

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

RINNOVO CCNL ANASTE 2022 CARLOMAGNO FLP E CSE: "RISULTATO IMPORTANTE CHE FA I CONTI CON LE COMPLESSITÀ DI QUESTA FASE, ORA PRONTI A GUARDARE AL PROSSIMO RINNOVO"



Intervista a Marco Carlomagno,
Segretario generale FLP

pag. 7



Riforma pensioni

pag. 17



Buoni pasto

pag. 20



IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

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

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

E' diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

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

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

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

ASSOCIATO USPI UNIONE STAMPA PERIODICA ITALIANA PUBBLICITÀ



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

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

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

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

disponibili all'indirizzo dell'Agenzia delle Entrate:

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



**DALLA
PARTE DEI
LAVORATORI**



DIRETTORE

Marco Carlomagno

DIRETTORE RESPONSABILE

Roberto Sperandini

COMITATO EDITORIALE

Lauro Crispino, Roberto Sperandini,
Vincenzo Patricelli

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Chiara Sernia

REDAZIONE ROMANA

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

REDAZIONE:

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

COLLABORATORI:

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

COMITATO SCIENTIFICO:

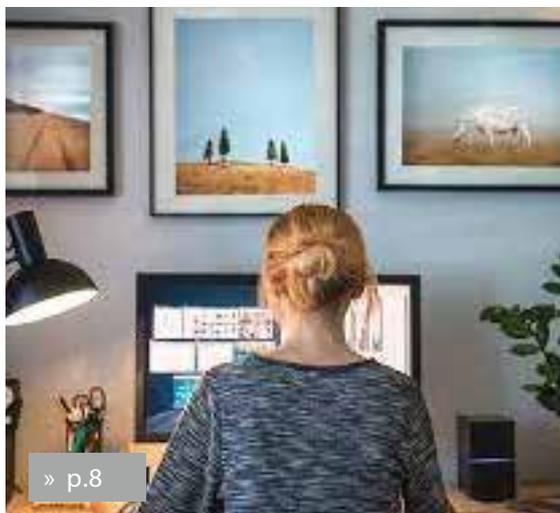
Leonardo Bugiolacchi, Marco Carlomagno, Vittorio
Carlomagno, Amelia Crasta, Vincenzo Maria Cesaro,
Stefano Dumontet, Ezio Ercole, Gennaro Ferrara, Lucilla
Gatt, Riccardo Izzo, Gaetano Laghi, Francesco Lambiase,
Claudio Quintano, Antonio Scamardella, Concezio Ezio
Sciarra, Antonio Leonardo Fraioli, Giulia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

SOMMARIO

FLP NEWS



» p.8



» p.8



» p.14

06 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**12 EVENTI****14 INTERVISTA****22 DEMANIO****23 ENTRATE****20 ECOFIN****23 DEMANIO****24 FORMAZIONE UNIVERSITARIA****26 DIFESA****27 MEF****28 PENSIONATI****30 RUBRICHE VARIE**

» p.28

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici

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

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

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

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

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

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

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

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



MARCO CARLOMAGNO

Giornalista pubblicista e segretario generale della FLP, Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche.

Laureato in Giurisprudenza, Economia Aziendale e Sociologia,

è in servizio presso l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli e ha ricoperto numerosi incarichi sia all'interno dell'Agenzia che in varie pubbliche amministrazioni.

Dal 2002 ha insegnato Diritto tributario, civile e del lavoro in numerosi Master e Corsi di perfezionamento e di alta formazione presso varie Università, tra le quali "Parthenope" e "L'Orientale" di Napoli, "La Sapienza" e "Tor Vergata" di Roma. È docente e Responsabile Scientifico dei Corsi di Formazione per Mediatori presso l'Istituto di Alta Formazione "Anthilya".

È componente del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli.

È componente del Gruppo di monitoraggio della "Sperimentazione del lavoro agile" della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

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

È direttore della rivista «FLP News».

EDITORIALE

Come sanno gli iscritti e i simpatizzanti che seguono i nostri canali di informazione, i nostri profili social, o sfogliano la n

SMART WORKING: LA CARTA VINCENTE DELLE AZIENDE E DELLA PA PER SUPERARE LA CRISI ENERGETICA E MIGLIORARE IL MONDO DEL LAVORO

BOTTA E RISPOSTA SUI VANTAGGI DELLO SMARTWORKING

E L'IMPORTANZA DELLA PROROGA:

INTERVISTA AD UN ESPERTO IN MATERIA



Con l'avvicinarsi dell'approvazione della Legge di Bilancio 2023, arriverà anche la proroga dello smart working fino al 31 marzo 2023.

L'ultimo emendamento, approvato in Commissione Bilancio della Camera, coinvolge, però, solo i lavoratori cosiddetti "fragili" ossia chi, secondo apposita certificazione medica, risulta affetto da una grave malattia o disabilità.

Per tutti gli altri, genitori di figli minori di 14 anni compresi, si tornerà a lavorare definitivamente in ufficio. E lo si farà in giorni stabiliti o tutta la settimana, a discrezione delle politiche adottate internamente dalle aziende.

Nonostante questo emendamento, secondo Osservatori.net, lo smart working continuerà ad essere utilizzato il prossimo anno nelle grandi imprese con un'ipotesi di incremento anche nel settore pubblico.

Abbiamo parlato dell'evoluzione dello smart working nel corso del tempo, dei suoi vantaggi e difetti e di come la sua implementazione possa migliorare il mondo del lavoro pubblico e privato con Marco Carlomagno, giornalista e segretario generale della Federazione dei Lavoratori Pubblici e delle Funzioni Pubbliche (FLP), oltre che coautore del libro "Dimensioni dello smart working".

Partiamo dal principio: come si è evoluto lo smart working e il telelavoro nel corso del tempo, in Italia?

Il telelavoro è una normativa che esiste da 20 anni e si basa sull'idea che il dipendente abbia una postazione fissa ma dislocata in un luogo diverso dalla sede aziendale, di solito, l'abitazione del lavoratore.

Lo smart working vero e proprio, invece, per definizione, non è solo lavorare da casa: piuttosto, è un modo diverso di intendere il lavoro che presuppone una diversa organizzazione delle mansioni da svolgere, in autonomia e per obiettivi da raggiungere entro un tempo stabilito con l'azienda.

Inizialmente, è stato adottato più per venire incontro alle esigenze personali dei singoli lavoratori, senza intervenire sul metodo. Fattore indispensabile affinché il lavoro agile sia adottato per un numero rilevante di dipendenti e funzioni davvero.

Il lavoro agile, quindi, si è diffuso nelle aziende abituate a lavorare per obiettivi, senza però metterne in discussione i precedenti assetti organizzativi e procedurali. Inoltre, lo smart working fa fatica ad essere innestato in modo capillare in Italia e in tutte le realtà aziendali, in particolare nelle PMI.

Il lavoro agile, prima dell'emergenza pandemica, è stato adottato anche nelle PA sulla base della normativa voluta nel 2017 dall'ex Ministra Madia, limitata ad alcune Amministrazioni e con numeri molto contingentati.

Qualcosa in più è stato fatto negli anni con il telelavoro, adottato in alcune Amministrazioni centrali tipo Agenzia Entrate, MEF, Sviluppo economico e altre. Ma tale sperimentazione era finalizzata a cercare di dare risposta ad alcune esigenze di natura familiare e di conciliazione vita-lavoro.

Il lavoro agile nel periodo emergenziale, nella fase più dura del lockdown, è stato invece indirizzato essenzialmente alla deroga dei paletti previsti dalla norma, per permetterne un uso diffuso ai fini della prevenzione del contagio ed allo stesso tempo cercando di garantire i livelli di servizio erogati a cittadini e imprese.

E nella seconda fase?

Nella seconda fase emergenziale le norme sopravvenute, su input della Ministra Dadone, hanno cercato di definire gli ambiti di applicazione post emergenziali, individuando uno strumento organizzativo quale quello dei POLA (Piani Organizzativi per il Lavoro Agile) che dovevano essere di impulso per le Amministrazioni nel superare le resistenze interne.

Bisognava definire in modo compiuto le attività "smartabili", individuando anche una percentuale minima di attribuzione del personale adibibile a tali attività con una percentuale comunque applicabile pari al 30% per le Amministrazioni che non avessero predisposto i Pola. Questo assetto è stato rivisto dal Ministro Brunetta con l'abbassamento della percentuale minima al 15%. E con l'affievolimento

“ *Bisognava definire in modo compiuto le attività "smartabili", individuando anche una percentuale minima di attribuzione del personale adibibile a tali attività con una percentuale comunque applicabile pari al 30% per le Amministrazioni che non avessero predisposto i Pola. Questo assetto è stato rivisto dal Ministro Brunetta con l'abbassamento della percentuale minima al 15%.”*



Nel pubblico, scontiamo ancora gli effetti negativi dell'impostazione

Brunetta. Per cui per tutto il 2022 abbiamo assistito sostanzialmente a una proroga della regolamentazione voluta con il cosiddetto rientro in presenza. E quindi il lavoro agile è stato mantenuto, ma depotenziato. Ridotto unicamente a un benefit di conciliazione vita-lavoro, concesso solo uno o due giorni settimanali."

dell'obbligo dei POLA, ora previsti all'interno del Piano delle performance delle Amministrazioni (PIAO).

Come commenta gli ultimi provvedimenti sullo smart working del Governo?

Il Ministro Zangrillo, proveniente dal privato ed essendo stato per anni un manager a capo della gestione delle risorse umane di molte grandi aziende, ha una visione molto più laica di quella del suo predecessore.

Il Ministro nella precedente legislatura è stato tra i co-firmatari in Commissione Lavoro dello schema di disegno di legge sul lavoro agile. Schema che mirava ad adeguare alcune previsioni normative dell'attuale impianto risalente all'anno 2017.

Al momento, vi sono dichiarazioni programmatiche alle Camere e alcune interviste rilasciate alla stampa. Ciò per manifestare la volontà di riconoscere tale modalità lavorativa come innovativa. E, dunque, da implementare anche nel pubblico.

Auspichiamo che vi possano essere a breve concrete indicazioni che superino le impostazioni restrittive contenute nei DM di Brunetta. E che lascino alle singole Amministrazioni, e alla loro autonomia, senza vincoli e laccioli, l'organizzazione della prestazione lavorativa.

È chiaro, quindi, che una nuova regolamentazione normativa del lavoro agile non può limitarsi unicamente a dettare regole. Seppur importanti e in materia di accordo individuale e diritto alla disconnessione. Materia, tra l'altro, strettamente legata anche alla dinamica negoziale in quanto rientranti nella regolamentazione del rapporto di lavoro.

A mio parere, l'intervento legislativo è utile per aggiornare e migliorare il quadro normativo. Ma deve lasciare ambiti e spazi alla contrattazione collettiva nazionale e a quella integrativa. Questo per definire gli ambiti generali e le garanzie capaci di valorizzare la contrattazione e non di azzerarla o renderla difficile e limitata.

Perché lo smart working dopo la pandemia è stato adottato solo da parte di alcune aziende?

Nel privato e, soprattutto nei settori ad alta innovazione tecnologica, è un'esperienza che è stata mantenuta ed è vista con favore non solo dal personale.

Anche i vertici aziendali ne hanno apprezzato i benefici in termini di maggiore produttività, minori assenze. E, cosa non secondaria, possibili economie in termine di gestione e conduzione degli stessi posti di lavoro.

Le grandi aziende sono andate avanti su questa strada. La Ducati, ad esempio, ha adottato lo smart working per i suoi dipendenti, dando loro autonomia e fiducia. Inoltre, i dipendenti Ducati, pur essendo inquadrati sotto contratto metalmeccanico, lavorano solo 30 ore anziché 40, a parità di stipendio.

Grazie a questa politica aziendale, nel semestre da gennaio a giugno 2022 i ricavi dell'azienda sono cresciuti del 5,4%. Passando da 514 a 542 milioni di euro, il valore più alto mai registrato dalla casa motociclistica nei primi sei mesi dell'anno.

Ducati si conferma, quindi, un modello di welfare aziendale e l'eccellenza mondiale assoluta del Made in Italy.

E gli altri?

Non si può dire lo stesso delle PMI, dove queste politiche tardano a instaurarsi e dove prevale la convinzione che si è sempre lavorato in ufficio o in presenza e che bisogna tornare a quel tipo di normalità.

Ma la cosiddetta normalità precedente la pandemia non potrà mai tornare perché il mondo del lavoro non è più quello del periodo pre-Covid. Bisogna arrendersi a questa verità se si vuole davvero progredire. E rimanere al passo con gli altri Paesi d'Europa a livello di innovazione e di welfare aziendale.

Inoltre, c'è il pregiudizio che non tutti i lavori sono adatti allo smart working quando l'esempio citato prima della Ducati mostra il contrario.

Nel pubblico, scontiamo ancora gli effetti negativi dell'impostazione Brunetta. Per cui per tutto il 2022 abbiamo assistito sostanzialmente a una proroga della regolamentazione voluta con il cosiddetto rientro in presenza. E quindi il lavoro agile è stato mantenuto, ma depotenziato. Ridotto unicamente a un benefit di conciliazione vita-lavoro, concesso solo uno o due giorni settimanali.

Questa impostazione difensiva, che ha poco a che fare con la logica del lavoro agile, ha frenato la spinta necessaria all'innovazione e alle modifiche organizzative. Che sono rimaste a com'erano prima del lockdown e, quindi, in gran parte ormai obsolete.

Quali sono i vantaggi dello smart working?

I pregi sono di natura organizzativa, di efficienza e di miglioramento del benessere organizzativo. Ma lo smart working non è solo questo. Il lavoro agile è uno strumento fondamentale per il lavoro attuale e del futuro e l'esperienza di questi anni, pur parziale e sperimentale, dovrebbe divenire una modalità importante di svolgimento della prestazione lavorativa.

A seguito della crisi di approvvigionamento energetico che ha comportato un forte innalzamento dei prezzi legati ai combustibili e delle bollette di luce e gas e dell'emergenza climatica che ha portato all'invivibilità delle nostre città per le alte temperature e ai gravissimi fenomeni idrogeologici, come da ultimo l'alluvione nelle Marche e ad Ischia, abbiamo chiesto a tutte le Amministrazioni e agli Enti di utilizzare e incentivare il lavoro agile in tutti i casi e per tutte le attività che potevano essere svolte in modalità smart working e da remoto.

Misure, queste, necessarie per permettere un risparmio di carburante e le conseguenti spese sostenute per raggiungere gli Uffici dai lavoratori e dall'utenza.





Un beneficio a tutto campo, dunque?

Certo. In un'ottica non solo di efficienza, ma anche di risparmio dei costi sostenuti dai lavoratori e dalle Amministrazioni. Ciò in un momento in cui l'abnorme e ingiustificato aumento dei prezzi petroliferi, in particolare del gasolio da auto-trazione, sta facendo lievitare ogni giorno i prezzi dei beni di consumo. Con conseguenze dirette sul potere di acquisto di lavoratori e pensionati.

Per non parlare del contributo ad alleggerire il traffico nelle ore di punta, diminuire le emissioni di ossido di carbonio, conciliare i tempi di vita e di lavoro in periodi di chiusura delle scuole e alla mancanza di servizi alternativi.

Secondo uno studio dell'Osservatorio del Politecnico di Milano, infatti, l'implementazione del lavoro agile

(2-3 giorni alla settimana) abbatterebbe fino a 2,5 milioni di tonnellate di CO2. Oltre che a ridurre, complessivamente, di circa il 30% i costi energetici. Oggi, purtroppo, lo smartworking nel nostro Paese è tornato a livelli sotto la media europea.

E gli eventuali svantaggi?

Tra le criticità lamentate dello smartworking, vi sarebbe la mancanza di socialità all'interno del luogo lavorativo e l'impossibilità di condividere difficoltà sul lavoro e di trovare possibili soluzioni lavorative. Il lavoratore in smart working avrebbe, infatti, un minore contatto diretto con i propri colleghi o direttamente con il proprio datore di lavoro.

Tuttavia, disponiamo di strumenti che possono contrastare gli effetti negativi derivanti da un'applicazione puramente teorica dello smartworking: l'alternanza lavoro in presenza e lavoro agile (il cosiddetto lavoro ibrido) e l'utilizzo delle tecnologie e della video conferenza oltre che un accorto utilizzo delle fasce di contattabilità e il diritto alla disconnessione .

La scelta dovrebbe ricadere, quindi, sul lavoratore. Questi di comune accordo con il datore di lavoro sceglie la modalità lavorativa più confacente alle sue esigenze. Sempre nel





Valorizzare la dirigenza, aumentando i profili di

managerialità e di capacità di gestire processi e dinamiche organizzative, e il lavoro pubblico, mediante un sistema di valutazione basato sui risultati e non sugli adempimenti o sulla mera presenza, riconoscendo il diritto alla carriera, a mettersi in gioco e a migliorare il proprio ruolo nell'organizzazione."

rispetto, ovviamente, del raggiungimento degli obiettivi aziendali e professionali pattuiti.

Ritengo il lavoro agile qualcosa di più di un pur importante strumento di conciliazione vita lavoro, o di efficientamento energetico.

È un cambio di paradigma, che investe l'organizzazione del lavoro e dei processi, i modelli organizzativi, le sfere di autonomia e di responsabilità, il lavoro per obiettivi, lo sviluppo professionale.

Qual è il rapporto tra smart working e PA?

Come detto in precedenza, il lavoro agile è un fattore di modernizzazione delle Pubbliche amministrazioni sia ai fini del superamento del gap digitale che ancora affligge molte amministrazioni, che per innovare i modelli organizzativi e gli stessi processi lavorativi che debbono essere sempre più orientati al soddisfacimento dei bisogni di cittadini e imprese.

Per poter efficacemente implementare il lavoro agile è necessario operare su più direttrici.

La prima è sicuramente quella di una vera rivoluzione digitale che passa attraverso interventi infrastrutturali quali quelli della banda larga su tutto il territorio nazionale, le dotazioni informatiche delle Amministrazioni in termini di numero e di qualità, la digitalizzazione dei processi in gran parte ancora cartacei, la creazione e l'interoperabilità delle banche dati.

A questo si deve accompagnare un processo di modifica organizzativa che adegui gli assetti alle nuove tecnologie e alle nuove forme di lavoro.

Possibili soluzioni?

Bisogna accorciare i livelli di responsabilità e diminuire l'eccessiva gerarchizzazione delle strutture che in questi anni è servita solo a permettere il proliferare di ben remunerate posizioni di vertice, ma hanno aumentato i livelli di burocrazia e la deresponsabilizzazione degli addetti.

Bisogna privilegiare un'organizzazione più orizzontale e meno verticale, in cui aumentino i livelli di responsabilità, il lavoro per team. In cui si premino le innovazioni, le proposte, si valorizzano i tanti talenti presenti.

Valorizzare la dirigenza, aumentando i profili di managerialità e di capacità di gestire processi e dinamiche organizzative, e il lavoro pubblico, mediante un sistema di valutazione basato sui risultati e non sugli adempimenti o sulla mera presenza, riconoscendo il diritto alla carriera, a mettersi in gioco e a migliorare il proprio ruolo nell'organizzazione.

Valori oggi del tutto sconosciuti dalla sconsiderata politica di questi decenni basata non solo sulla denigrazione del lavoro pubblico. Ma anche sul blocco dei salari, delle carriere, dei riconoscimenti professionali.

Cosa fare allora?

È necessario ridisegnare la mappa dei processi lavorativi e le professionalità necessarie, prevedendo un massiccio inserimento mirato di nuova forza lavoro e la riconversione, la riqualificazione di quella oggi presente, mediante processi di formazione diffusa e permanente.

In tale ambito vanno ridisegnati i fabbisogni delle Amministrazioni, le loro articolazioni e le diverse missioni e competenze, riscritti gli ordinamenti professionali per adeguarsi alle sfide del cambiamento.

In buona sostanza, appare di tutta evidenza come non basti adeguare le norme o modificarle per cambiare il modo di lavorare e riconoscere il lavoro agile come una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ma è necessario un vero cambio di paradigma.

Infine, bisogna arrivare a considerare il lavoro agile come una formidabile modalità di innovazione organizzativa e di modernizzazione delle strutture, non come uno strumento necessario in certe fasi emergenziali.

Il futuro del lavoro sarà lo smart working sia per privati sia per la PA?

Ritengo che il futuro, anche prossimo, sarà caratterizzato da un maggiore ricorso alle forme di lavoro agile. Perché l'ingresso prepotente della tecnologia nel modo di lavorare non potrà essere limitato o evitato da concezioni burocratiche tipiche del '900. Nonostante resistenze che soprattutto nel settore pubblico continuano a manifestarsi per una visione miope. E anche per una mancata capacità direzionale e di strategia di parte della dirigenza.

Ma una cosa non si potrà negare: il valore aggiunto in termini di produttività e di fruibilità dei servizi. E i benefici in termini di vivibilità e di migliore conciliazione vita lavoro che, alla fine, comunque prevarranno.

La parola a Larry Fink

Larry Fink, numero uno di BlackRock, il più grande asset manager globale, con oltre 10mila miliardi di dollari in gestione, nella consueta lettera di inizio anno ai CEO, sottolinea le necessità di un capitalismo più responsabile.

Otto pagine in cui uno degli uomini più potenti del mondo, tra le altre cose, esorta le aziende a rivedere i rapporti con i lavoratori.

“Sebbene l'uscita dalla pandemia per le aziende sia un'occasione di ricostruzione, i CEO si trovano davanti a un paradigma radicalmente diverso da ciò a cui eravamo abituati. La normalità prevedeva che i dipendenti andassero in ufficio



“È necessario ridisegnare la mappa dei processi lavorativi e le professionalità necessarie, prevedendo un massiccio inserimento mirato di nuova forza lavoro e la riconversione, la riqualificazione di quella oggi presente, mediante processi di formazione diffusa e permanente.”



cinque giorni alla settimana. Raramente si parlava di salute mentale sul luogo di lavoro e i salari della manodopera a basso e medio reddito crescevano a malapena. Quel mondo non esiste più”.
“Le società che non si adeguano a questa nuova realtà, e non danno seguito alle istanze dei loro dipendenti, lo fanno a loro rischio e pericolo.”

Ringraziamo Marco Carlomagno, mediatore, docente e direttore scientifico di grande fama ed esperienza in materia di mediazione, conciliazione o risoluzione alternativa delle controversie secondo D.l. 180/2010 e D.lgs 28/2010.

Con approvazione del Ministero della Giustizia e componente del consiglio direttivo di “Associazione Italia4Blockchain”, membro fondatore di INATBA – International Association for Trusted Applicazioni blockchain.

RINNOVO CCNL ANASTE 2022 CARLOMAGNO FLP E CSE: "RISULTATO IMPORTANTE CHE FA I CONTI CON LE COMPLESSITÀ DI QUESTA FASE, ORA PRONTI A GUARDARE AL PROSSIMO RINNOVO"



È stato sottoscritto, presso la sede di ANASTE (Associazione Nazionale Strutture Territoriali e per la Terza Età), il rinnovo del CCNL che si applica al personale delle residenze assistenziali per anziani per il triennio 2020/2022, da parte della Confederazione CSE e delle Federazioni di categoria CSE FULSCAM e CSE Sanità, la cui componente maggioritaria è rappresentata dalla FLP.

“Questo risultato è stato raggiunto dopo una lunga trattativa – spiega Marco Carlomagno, Segretario Generale di CSE e FLP, sigla che ha svolto un

ruolo di primo piano in questo rinnovo contrattuale – nonostante il clima sfavorevole legato non solo alla legittima contrapposizione tra le parti, ma soprattutto ai problematici scenari socio-economici che attualmente interessano il mondo delle strutture residenziali territoriali per anziani”.

Nel corso della trattativa, che ha dovuto fare i conti anche con le complessità dovute all’andamento dell’economia post-pandemia e all’emergenza bellica, è emersa la necessità di una revisione del settore e, in particolare, delle risorse messe in campo dal Governo e dalle Regioni, al fine di



salvaguardare la continuità dei servizi e delle attività, in linea con quanto previsto dalle normative, insieme alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

“I lavoratori del settore – commenta Carlomagno – sono infatti impiegati all’interno di aziende in crescente e oggettiva difficoltà a causa dell’aumento dei costi di gestione, di contribuzioni da parte della P.A. ferme da anni, del peso, in termini di costi e di difficoltà, della pandemia e, infine, dall’aumento dei costi delle materie prime e dell’energia”.

Prosegue il Segretario Generale: “Il lungo negoziato e il serrato confronto tra le organizzazioni sindacali e l’Associazione ANASTE hanno comunque visto come esito il raggiungimento dell’importante obiettivo, che ha portato a un significativo passo in avanti rispetto ai contratti precedenti, in particolare in termini di retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, che vedono ora un adeguamento ai tabellari medi di settore”.

Introdotta anche, a parziale ristoro del mancato tempestivo

rinnovo, l’erogazione di una integrazione una tantum, che verrà corrisposta per il periodo di vacanza contrattuale intercorrente dal 1° gennaio 2020 ad oggi.

“Oltre all’adeguamento delle retribuzioni, che seppure inferiori rispetto alla nostra richiesta costituiscono comunque un significativo segnale in questa fase avversa, nella quale nonostante tutto siamo riusciti a rinnovare con soddisfazione il CCNL, abbiamo ottenuto ulteriori miglioramenti importanti su diversi aspetti rispetto ai precedenti contratti – aggiunge Carlomagno – in particolare in merito alla copertura dei periodi di malattia, degli infortuni, dell’aspettativa del periodo di comporto fino a 140 giorni, e anche, tra l’altro, sui tempi di vestizione e sul riconoscimento del lavoro agile”. E conclude:

“Forti di questo successo, il nostro impegno si proietta sin d’ora verso il futuro rinnovo, per il quale inizieranno i lavori, auspicabilmente, nel mese di marzo 2023”.

RIFORMA DELLE PENSIONI:

AL VIA IL TAVOLO DI CONFRONTO TRA GOVERNO E PARTI SOCIALI

MARCO CARLOMAGNO, FLP E CSE: “UN TAVOLO TRASVERSALE E MIRATO ALL’ASCOLTO, PRIORITARIA UN’INTERPRETAZIONE ORGANICA DELLA RIFORMA E NON BASATA SULLA MERA MANUTENZIONE.

Si è tenuto il primo vertice tra governo e parti sociali per la riforma delle pensioni, che ha visto sedersi al tavolo di confronto la Ministra del Lavoro Marina Elvira Calderone insieme alle sigle sindacali maggiormente rappresentative per prendere in esame le diverse ipotesi in campo.

La prima bozza della riforma, che entrerebbe in vigore dal 2024, dovrebbe essere definita entro 6 mesi, ma non mancano le criticità.

Interviene così Marco Carlomagno, Segretario Generale CSE - Confederazione Indipendente Sindacati Europei e FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche: “Il nostro obiettivo è quello di andare oltre le misure tampone con una riforma organica che superi le iniquità attuali e investa per garantire il futuro dei giovani.

Appreziamo la posizione della Ministra Calderone, che con il Sottosegretario Claudio Durigon ha coordinato il tavolo sulle pensioni inaugurato stamani al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Un tavolo, riconosciamo, mirato all’ascolto e a trovare il massimo consenso tra le parti, sindacali e datoriali, su una riforma che sia organica, capace di funzionare a regime e che non si limiti, quindi, a operazioni di mera manutenzione, con proroghe su proroghe”.

Tra i principali temi di discussione: finestre di pensionamento, forme di garanzia pensionistica per i giovani, indennità per anziani e disabili, lavori usuranti, Opzione donna – tema che già si dimostra particolarmente controverso.

“Senza la separazione tra previdenza e assistenza, senza il ripristino del rapporto tra lavoratori attivi e

pensionati e la crescita di salari e stipendi, ogni operazione di equità nel campo della flessibilità in uscita, delle future pensioni delle giovani generazioni, del riconoscimento dei lavori usuranti, rischia di rimanere sulla carta, perché priva della sostenibilità finanziaria”, commenta il Segretario Generale.

E prosegue: “Un obiettivo ambizioso, che un governo politico che miri a governare per tutta la legislatura può e deve porsi, è la necessità di prendere in considerazione e intervenire su tutti gli aspetti rilevanti, anche macroeconomici e di scenario, oltre che sulle politiche attive del lavoro, sui livelli salariali, sulla qualità del lavoro, sul contrasto al precariato e al sommerso”.





Un obiettivo ambizioso, che un governo politico che miri a governare per tutta la legislatura può e deve porsi, è la necessità di prendere in considerazione e intervenire su tutti gli aspetti rilevanti, anche macroeconomici e di scenario, oltre che sulle politiche attive del lavoro, sui livelli salariali, sulla qualità del lavoro, sul contrasto al precariato e al sommerso”.

Un obiettivo ambizioso, che un governo politico che miri a governare per tutta la legislatura può e deve porsi, è la necessità di prendere in considerazione e intervenire su tutti gli aspetti rilevanti, anche macroeconomici e di scenario, oltre che sulle politiche attive del lavoro, sui livelli salariali, sulla qualità del lavoro, sul contrasto al precariato e al sommerso”.



APERTO IL CONFRONTO CON IL GOVERNO SULLA SICUREZZA SUL LAVORO.

Si è aperto il confronto con il Governo sulla sicurezza sul lavoro, con un incontro a cui hanno preso parte, insieme alla Ministra Calderone, i Ministri della Salute Schillaci, della PA Zangrillo, dell'istruzione Valditara, oltre ai Viceministri Sisto – Giustizia – e Bellucci – Lavoro e Politiche Sociali – e ai vertici dell'INL, dell'Inail e dell'INPS.

Marco Carlomagno, Segretario Generale CSE e FLP, riassume così le istanze che la CSE - Confederazione Indipendente Sindacati Europei, ha rappresentato all'incontro tenutosi oggi al Ministero del lavoro, a cui hanno partecipato le principali Confederazioni sindacali e rappresentanze datoriali: "Per la CSE la gravità della situazione, che ogni giorno vede aumentare tristemente il numero di morti e di infortuni sul lavoro, necessita di iniziative urgenti che vadano in una doppia direzione: da un lato, investire in modo adeguato sulle risorse umane e strumentali, potenziando le attività di prevenzione e controllo svolte dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, dall'Inail, dall'Inps e dalle ASL, rafforzando gli organici e implementando le banche dati; dall'altro, intervenendo in maniera organica, superando le duplicazioni, lo spezzettamento delle competenze e le resistenze, tipiche della cattiva burocrazia che, per mantenere le proprie poltrone lautamente pagate dei vertici, impediscono una vera razionalizzazione e modernizzazione delle attività". Il confronto si è poi esteso oltre la questione sicurezza per toccare altri temi di urgente attualità nel mondo del lavoro, in continuità con gli incontri che hanno avuto luogo tra i rappresentanti della FLP e la Ministra Calderone – in particolare, rafforzamento degli organici dell'Ispettorato del Lavoro e semplificazione delle procedure della pubblica amministrazione. "È necessario inoltre agire anche in merito ad altre questioni alla base dell'attività di impresa, intervenendo cioè sulla fiscalità generale, sul numero degli adempimenti, sull'eccesso di burocrazia – spiega Carlomagno – Il che, però, non

può e non deve significare depenalizzare reati odiosi o lasciare mano libera a imprenditori spregiudicati che fanno del subappalto, del lavoro nero e dello sfruttamento il loro agire quotidiano".

Il dialogo con le istituzioni avrà seguito in ulteriori momenti di confronto, senza fermarsi all'incontro già fissato per il 26 gennaio a proposito delle forme di alternanza scuola-lavoro e tirocinio che hanno portato a drammatiche perdite di vite umane a danno di ragazzi impiegati nei cicli produttivi.

Commenta così Carlomagno: "Per la CSE, che siede al tavolo di confronto in virtù degli alti livelli di rappresentanza conseguiti nel lavoro pubblico e privato, è necessario un cambio di passo anche nelle modalità relazionali : per dare senso ed effettività a quest'importante momento sarà necessario infatti abbandonare qualsiasi ritualità, scongiurando l'effetto tribuna e ogni tentazione di auto-referenzialità : non è tempo di passerelle. Lo dobbiamo a chi ogni giorno rischia la vita per portare a casa uno stipendio, spesso da fame".



L'ISTAT CERTIFICA UN TASSO DI INFLAZIONE ALLE STELLE

SERVE UN IMMEDIATO INTERVENTO PER L'INCREMENTO DI SALARI E PENSIONI, PER TUTELARE IL POTERE D'ACQUISTO E NON VANIFICARE LE PROSPETTIVE DI RIPRESA DEL PAESE

Secundo le stime diramate dall'ISTAT nel report pubblicato il 5 gennaio 2023 il tasso di inflazione complessivo a dicembre nel nostro Paese si attesta all'11,6%, mentre quello relativo ai soli beni alimentari e di consumo sfiora il 15%.

Sempre secondo l'ISTAT l'indice statistico al netto dei prodotti energetici, quello che viene considerato a riferimento per il calcolo degli incrementi salariali in sede di rinnovo contrattuale, che negli ultimi mesi è stato per così dire calmierato dall'intervento del governo Draghi sulle accise dei prodotti petroliferi - ora non più confermato dal 1 gennaio 2023 dal governo Meloni - raggiunge all'incirca il 13%.

Stime queste che provengono dall'Istituto pubblico deputato a tale certificazione, non certo da fonte sindacale (a nostro parere infatti l'inflazione percepita da famiglie e imprese in questi mesi è ben più alta), ma che comunque confermano quanto diciamo da mesi come FLP.

Il costo della vita è salito alle stelle, mentre i redditi da lavoro dipendente e da pensione sono sostanzialmente fermi da anni e tale dinamica ha portato a un drastico ridimensionamento del loro potere d'acquisto.

Per non parlare di chi è fuori dal mercato del lavoro, o ne è ai margini, senza tutele e con salari da fame.

Il famigerato IPCA (l'indice statistico che come dicevamo viene considerato in sede di stanziamento delle risorse per i rinnovi contrattuali del lavoro pubblico) è confermato attestarsi al 13% annuo, mentre i Contratti nazionali di lavoro rinnovati nel 2022, per il triennio già trascorso 2019/2021, sono stati definiti sulla base di un incremento complessivo del 4,7% nel triennio (circa l'1,6% su base annua per intenderci).

E per il 2023 nella legge di bilancio appena approvata non è stanziata una posta specifica per i rinnovi con-

trattuali, ma è prevista unicamente l'erogazione di una somma percentuale di incremento salariale, a titolo di una tantum, pari all'1,5%.

Così mentre a dicembre 2022 l'inflazione certificata dall'Istat è circa del 12%, per il 2023, con il rialzo della benzina dovuto al mancato intervento di riduzione delle accise, potrebbe attestarsi intorno al 15%, comportando una perdita secca nel biennio 2022/2023 del potere d'acquisto di circa il 28,5%!

Il tutto mentre negli altri Paesi che contano dell'Unione Europea, l'inflazione, pur in crescita è comunque più contenuta, e soprattutto gli stipendi sono decisamente più pesanti in quanto, a differenza di quanto avvenuto nel nostro Paese, sono stati oggetto di sostanziali rivalutazioni nell'ultimo decennio.

Un inizio di 2023 quindi che ci preoccupa e che ci porta a chiedere con forza interventi immediati, in discontinuità anche con il passato, che garantiscano la tenuta dei redditi, l'apertura del negoziato per il rinnovo dei contratti, il riconoscimento delle professionalità e del lavoro pubblico.



LAVORO AGILE E BUONI PASTO

PUBBLICATO SUL PORTALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA IL PARERE CHE PERMETTE, IN COERENZA CON IL CCNL, NEL CONFRONTO CON LE AMMINISTRAZIONI, IL RICONOSCIMENTO DEL BUONO PASTO.

Nessun alibi alle Amministrazioni che in questi mesi hanno negato la corresponsione dei buoni pasto per le giornate di lavoro agile effettuate.

Se l'impedimento manifestato era l'orientamento che sarebbe stato espresso dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, il parere fornito dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel mese di giugno 2022 ad una singola Amministrazione, pubblicato sulla banca dati dei pareri il 23 dicembre 2022, che alleghiamo al presente notiziario, permette ora di dare piena rilevanza esterna e generale a tale orientamento, chiarendo come non vi sia nessuna preclusione da parte degli Uffici di Palazzo Vidoni.

Del resto, in sede di trattativa del CCNL delle Funzioni Centrali, come FLP esercitammo una lunga e complessa azione negoziale per impedire che passasse la tesi della non corresponsione del buono pasto nel caso di espletamento dell'attività in smart working, e ci battemmo per prevedere la piena corrispondenza di tutti gli istituti del trattamento economico applicabili a quelli corrisposti per il lavoro in presenza.

Tra l'altro nella quasi totalità dei casi il lavoro agile autorizzato oggi nelle Amministrazioni del comparto delle Funzioni Centrali non è basato sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi senza vincoli di orario, ma all'attualità è ancorato a una rigida rilevazione degli orari di svolgimento della prestazione lavorativa, che coincidono con quelli in presenza.

Ne consegue che nessuna preclusione può essere prevista, e nessuna penalizzazione accettata, per cui invitiamo tutte le nostre strutture, compresi i rappresentanti nei CUG e negli Organismi Paritetici per l'Innovazione,

impegnate nel confronto con le singole amministrazioni per la definizione dei regolamenti sul lavoro agile a regime, a rappresentare tale esigenza, nel pieno rispetto della normativa contrattuale.

Così come ribadiamo la necessità che ogni diniego che le Amministrazioni vorranno addurre, dovrà essere adeguatamente motivato, con la piena assunzione delle responsabilità connesse, con riferimento agli impedimenti organizzativi, procedurali e tecnici che ne impedirebbero l'accoglimento.



APPROVATA LA LEGGE DI BILANCIO 2023 PROROGATO AL 31 MARZO 2023 IL LAVORO AGILE PER I FRAGILI, MENTRE PER I GENITORI CON FIGLI UNDER 14, LA TUTELA È PREVISTA DAL D. LGS 105/2022 E DAL CCNL.



Per noi non è accettabile nessun arretramento, ma anzi è necessario dare

un nuovo impulso per rimettere al centro del confronto, e con policy a regime, il lavoro agile e le altre forme di lavoro da remoto come individuate nel CCNL, ampliandone la platea e i giorni di fruizione.

Segnaliamo infine l'accoglimento della nostra richiesta relativa all'estensione, a entrambi i genitori, in via alternativa, dell'incremento dal 30 all'80 per cento dell'indennità per congedo parentale, nel limite massimo di un mese, da usufruire entro il sesto anno di vita del figlio."

E' stata approvata al Senato, con il voto di fiducia, la legge di bilancio 2023, come modificata alla Camera con gli emendamenti presentati dal Governo in sede di esame parlamentare.

Per il lavoro pubblico non emergono sostanziali novità rispetto a quelle da noi segnalate con il notiziario n. 29, diramato all'atto della presentazione del DDL, e da noi evidenziate nel dettaglio nel corso dell'audizione presso le Commissioni riunite di Camera e Senato, documentazione consultabile al link sul sito del Senato: https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg19/attachments/documento_evento_procedura_commissione/files/000/424/821/FLP.pdf.

Segnaliamo che per quanto concerne il lavoro agile, come da noi sollecitato, è stata approvata per i lavoratori fragili la proroga al 31 marzo 2023 dello svolgimento dell'attività lavorativa in smart working, con la conferma della previsione di poter essere adibiti ad altra attività nel caso in cui l'attività svolta ordinariamente non fosse "smartabile".

A questo proposito, nell'evidenziare che sarebbe stato opportuno prevedere una proroga almeno fino al mese di giugno 2023, ribadiamo la necessità che tale personale, particolarmente esposto al rischio sanitario, in una fase in cui la pandemia non è domata e le patologie influenzali sono particolarmente aggressive, venga adeguatamente tutelato, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, con la conferma, da parte dei

LEGGE DI BILANCIO 2023



medici competenti, della condizione di fragilità in atto; rinnoviamo altresì il nostro impegno per la riscrittura del Decreto interministeriale Salute, Lavoro e PA, emanato nel febbraio 2022, che è intervenuto sulla materia, con un inaccettabile restringimento delle patologie riconosciute. Nessuna specifica previsione normativa invece per i genitori con figli under 14, la cui specificità dovrà essere quindi ancora garantita in sede di singola Amministrazione, applicando, in occasione dei confronti in atto per la definizione del lavoro agile a regime, quanto previsto dal D. Lgs 105/2022 e dal CCNL in merito alla priorità di accesso al lavoro agile.

A tal fine cogliamo l'occasione per ribadire come siano assolutamente da respingere le posizioni restrittive che ancora albergano in molte Amministrazioni, che in questi giorni stanno proponendo regolamentazioni a regime dell'istituto ancora più limitative e cervelotiche di quelle a suo tempo disposte da Brunetta.

Rileviamo come l'attuale Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, con il quale abbiamo avuto modo di confrontarci direttamente nel corso della tavola rotonda sul lavoro pubblico, organizzata il 22 dicembre 2022 presso la Farnesina, abbia più volte affermato, anche nel corso delle audizioni alla Camera e

al Senato sulle linee programmatiche del suo Ministero, in piena sintonia con le nostre posizioni e in netta controtendenza con la linea oscurantista di Brunetta, come il lavoro agile sia un importante strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione delle Amministrazioni, oltre che un utile momento di conciliazione vita-lavoro.

Per cui per noi non è accettabile nessun arretramento, ma anzi è necessario dare un nuovo impulso per rimettere al centro del confronto, e con policy a regime, il lavoro agile e le altre forme di lavoro da remoto come individuate nel CCNL, ampliandone la platea e i giorni di fruizione. Segnaliamo infine l'accoglimento della nostra richiesta relativa all'estensione, a entrambi i genitori, in via alternativa, dell'incremento dal 30 all'80 per cento dell'indennità per congedo parentale, nel limite massimo di un mese, da usufruire entro il sesto anno di vita del figlio.

TRATTATIVA NAZIONALE SU FLESSIBILITÀ E INCENTIVI SULLE FUNZIONI TECNICHE.

**INFORMATIVA SU CONCORSI, ASSICURAZIONE SUL
MEZZO PROPRIO E PAGAMENTO ARRETRATI
DELLE PROGRESSIONI.**

**FIRMATO L'ACCORDO SULLA FLESSIBILITÀ, LE
PROPOSTE FLP SULLE ALTRE TEMATICHE.**



A questo proposito la FLP ha chiesto all'Agenzia di tenere conto

di alcuni fattori, i seguenti: è in vista un concorso per circa 4.000 posti (si parla di bando entro un paio di mesi al massimo), ragion per cui non ha senso spostare pochi idonei in regioni diverse da quelle nelle quali hanno concorso rischiando che molti di loro rinuncino.”

Si è tenuta una sessione di contrattazione su due argomenti: flessibilità e incentivi per le funzioni tecniche. La seconda parte della riunione è stata dedicata a informative e proposte sindacali.

Flessibilità

L'articolo 7, comma 6, lettera o) del CCNL del Comparto Funzioni Centrali prevede che i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in ingresso e in uscita siano materia di contrattazione nazionale. Il successivo comma 7 demanda alla contrattazione integrativa di sede i criteri di adeguamento di quanto fissato nell'accordo nazionale.

Partendo da questo presupposto, l'amministrazione ci ha presentato una proposta che abbiamo largamente emendato durante la contrattazione facendo, riteniamo, un buon lavoro che è fissato nell'accordo firmato, che adesso sarà oggetto di integrazione in ogni posto di lavoro sede di RSU, e che è allegato al presente notiziario.

Accordo schema di regolamento sugli incentivi per le funzioni tecniche L'articolo 113 del Decreto Legislativo 50/2016 prevede che siano incentivate le funzioni tecniche relative ad appalti di lavori, servizi e forniture mediante la devoluzione a tal fine di somme fino al 2 per cento del valore dell'appalto.

Queste somme sono destinate a coloro che svolgono funzioni tecniche, da intendersi tali sia le figure professionali specifiche (direzione lavori, collaudi, RUP ecc.) che coloro che svolgono servizi di supporto amministrativo. A queste figure è riservato l'80 per cento delle somme, mentre il 20 per cento è destinato all'acquisto di beni e servizi strumentali ai progetti d'innovazione tecnologica.

Il Regolamento sui criteri di destinazione delle somme destinate al personale è demandato alla contrattazione integrativa.



Vi sono prima di tutto da precisare alcune cose: queste somme non possono essere destinate a figure diverse da quelle individuate dalla norma, non possono confluire nel fondo di salario accessorio complessivo e se non vengono distribuite al personale semplicemente si perdono. L'unico limite posto dalla norma è che il singolo lavoratore non può essere destinatario di fondi per una somma maggiore al 50 per cento del suo trattamento economico annuo. Detto ciò l'Agenzia ci ha illustrato una bozza di regolamento che però non ci ha ancora fatto pervenire. Sulla base delle poche informazioni ricevute, la FLP ha fatto le proprie proposte schematizzandole nei seguenti punti:

- **Trasparenza massima nell'affidamento degli incarichi:** abbiamo chiesto la creazione di albi interni per le funzioni tecniche principali contenenti i lavoratori che hanno le specifiche competenze per svolgerle e formazione di altre persone che possano avvicinarsi negli incarichi;
- **Massima condivisione e rotazione delle persone che svolgono attività di supporto:** abbiamo risposto all'obiezione dell'Agenzia, la quale sostiene che non si può pensare a rotazioni infinite e che c'è bisogno di essere assegnati a specifici uffici per partecipare a queste attività, che oggi, non sempre in modo trasparente, l'Agenzia utilizza l'isti-

tuto della condivisione delle persone in più uffici in modo piuttosto spregiudicato.

Ragion per cui, ci pare giusto che se c'è da guadagnare qualcosa si faccia almeno lo stesso sforzo organizzativo.

- **Distribuzione dei fondi:** la FLP, coerentemente con quanto proposto in tutte le amministrazioni, è interessata a distribuire fino all'ultimo euro disponibile ai lavoratori, senza preoccuparsi se sono pochi o molti.

Sono soldi che sono destinati ai lavoratori, diversamente vanno persi e quindi preferiamo che finiscano tutti nelle loro tasche.

Adesso aspettiamo che l'Agenzia ci faccia una proposta formale che tenga conto di quanto scaturito dalla discussione complessiva. La FLP ha invitato a fare presto perché ci sono dei pronunciamenti della Corte dei Conti che limitano la retroattività degli accordi e noi non vogliamo che i lavoratori perdano dei soldi per l'inazione dell'Agenzia o dei sindacati.

Informative e proposte.

A margine della riunione c'è stato spazio per vari altri argomenti. In merito all'assunzione degli attuali tirocinanti, l'Agenzia ha confermato le assunzioni differite tra le regioni che, per il numero inferiore di posti e avendo già terminato



le prove orali, potranno essere assunti già dal 1° febbraio, e le regioni che hanno più posti.

Tutti i vincitori saranno assunti entro la fine di aprile. Sulla questione degli idonei, l'Agenzia ha confermato che le decisioni verranno assunte solo al termine delle prove orali di tutte le regioni.

A questo proposito la FLP ha chiesto all'Agenzia di tenere conto di alcuni fattori, i seguenti: è in vista un concorso per circa 4.000 posti (si parla di bando entro un paio di mesi al massimo), ragion per cui non ha senso spostare pochi idonei in regioni diverse da quelle nelle quali hanno concorso rischiando che molti di loro rinuncino.

Per questo la FLP ha proposto all'Agenzia di abbandonare l'ipotesi di una graduatoria nazionale degli idonei e di sciogliere subito la riserva in merito, fermo restando che la loro assunzione potrà avvenire alla fine della procedura concorsuale in tutte le regioni. L'Agenzia ha risposto che ci farà presto sapere le sue decisioni in merito.

Si è parlato anche della famigerata franchigia sull'assicurazione Kasko per l'uso del mezzo proprio. L'Agenzia ci ha comunicato che è stata costretta a bandire una gara contenente la franchigia dopo che è andata deserta una gara priva

di franchigia e ha assicurato che si stanno cercando delle soluzioni a questo problema.

La FLP si è dichiarata indignata. Non ci sconvolgiamo se è stato necessario procedere con una gara che contenga una franchigia, ma è altrettanto chiaro che siccome le macchine vengono usate nell'interesse dell'Agenzia, la franchigia deve accollarsela quest'ultima, stare a pensarci ancora e nel frattempo mettere sulle spalle di lavoratori che guadagnano 1.500 euro o poco più la franchigia, la riteniamo una cosa immorale.

Abbiamo quindi invitato a sciogliere in tempi brevissimi ogni riserva oppure a sospendere l'uso delle auto. Certo, la colpa è in buona parte di noi lavoratori; basterebbe una settimana di rifiuto a mettere a disposizione i propri mezzi che l'Agenzia scenderebbe a più miti consigli. Nessuno ci regalerà niente se non abbiamo voglia di lottare per i nostri diritti. Infine, sui pagamenti delle progressioni economiche l'Agenzia ci ha comunicato che entro brevissimo saranno consolidate le graduatorie e quindi conta di pagare gli arretrati della prima tranche di progressioni nel mese di febbraio e la seconda tranche nel mese di marzo.

SULLE PRESUNTE INCOMPATIBILITÀ LA FLP SCRIVE AL GARANTE DELLA PRIVACY PER IL TRAMITE DEI PROPRI LEGALI!

Ci sono diritti della persona che sono, giustamente, protetti da norme ordinarie e/o addirittura di rango costituzionale.

E secondo noi l’Agenzia delle Entrate, nella sua smania “voyeuristica” e di continua caccia alle streghe, le sta violando.

La cronologia è più meno nota: il 5 luglio 2022 l’Ufficio Disciplina centrale emette una Circolare a firma del Direttore dell’Agenzia con la quale prescrive di comunicare alla stessa quasi qualunque attività extra-lavorativa, anche non in contrasto con la funzione di lavoratore del fisco, sulla base di una serie di supposizioni che apparentemente fanno salve le libertà individuali, ma praticamente comprimendole o addirittura negandole.

La Circolare provoca allarme tra il personale, che non merita di essere trattato alla stregua di “delinquente fino a prova contraria”, che deve addirittura comunicare la propria appartenenza ad associazioni Sportive o ricreative. La FLP, unitamente a CGIL, CISL, UIL e Unsa chiede – con una lettera datata 14 luglio 2022 - il ritiro della nota e contestano una serie di violazioni nonché l’uso delle banche dati come l’anagrafe tributaria per fare attività di indagine “a strascico” inutile in quanto i delinquenti, qualora ci fossero (e non possiamo escluderli) non sono certo coloro che fanno il capo condomino del proprio condominio a titolo gratuito o chi fa il presidente dell’associazione amici del teatro.

Il 30 settembre l’Agenzia risponde a sua volta con una lettera che a noi sembra tanto quella del Marchese del Grillo ai sudditi. In particolare, sull’uso delle banche dati afferma che le usa come vuole. Noi non siamo affatto d’accordo. Ricordiamo, non a caso, che proprio sull’uso delle banche dati per uso istituzionale cioè per la lotta all’evasione fiscale, il Garante della privacy ha messo più volte dei “paletti” all’Agenzia. E adesso, invece, la stessa vuole usare le banche dati per fini diversi da quelli propri a danno dei lavoratori, che dovrebbero mettersi paura pure a iscriversi a un’associazione o, nel caso in cui lo facciano, devono comunicarlo all’Agenzia anche se non è necessario, in barba

al diritto alla privacy?

Per questo abbiamo deciso di ricorrere allo stesso Garante della Privacy su entrambi i punti salienti della vicenda e abbiamo ritenuto di andare oltre le lettere già fatte e mettere direttamente la questione in mano ai nostri studi legali, che hanno presentato un esposto al Garante che è allegato al presente notiziario.

L’ultima cosa la vogliamo dire sull’Audit, importantissimo per la vita di qualunque organizzazione se non tracima nell’autoreferenzialità e nella smania di comportarsi come gli “affari interni” che vediamo nei polizieschi americani. Continuiamo a pensare che la funzione dell’Audit interno sia quella di standardizzare – per quanto possibile – gli output, di indicare a coloro che non hanno ben chiare le regole ciò che si può fare e ciò che non si può fare e di reprimere i veri atti delinquenti compiuti dagli appartenenti all’organizzazione o dai funzionari infedeli.

Non ci rassegheremo mai a vedere sprecati soldi e risorse umane per “scovare” pericolosissimi capi condomini o presidenti di associazioni boccioline. Deve essere chiaro, e devono esserlo anche le regole di ingaggio degli addetti a questo importante servizio, quando fermarsi e limitarsi a un semplice richiamo all’ordine anziché procedere con miriadi di inutili procedimenti disciplinari.

Come in tutti i settori, anche in questo siamo carenti di personale. Concentriamoci sulla vera intelligence e colpiamo duramente i delinquenti che, purtroppo, sono tra noi come in ogni altra organizzazione, ma è ora di smetterla di accanirsi su quisquillie e pinzellacchere per giustificare la propria esistenza in vita e il proprio potere, che non è certo quello di “schedare” i lavoratori andando ad acquisire in modo surrettizio informazioni su come ciascuno passa il proprio tempo libero.

Su queste materie, la FLP ha deciso di rompere gli indugi con un’azione forte ma continuerà a battersi, insieme ai sindacati con i quali ha già intrapreso la strada vertenziale, anche ai tavoli di trattativa.

STABILIZZAZIONE DEGLI ALTRI OPERATORI GIUDIZIARI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

A seguito del grande e proficuo lavoro sinergico e di proficua collaborazione svolto a tutti i livelli dalla nostra Organizzazione sindacale, sia a livello di Federazione che di Confederazione, con i rappresentanti istituzionali politici (Ministro, Viceministro, Sottosegretari) e i Capi (di prima e di adesso) del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, ed in particolare il Capo dell'Ufficio Legislativo, dott. Mura, è stato predisposto l'emendamento specifico e globale che porterà alla Stabilizzazione tutti gli Operatori Giudiziari rimasti fuori dal primo step.

L'emendamento è inserito nel disegno di legge di conversione del Decreto Mille Proroghe (Atto Senato n.452) all'esame delle Commissioni riunite Affari Costituzionali e Bilancio e prevede la proroga di tutti gli attuali Operatori Giudiziari sino al 31/03/2025 e la proroga dei termini di Stabilizzazione sino al 31/12/2025, rispetto al precedente termine del 31 dicembre 2023.

Questi due passaggi consentiranno la reale e definitiva stabilizzazione di tutti gli Operatori già assunti con Contratto a Tempo Determinato nella procedura dei 1.000.

Chiaramente questi ulteriori passaggi sono il risultato di un processo più generale per cui ci siamo battuti e che ha avuto un primo step di Stabilizzazione nei giorni scorsi (2 e 16 gennaio 2023).

Adesso bisogna attendere l'iter parlamentare, che sarà veloce, per l'approvazione definitiva dell'emendamento che è di iniziativa governativa e proprio per questo motivo riteniamo che non ci saranno ostacoli.

Cogliamo l'occasione per ribadire, ancora una volta, come le iniziative per la stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato non può e non deve essere in contraddizione con la battaglia che

da sempre conduciamo come FLP per la piena valorizzazione del personale di ruolo.

E' evidente però che non è tollerabile che il Ministero della Giustizia continui a bandire concorsi senza prevedere le percentuali di riserva per gli interni, che la legge pure prevede, o che non si indicano le procedure selettive, previste dal CCNL, per il passaggio anche in deroga del personale interno all'area superiore.

Come FLP continueremo a mettere su questo il massimo del nostro impegno, ma per cambiare finalmente registro e superare le iniquità di questi anni, è necessario che il restante fronte sindacale esca dalla rassegnazione e dall'autoreferenzialità di questi anni, che come si è visto, ha prodotto ben poco, e lavori in modo compatto. e unitario.

Con una FLP, che tutti voi colleghe e colleghi con la vostra adesione potete fare più forte e rappresentativa, questi obiettivi, così come è avvenuto in molte altre realtà, possono essere finalmente perseguiti e non restare invece sulla carta.



UN CONFRONTO SULLA CONVENZIONE 2022 OLTRE OGNI LIMITE (ANCHE QUELLO DELLA DECENZA)

LE OBIEZIONI DELLA FLP E LA RICHIESTA DI UN INCONTRO CON IL VERTICE POLITICO

Si è tenuto il confronto sulla Convenzione 2022 (sì, avete letto bene, 2022) tra sindacati, Dipartimento delle Finanze e Agenzia delle Accise, Dogane e Monopoli di Stato. Inutile dire che è un confronto inutile giacché ormai quello che si doveva fare è stato fatto e in quattro giorni non si cambiano certo le cose, ma è sintomatico di come si sia andati oltre ogni limite, anche quello della decenza.

Per essere chiari, questo ritardo e la sottovalutazione chiara del ruolo delle parti sociali riguarda sia il Governo Draghi che il Governo Meloni, entrambi inadempienti ciascuno per il tempo in cui è stato in carica.

Per questo non ci siamo voluti unire al coro di ringraziamenti al Dipartimento delle Finanze arrivato da buona parte del fronte sindacale e secondo noi largamente inopportuno.

La FLP non ha partecipato al confronto in funzione notarile, ma ne ha approfittato per esprimere all'autorità politica, rappresentata dal neo direttore del Dipartimento delle Finanze dott. Giovanni Spalletta – al quale vanno i nostri auguri di buon lavoro – tutte le criticità attuali, che possiamo riassumere in quattro punti:

1. Carenze di organico: è urgente e indispensabile un intervento politico che dia la possibilità all'Agenzia di presidiare l'azione amministrativa avendo a disposizione un numero congruo di personale rispetto alla situazione drammatica attuale.

È necessario che il concorso in atto veda almeno il raddoppio dei numeri.

Sino ad ora il personale ha supplito ma non è più possibile far ciò se non al prezzo di rischi insostenibili, anche di natura personale;

2. Carenza di risorse economiche: è parimenti insostenibile il doppio taglio che continuano a subire gli incentivi al personale per il raggiungimento degli obiettivi, tale per cui manca ormai l'elemento sinallagmatico.

In termini meno altisonanti, oggi, per effetto dei tagli doppi, i lavoratori dell'ADM non percepiscono alcun premio economico poiché quello assegnato viene tagliato interamente da norme inique che vedono le Agenzie Fiscali penalizzate in modo superiore a tutte le altre amministrazioni centrali;

3. Carenze strutturali e organizzative: al riguardo facciamo solo due esempi e cioè la formazione, per la quale l'Agenzia "investe" meno dell'uno per cento delle ore complessive a disposizione; lo smart working, largamente sottoutilizzato in Agenzia delle Accise, Dogane e Monopoli di Stato.

Ci sono realtà del mondo privato nelle quali si utilizza il lavoro agile anche per coloro che lavorano alla catena di montaggio.

È arrivato il momento che anche in ADM si inizi a sperimentare un minimo di innovazione organizzativa;

4. Regolamento sui controlli riguardanti le merci che entrano in Unione Europea: di recente un Regolamento è intervenuto nell'ambito delle competenze di cui all'articolo 4 del Decreto Legislativo 157/2022 assegnando sia alla Guardia di Finanza che all'ADM il compito di controllo sulle merci introdotte in Unione Europea.

Le rimostranze della FLP in materia non sono di natura corporativa, ma tendono a semplificare per l'azione amministrativa nonché a ridurre i



disagi delle imprese che sono sottoposte ai controlli. In via teorica, laddove restassero così le cose, si porrebbe non solo il problema del possibile doppio controllo, ma sarebbe anche esteso l'ambito di competenza dell'ADM, che in astratto potrebbe svolgere controlli sulle merci anche fuori degli spazi doganali.

Ma non è questo che vogliamo, non ci interessa la concorrenza con la GdF ma semplicemente che sia chiaro chi deve fare cosa in modo ordinato e rispettoso dei ruoli e delle specificità sia dei lavoratori dell'Agenzia che di quelli della GdF.

Per tutti i motivi esposti, la FLP ha chiesto che si possa svolgere in tempi rapidi un incontro di natura politica con il Vice Ministro con delega per

le Agenzie Fiscali Maurizio Leo.

Vogliamo essere propositivi, non spetta a noi l'indirizzo politico sul fisco, ma vogliamo essere ascoltati su tutto quanto riguarda il personale e i suoi diritti.

Il direttore del DF ci ha assicurato che è ferma intenzione del Vice Ministro incontrarci nel mese di gennaio e che non ha potuto partecipare all'incontro di oggi per le incombenze legate alla Legge di Bilancio.

Aspettiamo perciò quel momento per ribadire le nostre richieste unitamente a quella dell'assunzione di tutti gli idonei del passaggio dalla seconda alla terza area.

1964: EYES OF THE STORM, A GIUGNO IN LIBRERIA LE FOTO INEDITE DI PAUL MCCARTNEY

A CURA DI MATTEO PITOTTI

Paul McCartney si prepara ad una nuova esibizione. Non direttamente su un palco, in una cornice mozafiato, né col suo basso bensì con una macchina fotografica da 35 mm tra le mani. Proprio perché l'arte è a modo suo una forma di energia e come insegna la termodinamica, non si crea, non si distrugge ma si trasforma, il Baronetto ha fissato l'appuntamento al 13 giugno 2023, quando arriverà in tutte le librerie del mondo, *Eyes of the Storm*. Una raccolta fotografica senza precedenti, pubblicata in Italia da La Nave di Teseo, che apre uno squarcio nel tempo e ricalca la trionfale parabola di quattro amici e di uno fra i più grandi gruppi della storia della musica mediante una posizione privilegiata. Sono ben 275 gli scatti selezionati nel volume realizzati a cavallo tra il 1963 ed il 1964 proprio dal compositore, quando i Beatles erano a tutti gli effetti l'occhio del ciclone. Scoperte quasi per caso, dopo essere state ritrovate in un archivio di McCartney nel 2020, rappresentano parte di uno scrigno dei ricordi che si articolava in quasi mille fotografie. Da qui, l'inevitabile cernita e la volontà di rendere note al pubblico le più suggestive, con i ritratti di John Lennon, George Harrison e Ringo Star, e col desiderio di consegnare uno sguardo su un'epoca controversa che avrebbe visto i Beatles raggiungere un'affermazione mondiale.

“Chiunque riscopra un cimelio personale o un tesoro di famiglia viene immediatamente inondato di ricordi ed emozioni, che scatenano associazioni sepolte nella nebbia del tempo - spiega il musicista nella prefazione

del volume - Questa è stata esattamente la mia esperienza nel vedere queste foto, tutte scattate durante un intenso periodo di viaggio di tre mesi, culminato nel febbraio 1964. È stata una sensazione meravigliosa, quella di tornare indietro nel tempo.”

Una magica avventura nelle esperienze vissute a Liverpool, Londra, Parigi e poi oltreoceano “quella che consideravamo la grande occasione, la nostra prima visita di gruppo in America” racconta McCartney, tra New York, Washington e Miami. Era il 7 febbraio 1964 quando al JFK di New York, atterrò un aereo proveniente da Londra. A bordo quattro ragazzi ancora ignari del loro posto nel firmamento e poco più in là ad attenderli una folla di fan urlanti. Il lancio del brano “I Wanna Hold Your Hand” aveva lasciato il segno e nulla sarebbe stato come prima. È proprio in quell'occasione, che furono ospiti della popolare trasmissione *The Ed Sullivan Show*. La loro esibizione nel programma della CBS registrò numeri da capogiro tanto da spingere - si dice - George Harrison ad affermare che «persino i criminali si sono presi dieci minuti di pausa in occasione dello show dei Beatles. Oltre al libro, la cui prefazione è ad opera della storica di Harvard e saggista del *New Yorker* di Jill Lepore le fotografie di McCartney sono attese alla *National Portrait Gallery* di Londra dove saranno presentate nella mostra chiamata *Paul McCartney Photographs 1963-64: Eyes of the Storm*. L'esposizione è prevista dal 28 giugno al 1 ottobre 2023.



PHOTOGRAPHS
AND REFLECTIONS BY

**Paul
McCartney**

1964

**Eyes
of
the
Storm**

INTRODUCTION BY
JILL LEPORE

Umbria

in 3 giorni

Situata nel cuore del Paese, l'Umbria è una delle regioni più piccole d'Italia, considerata il polmone verde del Paese. Abitata fin dal Paleolitico, Etruschi e Romani hanno lasciato il segno sul suo territorio, con innumerevoli reperti archeologici che testimoniano la loro preziosa eredità storica. L'Umbria è religiosa, monumentale, storica, culturale, gastronomica, paesaggistica, vinicola, naturale... È una regione che vi sorprenderà piacevolmente, perché troverete molte cose da visitare in Umbria.

La regione è sinonimo di affascinanti borghi medievali, imponenti templi religiosi, città universitarie e splendidi parchi naturali. Giovane e storica, il modo migliore per fare un viaggio in Umbria è in auto, perché vi permetterà di scoprire gli angoli più preziosi del suo territorio. In questo articolo vi consiglieremo i 10 migliori luoghi e città da visitare in Umbria, Italia.

Visitare l'Umbria significa confron-

tarsi con una terra di santi, artisti, chiese e castelli, antichi borghi e città d'arte. In questo post vogliamo mostrarvi alcuni luoghi da vedere in Umbria, una regione che incanta chiunque la visiti!

1° giorno

PERUGIA, CAPITALE DELL'UMBRIA

La città è davvero fantastica. Una città universitaria con anni di storia, dove vedrete convivere italiani e stranieri, e un'architettura impressionante.

SPELLO

Questo piccolo borgo medievale è veramente molto bello!! trade e case in pietra, vasi di fiori e alcuni punti panoramici da cui guardare la campagna umbra.

SPOLETO

Sebbene non sia molto visitata dagli stranieri, Spoleto è una delle città più belle da vedere in Umbria.

Il sito più turistico di Spoleto è il suo Duomo, ma ci sono anche due luoghi caratteristici della città che si riconoscono da lontano. Uno è il Ponte delle Torri, alto oltre 80 metri. L'altra è la Rocca Albornoziana.

Come curiosità, oggi forse Spoleto è più visitata dagli italiani per essere stata l'ambientazione

di una delle più famose serie televisive italiane: Don Matteo, un prete-detective interpretato dall'attore Terence Hill. Le prime stagioni sono state girate a Gubbio e le ultime a Spoleto.

2° giorno

LAGO TRASIMENO

Questo lago, che salta all'occhio quando si guarda una cartina dell'Italia, si trova in Umbria. È possibile percorrerlo a piedi in poche ore o anche in bicicletta.

Per visitarlo, i luoghi migliori per fare base sono Castiglione del Lago o Passignano sul Trasimeno, poiché entrambi sono bellissimi, si trovano sulle sponde del lago (il primo a ovest, l'altro a nord) e dispongono di servizi per il turismo.

Potreste scegliere l'uno o l'altro, a seconda di come proseguirete il vostro itinerario umbro.

Passignano sul Trasimeno ha una fortezza in cima ed è una scelta eccellente se il vostro viaggio coincide con il Palio delle Barche a luglio.

Durante questa curiosa festa, si svolge una gara di barche in 3 fasi: la prima e l'ultima sul lago (la solita), ma la seconda fase è una corsa per le strade del villaggio con le barche caricate sulle spalle!

A Castiglione del Lago si può ammirare l'unica dimora signorile dell'Umbria, il Palazzo della



Corgna, e c'è anche un molo da cui si possono fare escursioni per navigare sul lago e persino per raggiungere alcune delle sue isole, come l'Isola Maggiore. Se vi piace l'atmosfera festosa, Castiglione è una buona scelta in aprile, quando si celebra la Festa dei Tulipani e della Primavera.

ORVIETO

Molte persone visitano Orvieto da Roma, perché dista 120 km.

Ma la città murata di Orvieto merita un po' più di tempo, perché, pur essendo una piccola città, offre alcune delle più belle cartoline da vedere in Umbria grazie alla sua posizione su una roccia che si protende nel paesaggio. Troverete numerosi punti di osservazione per godervi il panorama.

Potete facilmente esplorare la città da soli, ma per saperne di più sulla storia e altro, potete partecipare a una visita guidata privata di Orvieto in inglese o, un'alternativa leggermente diversa, a un tour che visita la città sotterranea.

Sebbene sia possibile visitarla in un giorno, se possibile consiglio di fermarsi almeno una notte per visitare i dintorni, che sono altrettanto incredibili.

ASSISI

Il luogo è unico e ha un'atmosfera speciale.

San Francesco nacque ad Assisi nel 1181 e oggi è



possibile visitare la sua Basilica, tra gli altri luoghi di interesse per molti parrocchiani.

Assisi è ben collegata in treno con Perugia e persino con Roma.

3° giorno

CASCATA DELLE MARMORE A TERNI

La cascata delle Marmore è alta più di 160 metri e si divide in 3 sezioni. Si trova alla periferia della città di Terni ed è uno dei più alti d'Europa, anche se il suo flusso è regolato artificialmente perché viene utilizzato per generare elettricità.

Arrivare con i mezzi pubblici richiede alcune combinazioni: prendere il treno per Terni e poi prenderne un altro per Marmore (i treni che proseguono per L'Aquila) e camminare per circa 600 metri. Se attraversate l'Umbria in auto, la cascata delle Marmore dovrebbe essere nel vostro itinerario, perché l'ambiente è molto bello e diverso da quello che troverete visitando il centro Italia.



UN TOUR IN ASSENZA DI GRAVITÀ. AL JFK SPACE CENTER ARRIVANO GLI ASTRONAUTI VACANZIERI

A CURA DI MATTEO PITOTTI

Se il sogno di diventare astronauta si concretizza per pochi in una professione, ciò non significa che provare a viverne alcuni dei passaggi debba restare così difficile. Provare per credere la scommessa accettata da un gruppo di tour operator italiani che per il prossimo aprile sta organizzando un viaggio negli Stati Uniti per vivere un'esperienza fuori dall'ordinario, in condizioni di microgravità. Un itinerario esclusivo di otto giorni in Florida che partendo da South Beach e passando per Key West attraversa il suggestivo Kennedy Space Center a Cape Canaveral, per una nuova idea di viaggio che faccia rivivere attraverso i voli parabolici di un aeroplano le sensazioni degli esploratori dello spazio.

“È la prima volta che un tour operator italiano si cimenta in una proposta di questo genere – spiega Ludovico Scortichini, Presidente di Go World – L'interesse riscosso dalla missione spaziale di Richard Branson ci ha spinti a muovere i primi passi in questa direzione. Siamo onorati di aver stretto questa prestigiosa partnership con il gruppo SpaceLand (Agenzia specializzata in ricerca, sviluppo medico-scientifico ed innovazione tecnologica) creando questa nuova e straordinaria esperienza con il team italiano che ha realizzato esperimenti in microgravità anche per scienziati vincitori del Premio Nobel per la Medicina”.

La prima spedizione assoluta è prevista tra qualche mese. Sarà necessaria una preselezione in Italia ed il viaggio potrà iniziare. Non mancheranno le mete turistiche tradizionali con Miami ed il parco nazionale delle Everglades. A queste si aggiunge il cuore dell'itinerario, lo spazioporto della NASA, base del programma Apollo che condusse i primi uomini sulla Luna. Qui i viaggiatori potranno indossare casco e tuta e vivere in prima persona le tappe di avvicinamento ad una missione spaziale. Guidati da un gruppo



di professionisti, si immergeranno nelle attività di rito propedeutiche a scoprire quel nuovo senso di libertà. Le insidie della famosa centrifuga ed i comportamenti da adottare in assenza di gravità, come il passarsi un semplice oggetto. A metà tra scoperta e divertimento. Due giorni di formazione indispensabili per preparare mente e corpo ad un nuovo contesto. Al Camp farà seguito l'esperienza pratica. Un aereo modificato per eseguire voli in gravità lunare ed in assenza di gravità anche per la NASA, effettuerà le cosiddette campane, salendo in quota e scendendo in picchiata, consentendo ai turisti astronauti al suo interno di galleggiare per qualche manciata di secondo nell'aria.

Il tour, già all'attivo da qualche tempo negli Stati Uniti, e disponibile per la prima volta anche in Europa, ha un costo totale di circa 14.950 euro fanno sapere gli organizzatori che intanto non pongono limiti di età per la partecipazione. E chissà che in un futuro, neanche troppo lontano, questo tipo di esperienza non possa atterrare direttamente nel nostro Paese. "Stiamo pensando di portare in Italia un Boeing 757 modificato - ha raccontato il Presidente di Spaceland, l'Ing. Carlo Viberti - per consentire a tutti, a prezzi irrisori, di partecipare a questa nuova conquista dello spazio"

GRAZIE RAGAZZI

Di fronte alla mancanza di offerte di lavoro, Antonio, attore appassionato ma spesso disoccupato, accetta un lavoro offertogli da un vecchio amico e collega come insegnante di un laboratorio teatrale all'interno di un istituto penitenziario.

Antonio Cerami è un attore di teatro che da tre anni non calca il palcoscenico, vive da solo in un appartamento a Ciampino dove sente il passaggio di ogni aereo e doppia film porno per arrivare a fine mese. Il suo amico Michele gli trova un incarico insolito: sei giorni di lezioni di recitazione presso un carcere di Velletri allo scopo di far mettere in scena ai detenuti una serie di favole.

È un progetto finanziato dal Ministero cui la direttrice del carcere, Laura, ha acconsentito senza troppo entusiasmo, ma ad entusiasmarci sarà Antonio, che deciderà di mettere in scena presso il teatro di Michele un progetto più grande: "Aspettando Godot" di Samuel Beckett, perché i detenuti "sanno cosa vuol dire aspettare: non fanno altro".

Riccardo Milani dirige e adatta (insieme a Michele Astori, entrambi autori di soggetto e sceneggiatura) il film francese *Un Triomphe* di Emmanuel Courcol, a sua volta tratto dalla storia vera dell'attore svedese Jan Jonson, che mise effettivamente in scena Beckett con un gruppo di detenuti. *Grazie ragazzi* è il tipo di film che negli Stati Uniti si definisce "crowd pleaser", cioè disegnato per andare incontro al gradimento del grande pubblico, dunque si risparmia digressioni filosofiche vezzi autoriali per mettersi a servizio del racconto con onestà e gentilezza, e tuttavia si concede un finale non del tutto encomiabile.

VISION DISTRIBUTION PALOMAR E WILDSIDE Presentano

ANTONIO ALBANESE in

Grazie RAGAZZI

un film di
RICCARDO MILANI

SONIA
BERGAMASCO

VINICIO
MARCHIONI

GIACOMO
FERRARA

GIORGIO
MONTANINI

ANDREA
LATTANZI

e con FABRIZIO
BENTIVOGLIO

VISION DISTRIBUTION PALOMAR E WILDSIDE Presentano un film di RICCARDO MILANI con ANTONIO ALBANESE SONIA BERGAMASCO VINICIO MARCHIONI GIACOMO FERRARA GIORGIO MONTANINI ANDREA LATTANZI e con FABRIZIO BENTIVOGLIO. Sceneggiatura di RICCARDO MILANI e FABRIZIO BENTIVOGLIO. Regia di RICCARDO MILANI. Distribuzione Vision Distribution Palomar e Wildside. www.grazieragazzi.it



DAL 12 GENNAIO AL CINEMA



V. PALOMAR WILDSIDE TR. C. G. FILM PALOMAR WILDSIDE SKY

