Sightseeing (gratuito con Göteborg Pass).

Abbiamo attraversato la piazza e costeggiato a piedi il canale, lungo il quale si trova un altro museo molto bello, lo Stads Museum, il Museo della città. Questo museo di Göteborg è situato nell'edificio della vecchia Compagnia delle Indie Orientali in Svezia e ospita opere e manufatti che testimoniano l'evoluzione della città dal periodo vichingo fino ad oggi.

A ora di pranzo abbiamo preso il tram con destinazione Botaniska Träsgården e siamo arrivati al Giardino Botanico di Göteborg, una grande area verde che ospita centinaia di specie tra piante e fiori. L'ingresso al giardino è gratuito.

A ritorno abbiamo preso la linea 2 e siamo scesi a Linnéplatsen dove si trovano il grande parco pubblico di Slottsskogen e il Museo delle Scienze Naturali.

# libri

**Q**uanti buoni propositi abbiamo fatto per quest'anno, e quanti ne abbiamo rispettati? Abbiamo letto abbastanza come volevamo? Ci siamo arricchiti tra le pagine dei romanzi o dei saggi che volevamo?

Forse però, tra le tante uscite dell'anno, ci siamo persi qualcosa. Quali sono i libri da leggere assolutamente in questo 2023?

La risposta è sempre "tanti".

Tantissimi anzi.

Per questo l'ansia di lettrici e lettori è quella di perdersi qualcosa di imperdibile.

Per questo, la nostra redazione ha deciso di stilare una lista di consigli utili sulle letture del 2023: romanzi, saggi, manuali che non puoi proprio perdere.

Non ci resta che augurarti buona lettura!

È stato davvero arduo riuscire a scegliere solo alcuni titoli italiani da consigliarti come lettura.

La narrativa legata al nostro Paese è sempre molto prolifica e interessante, ma siamo riusciti a trovare sei libri da leggere assolutamente:

Palos, Spagna, agosto 1492. Oro puro è il nuovo romanzo di Fabio Genovesi che racconta, attraverso lo sguardo di un ragazzo di sedici anni, una delle più grandi avventure della Storia: il viaggio di Cristoforo Colombo alla scoperta dell'America;

ancora fresco dal successo della serie tv Netflix ispirata al suo romanzo Tutto chiede salvezza, Daniele Mencarelli

è tornato in libreria con un nuovo, potentissimo romanzo che indaga le estreme conseguenze dell'amore genitoriale: Fame d'aria;

dopo essere entrato in quella di Dostoevskij, Paolo Nori con Vi avverto che vivo per l'ultima volta entra in un'altra vita incredibile, quella di Anna Achmatova: una figura che ci guarda, ci riguarda, e ci tocca più forte dove siamo ancora umane creature;

Romana Petri torna con un nuovo incredibile romanzo, Rubare la notte, che racconta la storia di Antoine de Saint-Exupéry (autore de Il piccolo principe) muovendosi fra le testimonianze dirette, la rilettura delle opere autobiografiche, e un meraviglioso epistolario semi-immaginario con la madre;

in stato di grazia, come la grande narratrice di Accabadora, Michela Murgia scrive per tutti noi un libro strabiliante, Tre ciotole, un romanzo fatto di storie che si incastrano e in cui i protagonisti stanno attraversando un cambiamento radicale che costringe ciascuno di loro a forme inedite di sopravvivenza emotiva;

"Quando torni io non ci sarò già più." Sono le ultime parole di S. a Matteo, pronunciate al telefono in un giorno d'autunno del 1998. Da quegli istanti sono passati quasi venticinque anni, durante i quali Matteo B. Bianchi non ha mai smesso di plasmare nella sua testa le pagine de La vita di chi resta, piene di lancinante bellezza.



