

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

“PNRR, GOVERNANCE E CAPACITA' AMMINISTRATIVA”

**GRANDE SUCCESSO DELL' EVENTO ORGANIZZATO
DALLA FLP IL 15 FEBBRAIO A PALAZZO BALDASSINI**





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

“PNRR, GOVERNANCE E CAPACITA' AMMINISTRATIVA”

**GRANDE SUCCESSO DELL' EVENTO ORGANIZZATO
DALLA FLP IL 15 FEBBRAIO A PALAZZO BALDASSINI**



CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici

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

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

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

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

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

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

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

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



MARCO CARLOMAGNO

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

Laureato in Giurisprudenza, Economia Aziendale e Sociologia,

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

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

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

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

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

È direttore della rivista «FLP News».

EDITORIALE

Sono particolarmente orgoglioso di presentare in questo numero i lavori dell'evento che abbiamo organizzato il 15 febbraio scorso a Roma negli splendidi saloni di Palazzo Baldassini e che aveva per titolo "PNRR, Governance e Capacità Amministrativa".

E' stata una giornata molto interessante e che ha riscosso un grande successo sia in termini di partecipazione che di attenzione da parte dei media e della politica.

Si sono alternati sul palco importanti esponenti della politica italiana, amministratori della Pubblica Amministrazione, docenti ed esperti per dare un quadro della situazione della Pubblica Amministrazione e di come questa stia affrontando la gestione del PNRR, cercando di risolvere problemi antichi e sfide nuove, e provando anche casi a percorrere strade mai esplorate, sfruttando tutto ciò che le nuove tecnologie offrono per ottimizzare i processi. Tutto questo senza dimenticare che però alla base di tutto c'è sempre il fattore umano, gli uomini e le donne che lavorano nell'interesse del Paese e che è necessario vengano messi nelle migliori condizioni lavorative possibili per raggiungere tutti insieme gli obiettivi previsti dal Piano.

L'evento è stato gestito in maniera impeccabile da due giornalisti di grande qualità come Roberto Inciocchi di SKY e Andrea Pancani, Vicedirettore del Tg La7 ed è stato trasmesso anche da Radio Radicale.

Gli interventi sono stati tutti degni di nota e vi rimando agli approfondimenti che trovate all'interno della rivista per leggere quali argomenti sono stati toccati nei tre focus della giornata.

Qui mi preme ringraziare tutti i politici, a partire dal Ministro della Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo che ha mandato un videomessaggio non potendo presenziare di persona, i funzionari pubblici, gli amministratori, i docenti universitari, i dirigenti sindacali della FLP, che con i loro interventi puntuali e argomentati hanno permesso che venisse fuori una giornata di discussione fruttuosa e costruttiva, senza le partigianerie e i partiti presi che troppo spesso rovinano il dibattito pubblico in Italia.

PNNR, GOVERNANCE E CAPACITA' AMMINISTRATIVA

**GRANDE SUCCESSO DELL' EVENTO ORGANIZZATO DALLA
FLP IL 15 FEBBRAIO SCORSO A PALAZZO BALDASSINI,
A CUI HANNO PARTECIPATO ESPONENTI GOVERNATIVI
E PARLAMENTARI, IL PRESIDENTE DELL'INPS
E ALTRI AMMINISTRATORI PUBBLICI**



In foto: Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP

Il 15 febbraio scorso, nel prestigioso Palazzo Baldassini di Roma, si è svolto un importante evento pubblico organizzato dalla FLP, dal titolo “PNNR, GOVERNANCE E CAPACITA' AMMINISTRATIVA”.

L'evento è stato trasmesso anche in diretta streaming, sul nostro canale Youtube e sulla nostra pagina Facebook, e anche tramite Radio Radicale, che ne ha apprezzato l'importanza. La prima parte dei lavori mattutini sono stati moderati dal giornalista SKY, Roberto Inciocchi, mentre quelli pomeridiani sono continuati con Andrea Pancani, Vice direttore Tg La7.

Nella mattina, prima il Direttore generale dell'ISTAT, Michele Camisasca e successivamente Alessandro Hinna, Professore Ordinario di Organizzazione Aziendale, hanno aperto i lavori con puntuali analisi di scenario sullo stato di salute della pubblica amministrazione italiana, dando poi il via agli interventi di parte governativa.

Apprezzato il video messaggio del Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, così come i successivi interventi di presenza del Vice Ministro del



Come FLP riteniamo che vada innanzitutto affrontato il tema di come superare il conflitto tra le competenze e i ruoli delle Amministrazioni centrali e territoriali, che crea difficoltà a cittadini e imprese nell'individuazione del giusto interlocutore istituzionale, contribuisce a deresponsabilizzare i decisori, rende meno fluido il circuito dell'adozione degli atti e dei provvedimenti.



Lavoro e delle Politiche Sociali, Maria Teresa Bellucci e del Sottosegretario per l'Economia e le Finanze, Lucia Albano, e quello del nostro Segretario Generale FLP, Marco Carlomagno.

Sempre nel corso della mattinata si è tenuto il primo dei tre tavoli in programma, dal titolo "FOCUS PA & MERITO" al quale hanno partecipato il Presidente dell'ARAN, Antonio Naddeo, i deputati Rossano Sasso e Andrea De Priamo e il Responsabile FLP dell'Area Contrattazione, Roberto Cefalo. In questo Focus si è discusso del nuovo ordinamento professionale, delle politiche di reclutamento e della contrattazione integrativa.

Alla ripresa dei lavori pomeridiani, si è aperto il secondo tavolo, dal titolo "FOCUS PA & SEMPLIFICAZIONE", che ha visto la presenza del Presidente dell'INPS, Pasquale Tridico, di Giacomo D'Arrigo, Co-autore del volume "Next Generation EU e PNRR italiano. Analisi, governance e politiche per la ripresa" e del Responsabile FLP del Dipartimento Politiche Economiche e processi di innovazione della PA, Vincenzo Patricelli.

I temi trattati in questo Focus sono stati quelli della sburocratizzazione, dei nuovi modelli organizzativi e del lavoro agile.

Nel terzo e ultimo tavolo, denominato "FOCUS PA &



In foto: Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP - Roberto Incicchi, Giornalista SKY - Maria Teresa Bellucci, Viceministro del lavoro e delle politiche sociali

INFRASTRUTTURE” hanno partecipato Walter Rizzetto, Presidente XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato della Camera dei Deputati (tramite un video messaggio), il deputato Michele Gubitosa, il Presidente della società pubblica “3-I Spa”, Claudio Anastasio e il Responsabile FLP dell’Area Organizzazione, Giancarlo Pittelli.

In questo ultimo Focus sono state affrontate le tematiche relative agli appalti, alle opere pubbliche, e, in particolare, della digitalizzazione.

Al termine dei lavori sono arrivate manifestazioni di pubblico apprezzamento per la qualità e il livello degli argomenti trattati e dei relatori intervenuti.

Attestazioni di stima che premiano il grande lavoro che la FLP sta profondendo a tutto campo per una modernizzazione delle amministrazioni pubbliche che deve passare necessariamente per una nuova organizzazione del lavoro e per la reale valorizzazione del suo personale, attraverso l’allineamento degli stipendi a quelli degli altri paesi europei e percorsi di carriera effettivi.

Ad ogni buon fine, informiamo che sul nostro canale YouTube “FLP Tv” è presente la playlist “PNNR” (raggiun-

gibile al link <https://www.youtube.com/@TeleFLP>) nella quale troverete la videoregistrazione integrale della giornata, quelle dei singoli interventi dei relatori, dei tre tavoli tematici e le videoregistrazioni di tutte le mini interviste.

Sulla home page del nostro sito internet FLP, nella sezione dedicati ai “convegni” (<https://www.flp.it/pnnr-governance-e-capacita-amministrativa/>) troverete invece tutti i documenti, le slides, i dati di sintesi sullo stato della PA elaborati dalla FLP, le relazioni che sono state oggetto dei lavori e fotografie dell’evento.



PNRR, GOVERNANCE E CAPACITA' AMMINISTRATIVA

**Palazzo Baldassini - Roma
15 febbraio ore 12:00**

FOCUS PA & MERITO
*Nuovo ordinamento professionale, politiche di reclutamento e
contrattazione integrativa*

Moderazione

Roberto INCIOCCHI
Giornalista SKY

Interventi

Roberto CEFALO
Responsabile FLP dell'Area Contrattazione

Antonio NADDEO
Presidente ARAN

Andrea DE PRIAMO (FdI)
Componente 1[^] Commissione Affari costituzionali - Senato

Rossano SASSO (Lega)
Componente VII Commissione Cultura, Scienza e Istruzione – Camera dei
Deputati

Enrico BORGHI (PD)
Componente 3[^] Commissione Affari esteri e Difesa - Senato





PNRR, GOVERNANCE E CAPACITA' AMMINISTRATIVA

Palazzo Baldassini - Roma
15 febbraio ore 14:30

FOCUS PA & SEMPLIFICAZIONE

Sburocratizzazione, nuovi modelli organizzativi e lavoro agile

Moderazione

Andrea **PANCANI**
Vice direttore Tg La7

Interventi

Vincenzo **PATRICELLI**
Responsabile FLP del Dipartimento Politiche economiche e processi di
innovazione della PA

Pasquale **TRIDICO**
Presidente INPS

Giacomo **D'ARRIGO**
Co-autore del volume "Next Generation EU e PNRR italiano. Analisi,
governance e politiche per la ripresa"

Guido **CASTELLI (FdI)**
Componente 6^a Commissione Bilancio e Tesoro – Senato



PNRR, GOVERNANCE E CAPACITA' AMMINISTRATIVA

**Palazzo Baldassini - Roma
15 febbraio ore 16:00**

FOCUS PA & INFRASTRUTTURE
Appalti, opere pubbliche e digitalizzazione

Moderazione

Andrea PANCANI
Vice direttore Tg La7

Interventi

Walter RIZZETTO (Fdl)
Presidente XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato - Camera dei Deputati
(Video messaggio)

Giancarlo PITTELLI
Responsabile FLP dell'Area Organizzazione

Michele GUBITOSA (M5S)
Componente IV Commissione Difesa – Camera dei Deputati

Claudio ANASTASIO
Presidente 3-I





In foto: Alessandro Hinna, Docente universitario Università Tor Vergata - Roberto Inciocchi, Giornalista SKY - Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP - Lucia Albano, Sottosegretaria di Stato al Ministero dell'economia e delle finanze



In foto: Pasquale Tridico, Presidente INPS



In foto: Maria Teresa Bellucci, Viceministro del lavoro e delle politiche sociali - Roberto Inciocchi, Giornalista SKY - Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP - Lucia Albano, Sottosegretaria di Stato al Ministero dell'economia e delle finanze



In foto: Lucia Albano, Sottosegretaria di Stato al Ministero dell'economia e delle finanze



In foto: Lucia Albano, Sottosegretaria di Stato al Ministero dell'economia e delle finanze - Roberto Inciocchi, Giornalista SKY - Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP



In foto: Rossano Sasso, Componente VII Commissione Cultura, Scienza e Istruzione Camera dei Deputati - Roberto Inciocchi, Giornalista SKY - Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP - Lucia Albano, Sottosegretaria di Stato al Ministero dell'economia e delle finanze



In foto: Roberto Inciocchi, Giornalista SKY - Antonio Naddeo, Presidente ARAN - Roberto Cefalo, Responsabile FLP Area Contrattazione - Andrea De Priamo, Componente 1° Commissione Affari costituzionali Senato



In foto: Andrea Pancani, Vice Direttore TG La7- Vincenzo Patricelli, Responsabile FLP Dipartimento Politiche Economiche e processi Innovazione PA - Pasquale Tridico, Presidente INPS - Giacomo D'arrigo, Co-autore del volume "Next Generation EU E PNRR italiano"



In foto: Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP - Lucia Albano, Sottosegretaria di Stato al Ministero dell'economia e delle finanze



In foto: Alessandro Hinna, Docente universitario Università Tor Vergata - Roberto Inciocchi, Giornalista SKY - Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP - Lucia Albano, Sottosegretaria di Stato al Ministero dell'economia e delle finanze



In foto: Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP - Roberto Inciocchi, Giornalista SKY - Alessandro Hinna, Docente universitario Università Tor Vergata



In foto: Vincenzo Patricelli, Responsabile FLP Dipartimento Politiche Economiche e processi Innovazione PA - Pasquale Tridico, Presidente INPS - Giacomo D'arrigo, Co-autore del volume "Next Generation EU E PNRR italiano"

PNNR, GOVERNANCE E CAPACITA' AMMINISTRATIVA

RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE FLP MARCO CARLOMAGNO

RIORGANIZZAZIONE, ASSUNZIONI, FORMAZIONE, INFRASTRUTTURE

E DIGITALIZZAZIONE, LAVORO AGILE, CONTRATTI

NO A ULTERIORI INTERVENTI LEGISLATIVI,

SÌ A UNA VERA SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA



In foto: Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP

Per realizzare gli ambiziosi obiettivi del PNNR, le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a compiere uno sforzo congiunto di proporzioni eccezionali, senza avere però adeguate risorse per farlo.

L'insediamento della XIX legislatura e i primi cento giorni del governo Meloni confermano l'urgenza, dalla FLP più volte evidenziata in questi mesi, di affrontare con decisione, e finalmente con una prospettiva di lungo respiro, le questioni relative al buon funzionamento delle PA.

Il report sullo stato di avanzamento dei progetti, in particolar modo quelli legati alle attività degli enti locali, evidenzia criticità prevedibili, legate alla scarsità di personale, alla mancanza delle professionalità necessarie e al permanere di procedure farraginose e di lungaggini burocratiche. Una situazione che rischia di compromettere il raggiungimento degli obiettivi del 2023 e alla conseguente erogazione di circa 24 miliardi previsti per il raggiungimento dei 69 progetti ancora aperti nel 2023.



MARCO CARLOMAGNO

Segretario Generale FLP

Ma quali sono le principali criticità che si sono manifestate in questi mesi?

In primo luogo la carenza negli organici, che rappresenta uno dei nodi tematici cruciali: il personale effettivo, infatti, è in media inferiore del 50% rispetto alla dotazione organica e al di sotto di tutti i Paesi dell'Unione Europea. Le difficoltà dell'organico non sono relative solo alla scarsità di personale, ma anche all'anzianità dello stesso - con una media superiore ai 50 anni di età - e al non allineamento delle qualificazioni con gli obiettivi proposti. Nei Comuni, ad esempio, manca più di un terzo del personale previsto in organico e solo l'1% ha meno di trent'anni mentre più del 20% supera i sessanta. E la cosa non cambia di molto nelle Amministrazioni centrali, nella sanità e nella stessa scuola, dove si è fatto negli anni ricorso massiccio al precariato per coprire le spaventose carenze di organico.

Sul piano delle retribuzioni e delle professionalità ci si deve confrontare da una parte con percorsi di carriera ancora in gran parte bloccati e con la mancata valorizzazione del personale e, dall'altra, con retribuzione basse, non in linea con i compiti richiesti, e scarsamente attrattive per i nuovi assunti.

Un quadro desolante che deriva da decenni di disinvestimenti e di impoverimento delle nostre Amministrazioni. In Europa siamo il Paese che investe meno sul personale pubblico, solo il 9,5% del PIL, molto dietro la Francia (12,3%) che storicamente ha una tradizione importante nel riconoscimento delle funzioni pubbliche, ma anche

“ Il report sullo stato di avanzamento dei progetti, in particolar modo quelli legati alle attività degli enti locali, evidenzia criticità prevedibili, legate alla scarsità di personale, alla mancanza delle professionalità necessarie e al permanere di procedure farraginose e di lungaggini burocratiche.

meno di Spagna 11,5%), Portogallo (10,9%) e Grecia 10,3%). Ma anche il rapporto più generale Spesa pubblica/PIL ha visto negli ultimi vent'anni una netta contrazione degli investimenti e delle risorse a tale scopo destinate, con una riduzione del 14,9% rispetto alla crescita media del 12% dell'UE.

Il risultato di tale scellerata azione politica (blocco del turn over, invecchiamento del personale, mancata formazione, scarsa digitalizzazione, bassi stipendi etc) ha provocato una riduzione dei livelli di efficacia e di efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici e della qualità e tempestività dell'azione degli Uffici e, conseguentemente, grandi difficoltà a raggiungere alcuni fondamentali progetti del PNRR.

Le assunzioni di questi mesi, pur velocizzate e semplificate, non sono sufficienti nel numero a coprire le enormi vacanze di organico, sono in gran parte a tempo determinato e quindi precarie, e la necessaria velocità dei tempi di reclutamento non ha permesso di selezionare personale già pronto per lavorare su specifici progetti, spesso di natura tecnica e progettuale. Come rilevato dal Formez, al termine dei concorsi banditi lo scorso anno, è rimasto scoperto il 71,6% dei posti banditi per ingegneri e architetti, il 58,3% di quelli per analisti del mercato del lavoro e il 37,5% di quelli per statistici e informatici.

La scarsa attrattività derivante dai bassi livelli salariali di ingresso rispetto alle professionalità richieste, le differenziazioni retributive tra un'amministrazione e l'altra, unitamente al costo della vita crescente, ha portato al fenomeno della mancata copertura anche dei posti amministrativi in numerose amministrazioni che più avevano bisogno di personale (Ispettorato Nazionale del Lavoro, Ministero delle Imprese e del made in Italy, Infrastrutture, etc).

Trent'anni di mancati investimenti, di esternalizzazioni selvagge, di appalti discutibili, non si azzerano nell'arco di un anno. Per dare concretezza al PNRR è necessaria un'inversione di tendenza che dovrà prevedere un piano di reclutamento più ampio e specifico, unitamente al pieno utilizzo di tutte le leve che sono necessarie per il buon funzionamento di un'Amministrazione: formazione, valorizzazione del personale, nuovo ordinamento professionale, investimenti tecnologici dal punto di vista infrastrutturale mediante la realizzazione del polo strategico nazionale, la realizzazione della banda larga e del 5G su tutto il territorio nazionale, la migrazione delle banche dati in un cloud di interconnessione e fruibilità, la semplificazione delle procedure.

Particolare attenzione andrà riservata alla piena attuazione del principio once only evitando, come avviene ancora oggi in molte situazioni, che le Pubbliche amministrazioni chiedano a cittadini e imprese, documentazione già in possesso di altra Amministrazione.



In foto: Roberto Inciocchi, Giornalista SKY - Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP - Lucia Albano, Sottosegretaria di Stato al Ministero dell'economia e delle finanze - Maria Teresa Bellucci, Viceministro del lavoro e delle politiche sociali

“ La scarsa attrattività derivante dai bassi livelli salariali di ingresso rispetto alle professionalità richieste, le differenziazioni retributive tra un'amministrazione e l'altra, unitamente al costo della vita crescente, ha portato al fenomeno della mancata copertura anche dei posti amministrativi in numerose amministrazioni che più avevano bisogno di personale (Ispettorato Nazionale del Lavoro, Ministero delle Imprese e del made in Italy, Infrastrutture, etc).



Sempre in tema di digitalizzazione una particolare attenzione andrà riservata alla sicurezza dei dati e delle banche dati (cybersecurity), in quanto vi è una stretta correlazione tra piena digitalizzazione, fruibilità dei servizi, accessibilità ed accountability e allo stesso tempo sicurezza nazionale. Ma anche a livello di organizzazione e cultura del lavoro c'è molto da fare: permangono ancora, infatti, una cultura del mero adempimento, arretratezza tecnologica, culto dell'atto amministrativo, scarso ricorso alla contrattazione integrativa e alle politiche retributive basate sul raggiungimento degli obiettivi e sulle performance, senza dimenticare le criticità nella gestione del clima interno e del benessere organizzativo. E ancora, concorrono alla complessità del quadro i bassi livelli di digitalizzazione e di innovazione organizzativa, salvo poche eccezioni (Agenzia Entrate, INPS, etc) che hanno attivato la fruibilità da remoto di molti servizi. Non certo ultima in ordine di gravità, infine, è la carente sicurezza sul lavoro, legata alla diffusione di uffici non a norma.

Come FLP riteniamo che vada innanzitutto affrontato il tema di come superare il conflitto tra le competenze e i ruoli delle Amministrazioni centrali e territoriali, che crea difficoltà a cittadini e imprese nell'individuazione del giusto interlocutore istituzionale, contribuisce a deresponsabilizzare i decisori, rende meno fluido il circuito dell'adozione degli atti e dei provvedimenti.

Per rendere efficaci e realizzabili questi obiettivi, riconosciuti come necessari ormai dalla maggioranza degli attori, a partire dalla dirigenza più avveduta, dagli stakeholders, dalle rappresentanze datoriali e dei lavoratori, è necessario cambiare paradigma.

L'ultima riforma dell'articolazione delle nostre Amministrazioni centrali risale al 1996 (Legge Bassanini) e da allora abbiamo assistito solo ad operazioni disorganiche, a spaccettamenti o a ricomposizione di Amministrazioni dettate in gran parte da equilibri politici, dalla necessità di creare nuove poltrone di governo e di sottogoverno, che hanno reso ancora più complessa l'azione amministrativa, per troppo tempo impegnata unicamente a scrivere ed a riscrivere atti di riorganizzazione interna piuttosto che a garantire servizi a cittadini e imprese. Bisogna abbandonare la politica delle iniziative estemporanee, last minute, quella degli annunci a effetto, o quella che si limita, quando va bene, a scimmiettare malamente, calandole dall'alto, esperienze straniere, come l'adozione del cosiddetto New Public Management, i cui risultati non sono stati pari alle aspettative neanche in quei Paesi dove comunque in questi anni si è investito sulla Pubblica Amministrazione



In foto: Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP

Amministrazioni e le si è riconosciuto un ruolo centrale per il buon funzionamento delle istituzioni. Un modello che sicuramente poneva un approccio basato sulla programmazione, la rendicontazione, la misurazione degli obiettivi e l'efficacia dell'azione amministrativa, ma che non metteva in discussione i livelli organizzativi e che in Italia è stato inteso nel senso di spostare l'asse della legislazione, del rapporto di lavoro pubblico e dei soggetti gestori di pubbliche funzioni sul regime giuridico del lavoro privato, con risultati in termini di efficienza e di costi delle nostre pubbliche amministrazioni finora catastrofici.

I veri cambiamenti, le innovazioni si producono dal basso, dall'interno, promuovendo e incoraggiando le migliori pratiche in sinergia con gli stakeholders e la società civile. Concetti come quelli di Governance e di Accountability debbono essere tradotti in pratica concreta, privilegiando modelli organizzativi orizzontali piuttosto che verticali, aprendo alla società civile le nostre Amministrazioni non solamente ai fini di una maggiore fruibilità dei servizi resi, ma anche nella fase della costruzione delle decisioni, passando dal modello unidirezionale a quello interattivo e partecipativo.

Per quanto concerne poi tutta la partita della cosiddetta semplificazione amministrativa vanno evitati, ove possibile, e comunque mirati solo ad operazioni di coordinamento e razionalizzazione delle norme vigenti, nuovi interventi di natura legislativa, operando invece sui singoli processi, sull'organizzazione del lavoro, sui livelli gerarchici, sulla digitalizzazione delle procedure.

La nuova riformulazione del codice degli appalti può rappresentare, ad esempio, un efficace strumento di semplificazione a condizione che non sia un inaccettabile arretramento nel contrasto ai fenomeni di corruzione e che garantisca il miglior rapporto qualità prezzo e non le logiche del massimo ribasso.

Bisogna poi interrompere la stagione delle esternalizzazioni e delle cosiddette operazioni "In House", che non hanno migliorato l'efficienza dei servizi, privilegiando modelli organizzativi che permettano alle PA erogatrici di servizi e prestazioni, di muoversi secondo una logica di costi-benefici;

Sul piano dell'organizzazione, una priorità assoluta sono gli investimenti sulla digitalizzazione delle Amministrazioni, sulla reingegnerizzazione dei processi e soprattutto sulla interoperabilità delle banche dati.

Allo stesso tempo, è necessario implementare nuovi modelli organizzativi che incentivino il lavoro per obiettivi, la trasversalità delle competenze, il lavoro di gruppo, l'autonomia professionale. In questa ottica il lavoro agile è uno strumento fondamentale, e l'esperienza di questi anni non deve essere abbandonata.

Il lavoro agile è uno strumento di modernizzazione delle Pubbliche amministrazioni sia ai fini del superamento del gap digitale che ancora affligge molte amministrazioni, che per innovare i modelli



Il lavoro agile è uno strumento 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.



In foto: Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP - Roberto Incicchi, Giornalista SKY - Maria Teresa Bellucci, Viceministro del lavoro e delle politiche sociali

organizzativi e gli stessi processi lavorativi.

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

La prima è sicuramente quella di una vera rivoluzione digitale che passi attraverso interventi infrastrutturali, quali quelli della realizzazione 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.

Bisogna accorciare i livelli di responsabilità, diminuire l'eccessiva gerarchizzazione delle strutture che in questi anni hanno aumentato i livelli di burocrazia e la deresponsabilizzazione degli addetti.

Bisogna privilegiare un'organizzazione più orizzontale e meno verticale, in cui venga riconosciuta maggiore autonomia, il lavoro per team. In cui si premino le innovazioni, le proposte, si valorizzino i tanti talenti presenti. Valorizzare la dirigenza, aumentandone i profili di managerialità e di capacità di gestire processi e dinamiche organizzative, 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. È necessario anche ridisegnare la mappa dei processi lavorativi e le professionalità necessarie, prevedendo unitamente al reclutamento delle professionalità mancanti, la riconversione di quelle oggi presenti, mediante processi di formazione diffusa e permanente.

Vanno riconsiderati i fabbisogni delle Amministrazioni, le loro articolazioni e le diverse missioni e competenze, riscritti gli ordinamenti professionali per adeguarli alle sfide del cambiamento.

Il lavoro agile non è unicamente una importante opportunità di conciliazione vita lavoro, ma resta una formidabile modalità di innovazione organizzativa e di modernizzazione delle strutture.

In tale ambito assume una notevole importanza anche il rinnovo dei contratti nazionali di lavoro. Le riforme per essere efficaci debbono essere accompagnate da un sistema di partecipazione diffusa, che coinvolga tutti

gli attori, dal personale ai cittadini, alle imprese, a tutti gli stakeholders. Il vero punto di svolta è passare dall'inaccettabile logica dei fannulloni e dei furbetti del cartellino, che ha permeato le azioni della cattiva politica di questi decenni, al pieno riconoscimento del ruolo e del valore del lavoro pubblico, che come recita la nostra carta costituzionale è garanzia dell'esercizio corretto delle funzioni statali e volano per lo sviluppo economico.

Sempre per quanto riguarda le risorse umane, è necessario aprire da subito il confronto per rinnovare i Contratti scaduti a dicembre 2021, adeguare il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori all'aumento del costo della vita, rendere effettivo il nuovo ordinamento professionale definito dai CC.NN.LL., contribuendo alla piena valorizzazione e al costante aggiornamento dei dipendenti".

In tale direzione è necessario dare nuovo impulso al confronto con il Governo e il Parlamento affinché vengano poi tradotte in azioni concrete le analisi e le valutazioni che giungono non solo dal sindacato, ma dal mondo delle imprese, della ricerca e della società civile.

Un confronto che per quanto concerne la Pubblica amministrazione finalmente partirà ai primi di marzo con il Ministro Zangrillo, che, per la complessità dei temi di natura economica, istituzionale, tecnologica, e sociale, non potrà non riguardare l'azione di governo nel suo complesso.



PNNR, GOVERNANCE E CAPACITA' AMMINISTRATIVA

RELAZIONE DI ROBERTO CEFALO

"PA & MERITO"



In foto: Andrea De Priamo, Componente 1° Commissione Affari costituzionali Senato - Roberto Cefalo, Responsabile FLP Area Contrattazione - Antonio Naddeo, Presidente ARAN

ROBERTO CEFALO

Responsabile FLP Area Contrattazione

Le Pubbliche Amministrazioni hanno vissuto per decenni una fase di abbandono e di sottovalutazione del loro ruolo. Si è passati dalle stagioni in cui venivano utilizzate come serbatoio elettorale o come mero contenitore assunzionale, a quelle in cui sono state considerate unicamente un costo, una spesa improduttiva, o un indesiderabile orpello che impediva il libero dispiegarsi del mercato.

Ora l'attuazione del PNNR diventa l'occasione per fare giustizia su questi luoghi comuni e ridare alla Pubblica Amministrazione il ruolo che la Costituzione gli assegna.

La lettura dei dati consolidatisi in questi decenni è impietosa: il personale è in media inferiore del 50% rispetto alla dotazione organica ed è notevolmente al di sotto di tutti i Paesi dell'Unione Europea. L'età media supera i 50 anni confermando la difficoltà ad allineare le professionalità alle missioni e ai nuovi obiettivi proposti.

Nei Comuni manca mediamente il 40 per cento del personale previsto in organico, e solo l'1 % ha meno di trent'anni, mentre più del 20% supera i sessanta. E la cosa non cambia di molto nelle Amministrazioni centrali, nella sanità e nella stessa scuola, dove si è fatto negli anni ricorso massiccio al precariato per coprire le spaventose carenze di organico.

In Europa siamo il Paese che investe meno sul personale pubblico, solo il 9,5 % del PIL, molto dietro la Francia, che storicamente ha una tradizione importante nel riconoscimento delle funzioni pubbliche, ma anche meno di Spagna, Portogallo e Grecia. La Germania è sullo stesso rapporto, ma come è noto il PIL tedesco è notevolmente più elevato del nostro.

Oggi in Italia opera nel settore pubblico il 13,4% dei lavoratori, meno che in Francia che ha 5,6 milioni di dipendenti pubblici (il 19,6% del totale dei lavoratori), nel Regno Unito con 5,2 milioni (il 16%) o in Spagna con 3,2 milioni (il 15,9%), ma più della Germania con 4,8 milioni (il 10,8% del totale). Nel confronto con questi paesi è più basso anche il rapporto tra numero dei dipendenti pubblici e residenti: in Italia sono il 5,6%, in Francia l'8,4%, in Inghilterra il 7,8% e nella Spagna il 6,8%.

Ma anche il rapporto più generale Spesa pubblica/PIL ha visto negli ultimi vent'anni una netta contrazione degli investimenti e delle risorse a tale scopo destinate.

Sulla formazione dei dipendenti pubblici l'Italia continua ad investire poco. Come evidenzia un recente rapporto elaborato da Forum PA nel 2019, ad esempio, l'investimento è stato di 163,7 milioni di euro, 110 milioni in meno rispetto



Occorre inoltre puntare sul taglio del cuneo fiscale, la defiscalizzazione,

anche nel settore pubblico, del salario accessorio, rivalutare il valore dei buoni pasto.

In tale ambito assume quindi una notevole importanza lo scenario di riferimento in cui si inserisce il lavoro pubblico, a partire dalla necessità del pieno dispiegarsi degli istituti di partecipazione e di relazione con le parti sociali.

a 10 anni fa, che corrispondono a una media di 1,2 giorni di formazione l'anno.

Anche sul piano infrastrutturale il nostro Paese registra un evidente ritardo. Nel confronto con l'Europa, emerge come il divario tra investimenti attuali e fabbisogno al 2024 ammonta a 373 miliardi di euro, pari allo 0,73 del PIL, e i settori interessati sono, in ordine decrescente, il ferroviario, il portuale e l'energetico.

La sfida è quella di rimettere al centro dell'agenda del Paese, per almeno un decennio, tutte quelle iniziative strutturali necessarie che permettano di operare con maggiore efficacia ed equità nei settori decisivi per lo sviluppo del Paese (giustizia, educazione, istruzione, ricerca, sanità ed assistenza, sicurezza, fisco, politiche del lavoro e contrasto al sommerso, imprenditorialità, turismo e professioni), rilanciando una vera politica assunzionale, mirata alle professionalità che servono, e soprattutto non caratterizzata dalla precarietà del rapporto di lavoro.

Le azioni previste dal PNRR su questi temi sono contraddittorie: le risorse previste appaiono insufficienti e sottodimensionate, e l'approccio, essenzialmente di natura emergenziale, mancando di una visione sistemica, a regime, capace di riaffermare come la Pubblica Amministrazione sia il pilastro per il buon funzionamento del nostro Stato e della nostra democrazia.

Sulle politiche del reclutamento, che pure in questi ultimi due



In foto: Roberto Inciocchi, Giornalista SKY - Antonio Naddeo, Presidente ARAN - Roberto Cefalo, Responsabile FLP Area Contrattazione - Andrea De Priamo, Componente 1° Commissione Affari costituzionali Senato



In foto: Roberto Cefalo, Responsabile FLP Area Contrattazione

anni hanno visto un'inversione di tendenza almeno nel numero delle procedure avviate, il giudizio è caratterizzato da luci e ombre: se da un lato abbiamo apprezzato la velocizzazione delle modalità di espletamento dei concorsi, dall'altra non possiamo non rilevare come in molti casi il risultato raggiunto sia ancora largamente insufficiente. Non è certamente facile da un giorno all'altro reperire professionalità specialistiche che servono quando per decenni non si sono fatti concorsi o quando sono stati banditi lo si è fatto unicamente per profili genericamente amministrativi, mentre la prospettiva è quella di un salario di ingresso che a stento raggiunge i 1.500 euro, e non garantisce adeguate dinamiche di carriera e di sviluppo economico. Come pure hanno pesato in molti casi i costi legati al trasferimento di sede in realtà dove il costo della vita è molto alto e le Amministrazioni non sono in grado di garantire adeguate soluzioni abitative.

Un'altra criticità è dovuta al fatto che molte posizioni di lavoro fossero, come nel caso del Ministero della Giustizia, a tempo determinato. Ma il problema non riguarda solo le professionalità tecniche. Anche i concorsi gestiti da Formez che prevedono procedure trasversali per numerose Amministrazioni hanno scontato numerose difficoltà: procedure veloci, ma in molti casi estremamente generiche nei contenuti, e quindi, ove andate a buon fine, non permettono un'immediata operabilità nei processi se non previa adeguata formazione e professionalità. Inoltre il permanere di livelli retributivi differenziati tra le stesse Amministrazioni, su cui si sta operando in maniera ancora insufficiente, rendono ancora meno attrattivi enti come ad esempio l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, il Ministero del lavoro, della

salute, delle Imprese e del Made in Italy, nonostante la loro indubbia centralità istituzionale.

Per invertire la tendenza è necessario anche attivare pienamente gli istituti contrattuali, rendendoli sinergici con le iniziative strutturali e normative.

Bisogna dare corpo e sostanza al nuovo ordinamento professionale, scaturito dai Contratti nazionali di lavoro 2019/2021 e ancora inattuato. In questi anni è cambiato il modo di lavorare, la digitalizzazione seppur faticosamente si è fatta largo modificando i processi lavorativi e le modalità di rapportarsi con cittadini e imprese, il blocco reiterato della contrattazione e le incursioni legislative degli ultimi anni, hanno negato ogni vera prospettiva di carriera. Vanno individuate le famiglie professionali, riscritti i profili, inquadrato il personale nelle nuove aree, superando quella iniziale che non è coerente con gli attuali processi lavorativi, dando centralità all'area dei funzionari e a quella delle elevate professionalità, al momento colpevolmente lasciata vuota e priva di effetti, nonostante nelle amministrazioni esista da tempo, di fatto, un "middle management", ma tale funzione non è riconosciuta.

Uscire dalla retorica che in questi decenni ha impedito l'adeguamento degli stipendi all'aumento del costo della vita. Una crescita di salari e stipendi adeguata all'andamento del costo della vita permette non solo di tutelare il potere di acquisto, ma anche di rilanciare i consumi, evitando il rischio recessione.

Bisogna superare l'attuale inadeguato metodo di indicizzazione all'aumento dei prezzi (IPCA).

Il riferimento che si utilizza nei rinnovi contrattuali è infatti quello dell'inflazione programmata che viene fissato annualmente dal Ministero dell'Economia.



Per riconoscere il merito bisogna attivare adeguate levi gestionali e organizzative, definire e pianificare con chiarezza gli obiettivi collettivi e individuali, riconoscere e valorizzare le competenze, privilegiare l'apporto propositivo e il lavoro per team, adottare modelli orizzontali, mettere al centro dell'azione il fruitore del servizio. Lavorare per un clima interno positivo, e soprattutto rendendo praticabile e fruibile il percorso professionale.

L'indicatore, che esclude dal calcolo le variazioni dei prezzi dell'energia, è assolutamente inaffidabile e non più applicabile nella situazione attuale. Uno strumento reale di collegamento tra inflazione e stipendi può essere previsto, tenuto conto che è in vigore in altri Paesi dell'UE, come ad esempio il Belgio, senza che questo abbia comportato situazioni di paventato default.

Vanno rinnovati i CCNL scaduti a dicembre 2021, superando la logica degli slittamenti e farlo con criteri e metodologie nuove che tengano conto della situazione in corso.

Occorre inoltre puntare sul taglio del cuneo fiscale, la defiscalizzazione, anche nel settore pubblico, del salario accessorio, rivalutare il valore dei buoni pasto.

In tale ambito assume quindi una notevole importanza lo scenario di riferimento in cui si inserisce il lavoro pubblico, a partire dalla necessità del pieno dispiegarsi degli istituti di partecipazione e di relazione con le parti sociali. Le riforme per essere efficaci debbono essere accompagnate da un sistema di partecipazione diffusa, che coinvolga tutti gli attori, dal personale ai cittadini, alle imprese, a tutti gli stakeholders.

Il vero punto di svolta è passare dall'inaccettabile logica dei fannulloni e dei furbetti del cartellino, che ha permeato le azioni della cattiva politica di questi decenni, al pieno riconoscimento del ruolo e del valore del lavoro pubblico, che come recita la nostra Carta costituzionale è garanzia dell'esercizio corretto delle funzioni statali e volano per lo sviluppo economico. Nonostante le tante inefficienze e le politiche fallimentari di questi anni le nostre Amministrazioni hanno comunque mantenuto in tanti casi adeguati livelli di efficienza ed è ingiusto negare tale evidenza.

Lo si è fatto grazie alla stragrande maggioranza delle donne e degli uomini che comunque hanno svolto fino in fondo con senso del dovere il proprio lavoro. Nonostante il persistere di modelli organizzativi "senza testa", procedure infinite e farraginosi, commistione mai risolta tra politica e amministrazione, eccesso di regole, scarsa comunicazione tra gli enti, età media eccessivamente alta, ritardi nell'uso della digitalizzazione, mancata definizione di obiettivi e "irresponsabilità" rispetto ai risultati.

"Meriti" questi, per usare una parola in voga in questi giorni, disconosciuti e non valorizzati.

Ma il riconoscimento del merito non è una formula astratta e neanche può divenire l'ennesimo alibi della politica per evocare scorciatoie e armi di distrazione di massa.

Per riconoscere il merito bisogna attivare adeguate levi gestionali e organizzative, definire e pianificare con chiarezza gli obiettivi collettivi e individuali, riconoscere e valorizzare le competenze, privilegiare l'apporto propositivo e il lavoro per team, adottare modelli orizzontali, mettere al centro dell'azione il fruitore del servizio. Lavorare per un clima interno positivo, e soprattutto rendendo praticabile e fruibile il percorso professionale.

Se il Governo e la politica tutta non comprende l'importanza degli argomenti posti, il gap con le economie più strutturate non verrà colmato, e la sfida di una PA all'altezza dei compiti che gli chiede il PNRR, resterà una scommessa persa.

PNNR, GOVERNANCE E CAPACITA' AMMINISTRATIVA

RELAZIONE VINCENZO PATRICELLI
"PA & SEMPLIFICAZIONE"

LA SEMPLIFICAZIONE MOTORE DELLA GIUSTIZIA SOCIALE



In foto: Vincenzo Patricelli, Responsabile FLP Dipartimento Politiche Economiche

“**Altrettanto fondamentale è il ruolo dello Stato e, in generale, delle pubbliche amministrazioni nel trovare soluzioni interne che rendano gli adempimenti più facili ai cittadini. Non c'è bisogno di nuove leggi anzi semmai un deciso taglio alla legislazione, ma un deciso intervento sull'organizzazione e sul concetto stesso di cultura dei servizi.**

La pandemia, purtroppo non ancora terminata, ha avviato un vero e proprio cambio di paradigma nei rapporti tra gli individui, il mondo del lavoro e il ruolo dello Stato nei rapporti economici e sociali.

È cambiato il rapporto degli individui con il lavoro, tanto che in migliaia hanno abbandonato i loro impieghi precedenti cambiandoli con altri che fornissero maggiori capacità di conciliazione con la vita privata e familiare.

Il dibattito post-pandemia sta inoltre ponendo al centro il ruolo delle disuguaglianze di ogni natura – economiche, sociali, geografiche – nel pieno dispiegarsi della crescita sostenibile dei vari Paesi.

Sono emersi alcuni elementi, primo fra tutti il ruolo delle disuguaglianze, nell'efficace lotta al virus. Basti pensare al sovraffollamento abitativo e alla capacità di lavorare durante i lockdown.

Dopo decenni in cui si era affermata, a destra come a sinistra, una concezione del ruolo dello Stato mirante soltanto ad assicurare che il mercato non fosse disturbato più di tanto, oggi sono le grandi aziende multinazionali, gli establishments e i think tank di ogni estrazione ideologica a invocare un maggiore ruolo dello Stato per affrontare i nuovi nodi dell'economia come la transizione ecologica o i divari di genere, subordinandoli anche alla crescita tout court.

E se negli altri Paesi industrializzati, Stati Uniti ed Europa in primis, sono soprattutto i giovani ad essere insoddisfatti dell'ordine economico esistente e a protestare, poiché la crescita ha portato comunque una crescita dei salari, in Italia la situazione è molto più complessa e complicata visto che negli ultimi trent'anni siamo l'unico Paese ad aver visto i salari reali



VINCENZO PATRICELLI
Responsabile FLP
Dipartimento Politiche economiche e
processi di innovazione della PA

arretrare piuttosto che crescere.

In un quadro siffatto non ci sono fattori che da soli possano creare nuovi miracoli italiani, bensì strategie complessive nelle quali lo Stato deve occupare un ruolo centrale nel riportare al centro della vita politica ed economica i valori costituzionali.

La semplificazione può essere uno dei cardini della strategia fino ad assumere il ruolo di motore della giustizia sociale tanto invocata. Il perché è semplice: uno Stato che ha così tante leggi, una burocrazia invasiva e invadente, molto attenta al rispetto formale di norme e regolamenti piuttosto che ai bisogni dei terzi amministrati fa la differenza tra chi può permettersi alti costi e chi non può farlo. Alcuni autorevoli Centri studi (PMI.it, CGIA di Mestre) stimano intorno ai 60 miliardi di euro il costo annuo della burocrazia per le aziende, decisamente un macigno per chi vorrebbe far partire nuove imprese.

Insomma, mentre le idee d'impresa sono democratiche, e possono quindi arrivare da multinazionali come da geniali studenti universitari o neo laureati, metterle in pratica non lo è per nulla. È chiaro che una multinazionale o un'azienda che può permettersi non solo i costi, ma anche professionisti che riescono a districarsi all'interno di leggi e regolamenti, questo potrebbe rendere impossibile sviluppare innovazione così come, già attualmente, scoraggia gli investimenti esteri (nel 2022 siamo al 106esimo posto nel mondo

per capacità di attrarre investimenti diretti dall'estero¹).

Ecco quindi che la semplificazione diventa un formidabile fattore di giustizia sociale laddove riesca a far sì che anche chi ha meno mezzi possa fare impresa.

Ovviamente, soprattutto in Italia, attanagliata anche da forte corruzione, vi è sempre un trade off tra le esigenze di semplificazione e quella di effettuare controlli rigorosi per evitare malversazioni.

Noi della FLP, come già detto, siamo per la piena attuazione dei principi costituzionali e secondo la nostra opinione uno dei principi più importanti della prima parte della carta costituzionale è quello contenuto nel secondo e terzo comma dell'articolo 41. Se l'iniziativa privata è libera la stessa non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale e recare danno all'ambiente, alla salute, alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana. E deve essere lo Stato a determinare i programmi e i controlli opportuni affinché l'iniziativa economica possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali e ambientali.

Altrettanto fondamentale è il ruolo dello Stato e, in generale, delle pubbliche amministrazioni nel trovare soluzioni interne che rendano gli adempimenti più facili ai cittadini. Non c'è bisogno di nuove leggi anzi semmai un deciso taglio alla legislazione, ma un deciso intervento sull'organizzazione e sul concetto stesso di cultura dei servizi.

È sostanzialmente un problema di governance cioè di valo-



In foto: Andrea Pancani, Vice Direttore TG La7- Vincenzo Patricelli, Responsabile FLP Dipartimento Politiche Economiche e processi Innovazione PA - Pasquale Tridico, Presidente INPS - Giacomo D'arrigo, Co-autore del volume "Next Generation EU E PNRR italiano"

ri, procedure e soprattutto di principi. Una volta avviato il cambiamento su valori e principi ciascuna pubblica amministrazione dovrà trovare la propria strada che non può che essere basata su due concetti cardine: l'autonomia a tutti i livelli, ma in maggior misura della dirigenza; la responsabilità per i risultati raggiunti o mancati.

Non è un caso che, mentre in altri Paesi si sta andando verso organizzazioni meno verticistiche e più orientate al risultato, in Italia la pubblica amministrazione sia legata a filo doppio a una miriade di livelli gerarchici, alla cultura dell'adempimento, al rigido rispetto delle prassi spesso sbagliate, in nome del principio per il quale "si è sempre fatto così e non c'è alcun bisogno di cambiare".

È chiaro che in un sistema in cui le regole pensano per tutti, non c'è spazio per nuove soluzioni e spesso dietro un apparente rispetto delle regole si nascondono fenomeni corruttivi o più semplicemente la voglia di non assumersi le giuste responsabilità per i propri comportamenti.

Quindi, laddove altri studiano ormai i comportamenti dei gruppi informali con la network analysis per migliorare le performance, noi continuiamo nel tran tran del travet che non si cura delle conseguenze delle proprie azioni basta che possa assicurare di avere le "carte a posto".

Non è un caso che negli ultimi anni l'unica vera novità organizzativa nella pubblica amministrazione sia arrivata a causa dell'emergenza conseguente al Covid: lo smart working, che ha come presupposti proprio i principi che mancano all'interno delle PA e cioè autonomia, responsabilità e abbandono della cultura dell'adempimento in favore di quella del risultato.

Ed è anche, probabilmente, il motivo per il quale, nonostante la legge istitutiva sia del 2017, al lavoro agile non si è mai fatto ricorso prima della pandemia tranne che in pochissimi casi. Infine, non ci pare un caso se anche dopo la regolamentazione avvenuta all'interno degli ultimi contratti, si continui a privilegiare il lavoro in presenza o comunque una sorta di telelavoro che non ha nulla di smart e nel quale è centrale non il risultato conseguito bensì il controllo del tempo del lavoratore.

Una rivoluzione culturale è ciò di cui hanno bisogno le pubbliche amministrazioni a regime, non di altre riforme. Ciò non toglie che anche in queste settimane si sono riaccesi i dibattiti sulla carenza di tecnici per raggiungere gli obiettivi del PNRR.

Ed è proprio su questo fronte che bisogna concentrarsi al più presto. Se la vera semplificazione, infatti, consiste nel

riuscire a dare risposte ai cittadini in tempi rapidi e in modo efficiente lo Stato su questo versante sta fallendo. Ecco perché al momento non c'è alcuna possibilità che si spendano i soldi del PNRR o, perlomeno, che lo si faccia in modo efficace garantendo lo sviluppo del Paese per i prossimi decenni.

Non bastano gli interventi su organizzazione, procedure, norme e burocrazia se mancano le persone che devono rendere i servizi.

Uno studio di un paio di anni fa dei docenti delle Università di Torino e del Piemonte orientale – Maria Luisa Bianco, Bruno Contini, Nicola Negri, Guido Ortona, Francesco Scacciati, Pietro Terna e Dario Togati – dimostra come i dipendenti pubblici siano insufficienti per far fronte ai bisogni del Paese. Nel 2015 i dipendenti pubblici per 100 abitanti italiani sono inferiori a quelli di qualunque paese industrializzato, Germania e Olanda comprese.

In numero assoluto sono circa la metà di quelli della Francia e del Regno Unito. Dal 2015 la situazione è fortemente peggiorata.

Gli occupati nei servizi pubblici su 1.000 abitanti sono circa 80 in Italia a fronte degli oltre 130 sia in Francia che in Germania, 150 nel Regno Unito e quasi 180 in Paesi come la Svezia.

Senza un numero sufficiente di addetti lo Stato non funziona e senza uno Stato che funziona non ci può essere sviluppo economico. Inoltre, è dimostrato dallo studio citato che la differenza tra il tasso di occupazione degli altri Paesi europei e il nostro è interamente assorbito dalla carenza di dipendenti pubblici.

Secondo il saggio dei docenti piemontesi sarebbero 2,5 milioni i dipendenti pubblici qualificati mancanti. La loro proposta minima è sintetizzata in quella che hanno chiamato Proposta neokeyniana (propostaneokeyniana.it) e parte dall'assunto che non solo i dipendenti pubblici sono pochi ma esiste una disoccupazione elevata anche tra coloro che hanno titoli di studio medio alti o alti.

Mentre le classiche politiche keynesiane sarebbero insufficienti ad assicurare lo sviluppo, l'assunzione di manodopera qualificata pari a un milione di persone con una spesa di 20 miliardi di euro assicurerebbe un effetto moltiplicatore di 20 miliardi per il primo anno, 50 dopo due anni e 85 miliardi alla fine del terzo anno, con una crescita di oltre 5 punti di PIL.

La proposta di investimento consiste nel finanziare la spesa iniziale con una lieve tassa sulla ricchezza finanziaria oltre i 150.000 euro, evitando ulteriori imposte sulle case e sugli immobili in genere, che risulterebbero recessive. In tal modo sarebbero rispettati anche i vincoli

finanziari europei e, fatto l'investimento iniziale, la spesa si ripagherebbe da sola grazie al citato effetto moltiplicatore.

Al di là di come il Governo voglia finanziare un deciso investimento pubblico nella macchina statale, se con una piccola patrimoniale o una diversa tassa di scopo, ci pare di poter affermare con ragionevole certezza che senza un rafforzamento dell'impiego pubblico, accompagnato da semplificazioni burocratico-normative, non siamo oggi in grado di spendere in modo efficace i soldi del PNRR che, al massimo, finirebbero sempre nelle stesse mani alimentando ulteriore disuguaglianza anziché sviluppo sostenibile.

Lo Stato non è in grado di assicurare l'indirizzo dei fondi a fini sociali e nel rispetto delle politiche ambientali e di transizione ecologica e nemmeno di fare i controlli necessari per evitare azioni corruttive.

Basti guardare al numero esiguo di ispettori del lavoro e agenti del fisco, di personale specializzato negli enti locali e, per quanto riguarda i servizi alla persona, l'impossibilità di assicurare una sanità efficace a costi accettabili. Quali che siano i programmi governativi da questo problema non si sfugge. Oggi la vera semplificazione è dare servizi efficienti a tutti; orientare lo sviluppo è materia che solo lo Stato può fare.

Si può migliorare la macchina amministrativa quanto si vuole, ma sono ancora le persone a fare la differenza.



E la differenza nel tasso di occupazione tra noi e questi paesi è interamente dovuta al diverso assorbimento di occupati nel settore pubblico. La proposta neokeyniana contenuta nello studio prevede l'assunzione di un milione di persone a scolarizzazione medio-alta. L'investimento si ripagherebbe interamente alla fine del primo anno grazie all'effetto moltiplicatore, che nel giro di tre anni produrrebbe un aumento nell'ordine di oltre 5 punti di PIL.

PNNR, GOVERNANCE E CAPACITA' AMMINISTRATIVA

RELAZIONE GIANCARLO PITTELLI

"PA & INFRASTRUTTURE"



In foto: Giancarlo Pittelli, Responsabile FLP Area Organizzazione

“**Altrettanto fondamentale è il ruolo dello Stato e, in generale, delle pubbliche amministrazioni nel trovare soluzioni interne che rendano gli adempimenti più facili ai cittadini. Non c'è bisogno di nuove leggi anzi semmai un deciso taglio alla legislazione, ma un deciso intervento sull'organizzazione e sul concetto stesso di cultura dei servizi.**

La Commissione Europea ha pubblicato a luglio dell'anno scorso l'edizione 2022 dell'indice di Digitalizzazione dell'Economia e della Società (DESI), un report annuale che monitora i progressi in ambito digitale degli Stati membri. In questa classifica il nostro Paese si colloca al 18° posto tra i 27 stati dell'Unione con un punteggio di 49,3 rispetto alla media di 52,3 (le posizioni di testa sono di Finlandia, Danimarca, Paesi Bassi e Svezia; in coda, invece, Grecia, Bulgaria e Romania).

Anche se vi è stato un ritmo di crescita importante in questi ultimi anni, atteso che nel 2020 occupavamo la 25° posizione sui 27 Paesi membri, la Commissione Europea ha segnalato che per l'Italia servirà comunque “un deciso cambio di passo per migliorare ulteriormente le proprie prestazioni”.

Attraverso l'esame dei quattro indicatori utilizzati (il capitale umano; la connettività; l'integrazione delle tecnologie digitali e i servizi pubblici digitali), il rapporto DESI mette in rilievo alcune importanti criticità. Primo indicatore, il “capitale umano”: oltre il 50% dei cittadini italiani non dispone di competenze digitali di base, siamo ultimi in Europa (46 % contro il 54% della media europea), e siamo carenti anche sotto il profilo della disponibilità di tecnici specialisti digitali.

Va meglio, invece, per quanto riguarda l'indicatore “connettività”, in quanto registriamo, rispetto al passato, significativi progressi relativamente a banda larga e realizzazione reti, che pone il nostro addirittura tra i primi sette paesi in Europa. Anche sul terzo indicatore “integrazione delle tecnologie digitali”

GIANCARLO PITTELLI

Responsabile FLP

Area Organizzazione

registriamo passi in avanti confortanti, atteso che il 60% delle piccole e medie imprese ne fa uso, pensiamo per esempio all'utilizzo dei servizi cloud. E altrettanti passi confortanti il rapporto DESI registra per il nostro Paese per quanto riguarda l'ultimo indicatore, "offerta di servizi pubblici digitali", anche se i cittadini che si interfacciano con la P.A. usando internet sono al di sotto del 50%.

C'è allora per l'Italia, in primis, un problema relativo al "capitale umano", rilevandosi dal report DESI, da una parte scarse competenze digitali di base da parte degli italiani che pongono un freno alla possibilità di utilizzo pieno dei servizi pubblici digitali, atteso che non basta aver accesso a internet per avere adeguate competenze digitali e per usare pienamente gli strumenti digitali; dall'altra, una importante carenza di professionalità specialistiche digitali che da noi è ancora molto elevata (meno del 10% rispetto alla forza lavoro, ritenuto ottimale dall'Europa). Dunque, quello della "formazione", è, verosimilmente, il terreno, in futuro, sul quale sarà necessario agire di più. Il rapporto DESI 2022 mostra dunque un'Italia complessivamente ancora in ritardo sul fronte della digitalizzazione, che ci obbliga ad accelerarne e a

potenziarne significativamente il processo in corso per raggiungere gli obiettivi fissati dalla Commissione Europea per il "decennio digitale europeo" (100% di servizi digitali fondamentali disponibili e 80% di cittadini in possesso di identità digitale).

Ai fini dell'accelerazione e del potenziamento del percorso di digitalizzazione in corso, interviene ora, in linea di continuità con il Piano triennale per l'Informatica nella P.A., il PNRR, con la prima componente della missione 1, che ha per oggetto la digitalizzazione, l'innovazione e la sicurezza nella P.A., alla quale vengono destinati 6,14 mld di euro finalizzati agli interventi da fare, cui si aggiungono altri 600 mln di investimenti complementari, la gestione dei quali, con il nuovo Governo, è in capo al Dipartimento della Trasformazione Digitale (DTD) presso la PCM.

Per raggiungere questo obiettivo, sono previste azioni in più direzioni:

- in primo luogo potenziando le infrastrutture digitali, anche attraverso la realizzazione del PSN (Polo Strategico Nazionale), facilitando la migrazione al cloud delle diverse Amministrazioni Pubbliche e accelerando l'interoperabilità tra gli Enti;
- in secondo luogo, snellendo le procedure secondo

il principio “once only” (un Ente pubblico dovrà evitare di richiedere al cittadino informazioni già in possesso di altri Enti pubblici);

- in terzo luogo, potenziando l’offerta di servizi digitali da parte di tutte le PP.AA.;

- infine, rafforzando le difese di cybersecurity, con misure di rafforzamento delle difese cibernetiche del Paese, per le quali destina 623 mln di € (il maggiore investimento tra i Paesi Europei) affidati all’ACN (Agenzia per la Cybersicurezza nazionale) che opererà in stretto contatto con il DTD.

La digitalizzazione rappresenta dunque una delle sfide principali del nostro tempo, e in questo contesto si pone anche il varo del nuovo Codice degli Appalti, che andrà a sostituire quello varato nel 2016 con il D. Lgs. n. 50, che ha avuto dalla sua entrata in vigore ad oggi ben 816 modifiche.

Sul piano infrastrutturale edilizio, il nostro Paese evidenzia un evidente ritardo e risulta deficitario anche sotto il profilo degli investimenti. Nel raffronto con l’Europa, è stato calcolato che il divario tra investimenti attuali e fabbisogno ottimale al 2024 ammonta a 373 mld di €, pari allo 0.73 del PIL, e i settori interessati sono, in ordine decrescente, il ferroviario, il portuale e l’energetico. Colmare il divario con l’Europa implica, come prima cosa, colmare i divari interni del nostro Paese, soprattutto tra Nord e Sud e tra centro e periferia. Per questi progetti il PNRR stanziava complessivamente 81,4 miliardi di euro per gli investimenti su rete ferroviaria e sicurezza stradale, intermodalità, logistica integrata, mobilità sostenibile, trasporto pubblico locale e digitalizzazione.

Se questo è il quadro di situazione attuale in materia di digitalizzazione, con le sue luci e ombre, propongo alcune considerazioni conclusive come contributo alla nostra discussione:

- 1.il processo di trasformazione digitale va accompagnato con un processo di autentica rivoluzione culturale che investa direttamente i cittadini e che deve partire dalla scuola primaria e dai programmi didattici ai diversi livelli;
- 2.è necessario il varo di una campagna di comunicazione in grado di far crescere la consapevolezza nei cittadini in ordine ai nuovi processi e ai connessi vantaggi;
- 3.la digitalizzazione della PA deve procedere insieme alla trasformazione digitale delle imprese, in particolare di quelle più piccole, per le quali serviranno specifici investimenti;
- 4.particolare attenzione dovrà essere assicurata alla crescita delle competenze digitali della popolazione, in particolare degli over 65 e dei soggetti più vulnerabili,

con l’obiettivo di aumentare progressivamente le abilità informatiche anche in un’ottica di genere;

5.è fondamentale potenziare le “digital skills” attraverso un piano di assunzioni, che potrebbero trovare collocazione all’interno delle nuove aree “Elevate Professionalità”, dove dovranno comunque trovare collocazione anche le professionalità specialistiche digitali che operano già in molte Amministrazioni;

6.è necessario un potenziamento e un coordinamento dell’Europa in materia di cybersicurezza, che dovrà assumere nel tempo un ruolo sempre più centrale e strategico;

7.serve una maggiore sinergia tra pubblico e privato in materia di digitalizzazione, e un esempio virtuoso a tal riguardo viene offerto dal “progetto Polis”, finanziato dal PNRR, predisposto da Poste Italiane e presentato pochi giorni fa ai Sindaci, che porterà a breve servizi digitali della P.A. nei Comuni con meno di 15.000 abitanti (CIE, passaporto, certificati anagrafici, visure catastali, denunce smarrimenti, etc.);

8.sul piano infrastrutturale edilizio, occorre lavorare per la piena realizzazione dei progetti finanziati dal PNRR (60 mld di euro a fronte di 81,4) che riguardano il settore costruzioni di competenza del MIT, che genererà un fabbisogno di lavoro per oltre 600mila unità;

9.per quanto attiene al nuovo Codice degli Appalti, occorre che sia rispettata la scadenza dell’entrata in vigore dal 1 aprile p.v., anche se appare ancora lacunoso in alcune parti e bisognevole di alcuni correttivi, il primo e più importante dei quali è quello che l’opera pubblica deve essere aggiudicata a chi è in grado di assicurare il miglior rapporto qualità-prezzo, prescindendo finalmente dal “massimo ribasso”, come ha chiesto recentemente anche l’ANCE (Associazione Nazionale Costruttori Edili) in sede di audizione al Senato il 31 gennaio u.s..

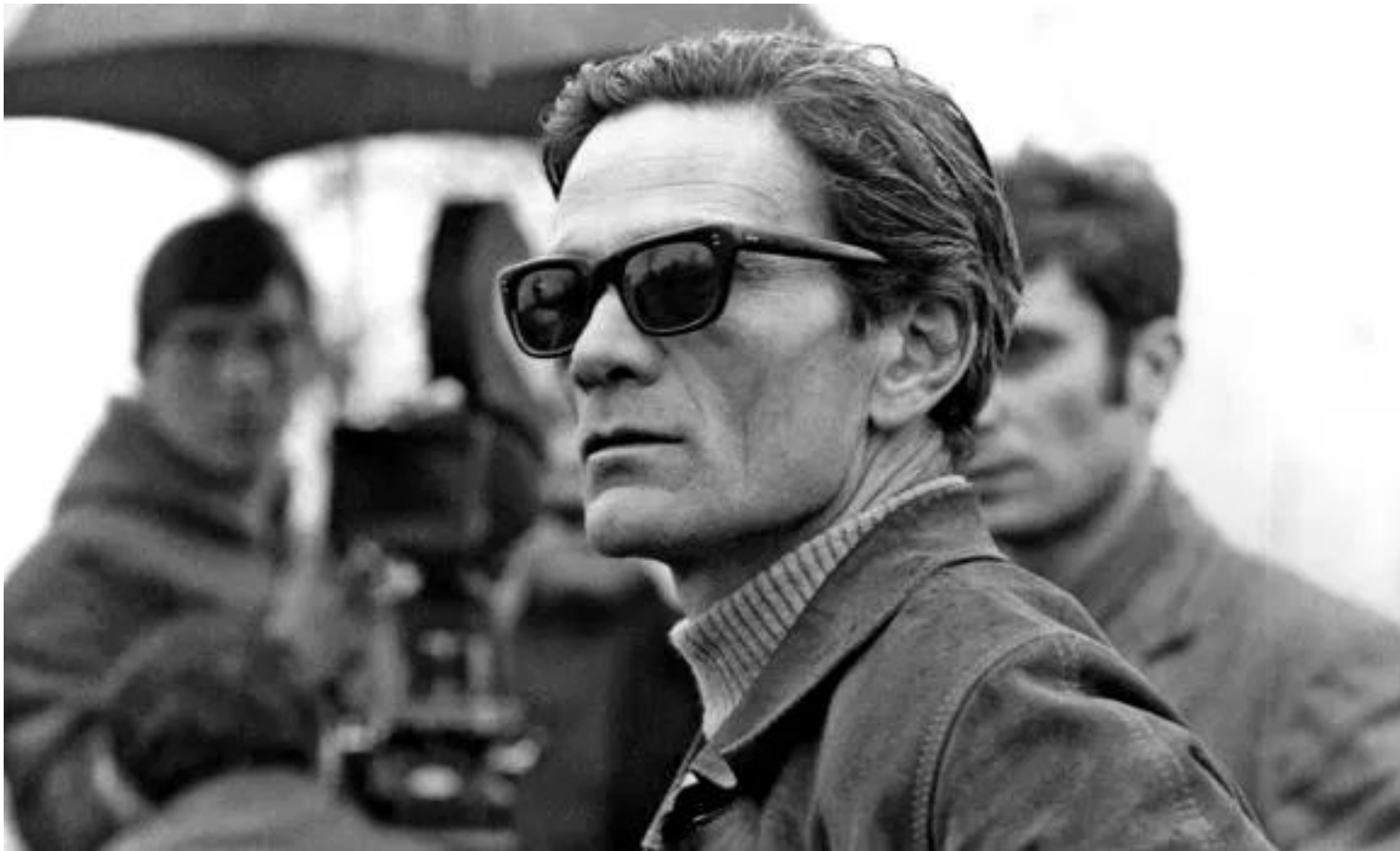
“PASOLINI PITTORE”, LA MOSTRA ALLA GALLERIA D'ARTE MODERNA

A CURA DI MATTEO PITOTTI

Mille sono state le anime di Pier Paolo Pasolini: quella dello scrittore, del giornalista del regista cinematografico, ma anche del pittore. Una passione, quest'ultima, incontrata già in giovane età e che trova ora piena considerazione nella mostra allestita alla Galleria d'Arte Moderna di Roma, fino al 16 aprile 2023. La rassegna Pasolini Pittore è nata per riportare alla luce, quell'espressione artistica poco conosciuta dell'intellettuale bolognese che ne ha invece lanciato gli anni della formazione.

Si tratta di un percorso all'insegna della riscoperta, a più di quaranta anni (era il 1978) dall'ultima esposizione dell'autore di Palazzo Braschi. Oltre 150 le rappresentazioni pervenute con una collaborazione sinergica dalla collezione del Gabinetto Scientifico Letterario G.P. Vieusseux di Firenze, che custodisce la raccolta di opere più ingente del poeta, dalla Fondazione Cineteca di Bologna, dall'Archivio Giuseppe Zigaina e dal Centro Studi Pier Paolo Pasolini di Casarsa, per la prima volta in mostra fuori dal contesto locale della Casa Colussi, e da collezionisti privati.

Un viaggio che parte dagli esordi pittorici di Pasolini, del ragazzo non ancora ventenne che in una lettera all'amico fraterno Luciano Serra, scrive: “Leggo molto, scrivo poco, dipingo tanto”. Da lì a poco, pubblicherà Poesie a Casarsa, il paese di sua madre Susanna, luogo del cuore per lo sceneggiatore, una raccolta di componimenti in dialetto friulano. È nel periodo della giovinezza che lo scrittore sperimenta le sue capacità. Al centro della sua attività c'è il mondo contadino, la campagna, le raffigurazioni di figure sia maschili che femminili. Sono però i ritratti e gli autoritratti a costituire lo snodo di maggior peso nella mostra. Un tema esaltato nelle rappresentazioni dedicate ad alcune fra le personalità più care a Pasolini come l'attrice Maria Callas, i poeti Ezra Pound, Andrea Zanzotto e lo storico



dell'arte Roberto Longhi. Simbolo e riferimento culturale per Pasolini che ne frequenta i corsi negli anni degli studi universitari a Bologna ed a cui dedica il film *Mamma Roma* (1962).

Claudio Crescentini, insieme a Silvana Cirillo e Federica Pirani, fra i curatori dall'appuntamento, ha spiegato che l'idea alla base del progetto sia stata: "Quella di ricostruire il mondo pittorico di Pasolini in occasione dei cento anni della nascita (avvenuta nel marzo 2022 mentre l'iniziativa è partita ad ottobre, ndr). Pochissimi sono i critici letterari e cinematografici - ha aggiunto - che parlano della sua pittura. L'argomento esce fuori solo quando si mettono a confronto le sue opere letterarie e cinematografiche col mondo pittorico pasoliniano ma mai con la sua pittura. Ci è sembrato il momento migliore per riconoscere a Pasolini una qualifica che ancora non gli era stata riconosciuta. Questo è un mondo rimasto

sempre su un piano marginale".

Nell'evento non solo il pittore ma anche il Pasolini fine conoscitore, sensibile all'esperienza artistica italiana del XX secolo con la presenza di opere delle collezioni contemporanee della Sovrintendenza Capitolina fra cui quelle di: Giorgio Morandi, Mario Mafai, Scipione, Virgilio Guzzi, Giacomo Manzù, Renzo Vespignani.

A rappresentare un'altra novità assoluta della Galleria, sono la serie di opere appartenenti a PPP, giunte dalla Collezione di famiglia. I lavori di Giorgio De Chirico, Renato Guttuso, Carlo Levi, Henry Matisse, Andy Warhol, aprono alla piena manifestazione del sentimento pasoliniano verso quell'ecllettismo che ne ha definito l'intera esistenza.

THE MENU

THE MENU, UN FILM CHE RACCONTA LE DISAVVENTURE DI UNA GIOVANE COPPIA ALL'INTERNO DI UN ESCLUSIVO RISTORANTE D'ALTA CUCINA

The Menu mette in scena la storia di Tyler (Nicholas Hoult), un appassionato di cucina che, accompagnato dalla splendida Margot (Anya Taylor-Joy), realizza il sogno di una vita: andare a cena dallo chef Slowik (Ralph Fiennes), un guru che, assieme al suo efficiente staff, gestisce un ristorante esclusivo su una piccola isola del Pacifico. La coppia, assieme ad altri fortunati clienti, non vede l'ora di provare il menù ricercato dello straordinario cuoco, tuttavia l'esperienza che vivranno sarà diversa da quella che avevano immaginato. **THE MENU È UN FILM CHE FA SATIRA INTELLIGENTE SUL MONDO DELLA CUCINA GOURMET**

Scritta da Seth Reiss e Will Tracy (il secondo ha lavorato con il regista nella premiata serie HBO Succession), The Menu è una dark comedy che si evolve, nel corso della sua durata, in un thriller/horror teso e in alcuni momenti quasi scioccante; tanto che negli States il film è Rated-R, ovvero vietato ai minori di 17 anni.

Mark Mylod, da bravo mestierante, sfrutta al meglio tutte le risorse a sua disposizione: la regia è solida, la gestione dei tempi narrativi è convincente – grazie anche al contributo in fase di montaggio di Christopher Tellefsen (A Quiet Place) – e dal punto di vista visivo c'è dietro un lavoro di ricerca dell'immagine notevole. Il merito, oltre che di Mylod, è del direttore della fotografia Peter Deming, collaboratore di David Lynch in Twin Peaks – Il Ritorno, Strade Perdute e Mulholland Drive.

The Menu racconta, in maniera decisamente originale, quello che è diventato oggi il panorama dell'alta cucina mondiale: i cuochi sono ormai diventate delle vere e proprie superstar, quasi dei profeti da venerare e ammirare in ogni loro aspetto comprese le loro stravaganze – da questo punto di vista non mancano parallelismi con la satira sull'arte contemporanea operata da Ruben Östlund in The Square. Mylod e gli sceneggiatori utilizzano appositamente un tono surreale per esasperare il fanatismo che si è creato attorno a queste figure e, in gran parte della durata del lungometraggio, riescono efficacemente a smitizzare questo mondo.

Tuttavia The Menu presenta qualche forzatura narrativa e non riesce sempre a gestire il mix di generi con omogeneità: man mano che la pellicola si avvicina verso il finale la dark comedy viene drasticamente soppiantata dal dramma e dal thriller, appesantendo l'atmosfera in maniera eccessiva. Il film, tra le altre cose, vorrebbe anche sottolineare l'enorme pressione che questi cuochi, definiti come veri e propri artisti, subiscono in una società che non permette errori ma stona con la critica caustica alla base dell'opera.

