

FLPNEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

NOBILITA

“ IL FESTIVAL DELLA CULTURA DEL LAVORO ”

DECRETO LEGGE PER IL RAFFORZAMENTO DELLA PA

IN QUESTO NUMERO

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

CHI SIAMO

IL SINDACATO NUOVO DEI DIPENDENTI PUBBLICI



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

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

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

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

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

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

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

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

NUOVA GRAFICA, VECCHI PROBLEMI



Marco Carlomagno
Segretario Generale FLP

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

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

Dal 2002 ha insegnato Diritto tributario, civile e del lavoro in numerosi Master e Corsi di perfezionamento e di alta formazione presso varie Università, tra le quali "Parthenope" e "L'Orientale" di Napoli, "La Sapienza" e "Tor Vergata" di Roma.

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

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

È direttore della rivista «FLP News».

Come avrete sicuramente notato, da questo numero parte una nuova veste grafica. L'obiettivo è quello di aggiungere continuamente qualcosa a questa rivista, per un percorso di crescita sia dal lato della qualità estetica che da quello dei contenuti.

Se la grafica cambia e guarda al futuro, gli argomenti da trattare tornano invece al passato, e non per colpa nostra. Dopo un periodo felice in cui finalmente per la politica i dipendenti pubblici non erano più la fonte di tutti i mali ma anzi una risorsa indispensabile per le sorti di questo Paese, sembra si stia tornando al passato, quando il dipendente pubblico era il capro espiatorio per ogni problema.

L'ultimo caso è la rilevazione sugli stipendi dei dipendenti pubblici pubblicata in questi giorni dall'Aran, dal quale si potrebbe dedurre che gli uffici pubblici sono pieni di nababbi che fanno il bagno nell'oro. Sulle criticità della rilevazione dal punto di vista della correttezza dei dati utilizzati ne discutiamo all'interno, qui mi preme sottolineare invece un altro aspetto che emerge da questa ricerca: il problema non è se si guadagna di più nel pubblico impiego o nel privato, il problema è che in entrambi i settori gli stipendi medi sono troppo bassi, soprattutto per i lavoratori più giovani, e l'inflazione galoppante di questi mesi non fa che peggiorare la situazione. Invece di inventare graduatorie utili solo a sostenere una rappresentazione della realtà fittizia, sarebbe molto più sensato lavorare per migliorare le retribuzioni, le condizioni di lavoro, le tutele dei lavoratori che, sia nel pubblico che nel privato, sembrano ormai essere diventate un lusso.

Per recuperare un po' di speranza per il presente e per il futuro, spostiamo l'attenzione su Nobilita – Il Festival della Cultura del Lavoro, che si è tenuto a Roma gli scorsi 15 e 16 maggio. Organizzato da Fiordirisorse e Senza Filtro, con la collaborazione di FLP, è stato un successo sia per il numero di presenze registrate, sia per gli spunti e le idee che sono state generate dai due giorni di confronto. E l'appuntamento è al prossimo anno, come al solito in una location fuori dagli schemi.

A handwritten signature in black ink, which appears to be "Marco Carlomagno".

PERIODICO DELLA FEDERAZIONE
LAVORATORI
PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

Sito www.flp.it e-mail: flpnews@flp.it

redazione: Via Roberto Bracco, 45 - 80133 Napoli

redazione romana: Via Piave, 61 - 00187 Roma

editore: FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

registrazione tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004

Iscrizione al R.O.C. n. 12298

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

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

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

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

Associato USPI Unione Stampa periodica italiana pubblicità



FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche)

Via Piave, 61 - 00187 Roma

Tel. 06-42000358 Fax. 06-42010268

e-mail: flpnews@flp.it sito internet: www.flp.it

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

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

Le informazioni e la modulistica per richiedere il credito d'imposta sono disponibili all'indirizzo dell'Agenzia delle Entrate:

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

Direttore
Marco Carlomagno

Direttore Responsabile
Roberto Sperandini

Comitato Editoriale
Lauro Crispino, Roberto Sperandini,
Vincenzo Patricelli

Progetto Grafico e Impaginazione
Chiara Sernia

Redazione romana
TEL. 06 - 42000358 TEL. 06 - 42010899
FAX. 06 - 42010628
e-mail: flpnews@flp.it

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

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

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





SOMMARIO

06 - Pubblica amministrazione

14 - Eventi

18 - Cse Pensionati

24 - Adm

28 - Entrate

32- Ruriche varie

LA FLP RILANCIA L' INIZIATIVA PER RINNOVARE I CONTRATTI E RIDARE VALORE AL LAVORO PUBBLICO



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

Sembrava troppo bello per essere vero. Finalmente la politica, anche per motivi contingenti e diremmo “egoistici”, sembrava rendersi conto della centralità della Pubblica Amministrazione e della necessità di reconsiderarne il ruolo e la funzione, dopo decenni di abbandono e smantellamento.

In tale direzione abbiamo assistito in questi mesi ad alcune dichiarazioni di Ministri e Capi Partito che, a fronte delle nostre pressanti richieste di riprendere un circuito virtuoso basato sul valore del lavoro pubblico, annunciavano nuove assunzioni, ricerca di specifiche competenze, piani di formazione, percorsi di digitalizzazione e semplificazione, e finanche ipotesi di processi di valorizzazione del personale. Come pure emergeva, anche se timidamente, la consapevolezza che per rendere veramente attrattive le Amministrazioni, alle prese con la ricerca di nuove professionalità assenti per effetto del blocco delle assunzioni pluridecennale, era necessario agire sia sul fronte delle retribuzioni, notoriamente tra le più basse d'Europa, che sulle prospettive di carriera e di sviluppo professionale indiscutibilmente negate; intervenire sui modelli organizzativi e

valorizzare le nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa come il lavoro agile.

E invece, dal Forum PA dei giorni scorsi, che pure avrebbe potuto e dovuto costituire un momento di riflessione sulle sfide che ci attendono, oltre ad una certa fumosità della comunicazione del Governo, è stata rilanciata dagli organi di stampa un'anticipazione del rapporto Aran, presentato ufficialmente oggi, che semestralmente fa il punto sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti, nel quale viene evidenziato che gli stipendi dei lavoratori pubblici non sono bassi, dal momento che “addirittura” sarebbero superiori a quelli di alcuni settori del lavoro privato (dimenticando che l'Italia è il Paese “industrializzato” con i salari più bassi, nel pubblico come nel privato). Pur consapevoli che il lavoro svolto dall'Aran analizza e confronta dati ufficiali, non possiamo non far rilevare alcuni aspetti e valutazioni che per noi sono fondamentali per comprendere il fenomeno e che sono in contrasto con la narrazione di questi giorni.

In particolare a nostro avviso i dati:
- si basano su una media delle diverse Amministrazioni che hanno livelli salariali (indennità e salari di produttività) molto diversificati tra loro e non tengono conto della collocazione effettiva del persona-





PUBBLIC

tutti i

.....
Temiamo che si cerchi di creare intorno al lavoro pubblico un clima nuovamente ostile, che non arriva alle crociate di brunettiana memoria dei fannulloni da licenziare, ma che preconizza un possibile nuovo conflitto tra pubblico e privato, tra lavoro stabile e precario, tra garantiti e inoccupati”

le nelle diverse Aree professionali degli operatori, degli assistenti e dei funzionari: Per non parlare dell'Area delle elevate professionalità appena istituita su nostra forte richiesta, ma ancora vuota in tutte le Amministrazioni.

- Sono aggregati delle diverse voci stipendiali che non evidenziano la variabile legata all'età media del personale che si attesta tra i 55 e i 60 anni e che pur nella ristrettezza delle risorse stanziare negli anni, ha maturato comunque una retribuzione diversa dai neo assunti.

- E soprattutto sono calcolati su base lorda, e quindi non tengono conto del prelievo fiscale che sui lavoratori dipendenti assume un peso rilevante.

- In buona sostanza la retribuzione netta mensile d' ingresso, comprensiva di stipendio e indennità fisse nelle Amministrazioni del comparto delle

Funzioni centrali (Ministeri, Agenzie fiscali ed Enti Previdenziali), come confermato dalle tabelle allegate al CCNL FC 2019/2021 e dai dati della Ragioneria Generale dello Stato sul costo del lavoro pubblico, nella maggioranza delle Amministrazioni, in particolare i Ministeri, a malapena supera i 1.500 euro per i funzionari e i 1.350 euro per gli assistenti, la cui assunzione è pure prevista in numerose Amministrazioni in numero rilevante con le procedure bandite per il PNRR. Analoga, se non peggiore, la situazione nelle Funzioni locali dove i Comuni sono alle prese con le assunzioni PNRR.

Retribuzione che rischia di restare congelata per anni, considerato il ritardo con cui si rinnovano i Contratti nazionali di lavoro, l'esiguità dei Fondi destinati alla produttività e al merito, la farraginosità e l'inesigibilità delle procedure di sviluppo



BLLICO

giorni.

economico, dilazionate nel tempo e soggette alla disponibilità delle risorse nelle singole Amministrazioni.

Stupisce inoltre il fatto che tali livelli salariali (seppur gonfiati) vengano comunicati come un esempio sostanzialmente positivo, quasi un segnale di attenzione verso un settore così importante, nonostante l'indubbia discrasia con l'aumento del costo della vita, e del confronto (non fatto), che sarebbe impietoso, con le altre realtà europee e internazionali omologabili alla nostra realtà.

Permane la sensazione che tale iniziativa risponda più che altro all'esigenza, tutta datoriale e governativa, di mettere le mani avanti rispetto ai prossimi rinnovi contrattuali, ormai non più rinviabili, dal momento che nel 2024 scadrà il triennio 2022/2024 di vigenza contrattuale (l'attuale CCNL è scaduto il 31 dicembre

2021) e nella prossima legge di bilancio andranno individuate le risorse necessarie ancora non stanziare.

Uno scenario confermato anche dallo slittamento dell'erogazione mensile della miseria dell'1,5% dell'una tantum, prevista per il 2023 dalla legge di bilancio come "anticipo" unilaterale contrattuale per far fronte all'inflazione a due cifre (sic), e non ancora corrisposta a maggio 2023.

Temiamo che si cerchi di creare intorno al lavoro pubblico un clima nuovamente ostile, che non arriva alle crociate di brunettiana memoria dei fannulloni da licenziare, ma che preconizza un possibile nuovo conflitto tra pubblico e privato, tra lavoro stabile e precario, tra garantiti e inoccupati.

Ci auguriamo di sbagliare, ma è di tutta evidenza che il tempo perso va recuperato.

Per cambiare veramente passo, rendere attrattive le Amministrazioni, raggiungere gli ambiziosi obiettivi del PNRR, non serve rimescolare le carte, ma è necessario che vengano rafforzati gli organici, stanziare le risorse necessarie a dare effettività e concretezza al nuovo ordinamento professionale e alla formazione, rinnovati i CCNL scaduti a dicembre 2021. Una partita che non sarà possibile derubricare e rinviare sine die, giocherellando per altri mesi con i negoziati della tornata precedente ancora aperti, ma che andrà affrontata da subito.

E su questo presenteremo nei prossimi giorni le nostre proposte e rivendicazioni e non faremo sconti a nessuno.

DECRETO LEGGE PER IL RAFFORZAMENTO DELLE PA

Le valutazioni e le proposte della FLP alle Commissioni riunite Affari costituzionali e Lavoro pubblico e privato della Camera.

M

artedì 9 maggio 2023 la FLP è stata audita dalle Commissioni riunite Affari Costituzionali e Lavoro pubblico

e privato della Camera nell'ambito dell'esame del disegno di legge di conversione del decreto recante disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche.

Nel corso dell'audizione, durante la quale la FLP ha presentato il documento che riportiamo di seguito, sono intervenuti il Presidente Walter Rizzetto, gli on. Tiziana Nisini (Lega), Alessandro Colucci (Noi Moderati), Valentina Barzotti (M5S), Lorenzo Malagola (Fdi).

I video integrali dell'audizione del Segretario generale Marco Carlomagno sono visionabili ai seguenti link

<https://youtu.be/lfUwETwehfw> e https://youtu.be/xr4_F8mvHSU

LE VALUTAZIONI E LE PROPOSTE DELLA FLP

Il Decreto Legge PA, dopo la lunga attesa per la sua stesura, preannunciato come una ulteriore misura atta a rafforzare le Pubbliche Amministrazioni alle prese con la sfida epocale dell'attuazione del PNRR, nella sua attuale formulazione presenta luci ed ombre.

Appare nei suoi contenuti in larga parte insufficiente ad affrontare le grandi questioni ancora aperte legate alla grave carenza degli organici, alle mancate professionalità presenti per effetto di decenni di mancate assunzioni e a reclutamenti, quando effettuati negli anni scorsi, del tutto generici e per profili poco professionalizzati.

Uno scenario di partenza reso obiettivamente più complesso anche dai reiterati blocchi contrattuali che hanno ingessato gli ordinamenti professionali e reso il lavoro pubblico, poco pagato e sottopagato.

Il provvedimento in questione comunque pur nelle sue criticità segna un passo avanti nell'attenzione alle problematiche delle Pubbliche Amministrazioni e al loro funzionamento e interviene con alcune misure mirate a riequilibrare i trattamenti economici e i fondi della contrattazione integrativa per alcuni importanti Ministeri che ancora oggi scontano un gap retributivo.

Per le funzioni centrali, comparto che raggruppa i Ministeri, gli Enti pubblici non economici previdenziali, le Agenzie fiscali e le Agenzie strumentali, il provvedimento appare sottodimensionato nella portata in particolare sul versante delle nuove assunzioni e sui processi di riorganizzazione, riguarda solo poche amministrazioni ed è poco efficace anche per queste ultime.

In buona sostanza le principali azioni



Più che migliorare l'efficacia e l'efficienza delle Amministrazioni

interessate, tali misure sembrano andare prioritariamente nella direzione di popolare con incarichi fiduciari la dirigenza degli Enti.

Non vi è infatti un rapporto sinallagmatico tra aumento delle posizioni dirigenziali e interventi sugli organici complessivi che, probabilmente per effetto dei vincoli di bilancio, non vengono adeguati nonostante le tante richieste formulate dalle Amministrazioni interessate che non hanno trovato al momento spazio nel disposto normativo.”

“Uno scenario di partenza reso obiettivamente più complesso anche dai reiterati blocchi contrattuali.”

sono limitate a piccoli ritocchi, mirati essenzialmente ad intervenire sulle sole figure dirigenziali sia di vertice, incrementate in alcuni Ministeri, che di seconda fascia anche mediante l'aumento fino al 12 per cento della percentuale degli incarichi dirigenziali conferiti a esterni e con procedure di carattere essenzialmente fiduciario.(art. 1 comma 1)

Per questa fattispecie si ritiene utile proporre che in sede di conversione del Decreto venga esplicitata la condizione che tale norma opera in mancanza di specifiche professionalità interne, o reclutabili tramite procedure concorsuali in essere per profili simili indetti anche da altre Amministrazioni.

Più che migliorare l'efficacia e l'efficienza delle Amministrazioni interessate, tali misure sembrano andare prioritariamente nella direzione di popolare con incarichi fiduciari la dirigenza degli Enti.

Non vi è infatti un rapporto sinallagmatico tra aumento delle posizioni dirigenziali e interventi sugli organici complessivi che, probabilmente per effetto dei vincoli di bilancio, non vengono adeguati nonostante le tante richieste formulate dalle Amministrazioni interessate che non hanno trovato al momento spazio nel disposto normativo.

Per tornare alle assunzioni parliamo di poche centinaia di posti sparsi per qualche amministrazione centrale, ma insufficienti a colmare il gap (al Ministero degli Esteri è prevista anche una riserva per i

contrattisti all'estero, già in servizio nelle diverse sedi, e quindi di fatto una stabilizzazione e non nuove assunzioni).

Le altre assunzioni, comunque insufficienti, sono riservate alle forze di polizia e alle Capitanerie di porto.

Si cerca inoltre di ridisegnare nuovamente la policy per l'attuazione del PNRR, con alcune integrazioni rispetto al provvedimento precedente, ma gli interventi sembrano limitati nei singoli Ministeri interessati (Ministero delle imprese e made in Italy, Ambiente, Salute art.14).

La Preoccupazione è che la fluente produzione normativa, pur con carattere di

urgenza, ma con provvedimenti che intervengono sulle singole fattispecie, possa aggravare la confusione applicativa e andare nella direzione opposta ai preannunciati intendimenti di semplificazione amministrativa. Inoltre non è da sottovalutare l'impatto operativo delle disposizioni in trattazione in quanto, dopo la loro approvazione, in ogni caso le stesse avranno bisogno di norme secondarie attuative e di regolamenti che sicuramente necessiteranno di tempo per la loro predisposizione e attuazione. Il pericolo che segnaliamo è che invece di accelerare le procedure, le disposizioni in oggetto



possano invece rallentare e rendere più farraginoso l'azione amministrativa.

Evidenziamo inoltre le perplessità della FLP sull'art. 1 comma 4 che prevede la possibilità di attribuire un punteggio doppio al titolo di studio conseguito nei 5 anni precedenti alla scadenza del bando di concorso per le procedure della Presidenza del Consiglio e del Ministero dell'Interno.

Se l'obiettivo è quello di prevedere il reclutamento di unità lavorative più professionalizzate si potrebbe operare per la previsione, in una procedura per titoli ed esami, di un punteggio aggiuntivo per quei titoli di studio maggiormente attinenti al profilo richiesto, o nel caso si volesse andare ancora più in dettaglio, il superamento di alcuni esami specifici e abilitanti. Ma prevedere un canale preferenziale correlato all'anzianità o meno del titolo di studio ci pare del tutto inconferente e probabilmente illegittimo.

Se ne propone quindi la riformulazione. Sulla riorganizzazione del Ministero del Lavoro (art. 1 comma 8) riteniamo l'intervento, necessario e auspicabile, ma parziale. La mancata reinternalizzazione dell'INL e della funzione ispettiva, viste le difficoltà in cui si dibatte l'Ispettorato nazionale, la mancanza di adeguati investimenti sull'Agenzia, di rafforzamento e di valorizzazione del suo personale, e di una più adeguata policy da parte del Ministero, può rendere più complessa l'attività dell'INL e la sua azione a tutela del lavoro e dalla sua sicurezza.

Nel Decreto legge "Lavoro" sono previste specifiche norme che attribuiscono nuovi compiti all'INL, per cui probabilmente sarebbe necessario una norma di raccordo e l'inserimento delle stesse in sede di

conversione in questo decreto piuttosto che nell'altro.

Positiva l'attenzione verso il Ministero dell'Università e della ricerca (art. 9), oggetto in questi anni più volte di operazioni di accorpamento e di separazione con il Ministero ora dell'Istruzione. Necessari i primi interventi sia sulla struttura dell'indennità di amministrazione, e sulle facoltà assunzionali che per l'attenzione, tutta però da implementare, verso l'area dei ricercatori, l'utilizzo dei Fondi e il finanziamento delle attività.

In controtendenza, invece, con l'idea delle reinternalizzazioni che pure al Ministero del Lavoro era stata preannunciata con il rientro nel Ministero poi non avvenuto di INL e ANPAL, è la creazione al Ministero del Turismo di ENIT Spa, società in house, seppure in un settore che era già caratterizzato da una certa autonomia gestionale con l'attuale ENIT (Oggi Ente Pubblico Economico.)

Positiva la previsione dell'istituzione dell'Osservatorio nazionale del lavoro pubblico (art. 2) con particolare riferimento alle linee guida sul lavoro agile che deve trovare nuovo impulso a fronte di un indubbio e ingiustificato ritorno al passato che alberga in questi mesi nella stragrande maggioranza dei vertici delle Amministrazioni.

Per l'importanza dell'Organismo si chiede che venga prevista la partecipazione delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nei comparti del lavoro pubblico.

Positivo il nuovo stanziamento e il rifinanziamento di 55 milioni di euro per la rivalutazione delle indennità di amministrazione di quelle Amministrazioni del comparto delle Funzioni centrali che necessitano



Se l'obiettivo è quello di prevedere il reclutamento di unità

lavorative più professionalizzate si potrebbe operare per la previsione, in una procedura per titoli ed esami, di un punteggio aggiuntivo per quei titoli di studio maggiormente attinenti al profilo richiesto, o nel caso si volesse andare ancora più in dettaglio, il superamento di alcuni esami specifici e abilitanti..”

“Nel Decreto legge “Lavoro” sono previste specifiche norme che attribuiscono nuovi compiti all’INL.”

ancora di un passo in avanti verso la perequazione (art. 19).

In tale ambito andrà comunque chiarito che tali risorse debbono andare nella direzione della rivalutazione anche per quelle Amministrazioni (vedi INL) che, pur essendo Agenzie, fanno parte del medesimo comparto di contrattazione e soprattutto beneficiano degli stessi valori di partenza dell’indennità di Amministrazione dei Ministeri di provenienza.

Andrà quindi evitato il vulnus che si è verificato in sede di attuazione della norma ora rifinanziata (articolo 1, comma 143, della legge 27 dicembre 2019, n. 160), quando sono state escluse dal DPCM attuativo Amministrazioni che avevano indennità di Amministrazione pari a quelle di Ministeri oggetto di rivalutazione dell’indennità.

In tale ambito appare necessaria una formulazione della norma più esplicita.

Per quanto concerne gli Enti locali le misure, seppure vanno nella direzione di stabilizzare i precari con almeno 36 mesi di servizio, pure discontinui negli ultimi 8 anni, sono sempre vincolate dalle facoltà assunzionali e dai vincoli di bilancio notoriamente critici nei Comuni e quindi di complessa attuazione, così come le procedure concorsuali da bandire che invece sono assolutamente necessarie in questo comparto che è al centro delle politiche di attuazione dei Piani del PNRR.





Il festival della cultura del lavoro

NOBILITÀ

COS'È NOBILITÀ

Dopo l'interruzione a causa delle restrizioni dettate dalla pandemia, è stata inaugurata, la sesta edizione del Festival NOBILITÀ, del quale FLP è stata partner.

Se c'è un elemento comune a città, istituzioni e aziende, questo è il lavoro: l'unico elemento che permette alle persone di realizzarsi e di assumere una vera dignità nel contesto in cui operano, vivono, si relazionano con gli altri.

Per questo è importante che in un festival dedicato al lavoro siano presenti tutti quegli attori che il lavoro lo vivono in prima persona: chi lo offre (gli imprenditori, lo Stato), chi lo svolge (i lavoratori), chi lo racconta (i giornalisti, gli intellettuali e i divulgatori di nuovi modelli culturali) affinché tutti comprendano i temi più attuali attraverso un ponte nuovo fra imprese, istituzioni e cittadini. Creare consapevolezza e cultura per ridurre i conflitti: generazionali, sociali, economici, di genere. Un dialogo in cui spiegare in maniera non banale la trasformazione che sta avvenendo nei luoghi di lavoro. Questo può avvenire solo presidiando spazi e pensieri non convenzionali in un territorio neutro dove si generano idee fuori dagli schemi, dove la condivisione di buone pratiche e competenze vengono messe a disposizione di tutti per diventare patrimonio comune.

Dietro Nobilita ci sono 15 anni di community reali, fisici, concretamente vissuti: il festival nasce infatti da FiordiRisorse - il network professionale nato su LinkedIn nel 2008 che ha poi scelto di entrare nei diversi territori italiani per interpretarne la fisionomia manageriale e produttiva e per costruire una nuova cultura del lavoro e SenzaFiltro, la testata giornalistica che è figlia dello stesso pensiero e che dal 2015 copre un grande buco editoriale: parlare del lavoro attraverso le persone e non numeri o statistiche.

Un festival è di tutti, proprio come dovrebbe essere il lavoro.

Nobilita è un incontro tra Istituzioni, professionisti, manager, imprenditori, giornalisti, opinionisti, docenti, comunicatori, ma soprattutto Persone, perché solo attraverso la condivisione di esperienze, di competenze e di contatti è possibile far nascere un confronto e generare nuove idee con cui ogni anno arricchiamo il programma del Festival.

NOBILITA

IL FESTIVAL DELLA CULTURA DEL LAVORO

ACQUARIO ROMANO
ROMA - 16 MAGGIO 2023

SESTA EDIZIONE

www.nobilitafestival.com

Segretario generale della FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, Marco Carlomagno, ha partecipato il 16 maggio a NOBILITA - Il Festival della Cultura del Lavoro, del quale FLP è stata partner, intervenendo nel 2Panel "Dove sta andando il Lavoro? - I Modelli servono ancora?", moderato da Marta Cagnola, giornalista di Radio 24, confrontandosi con: Gaetano Pecoraro - Giornalista Le Iene, Giorgia Ortu La Barbera - Psicologa e membro Comitato scientifico Fondazione Libellula - Fausto Durante - Segretario CGIL Sardegna

Marco Carlomagno: "Il mondo del lavoro è cambiato per tre motivi sostanziali:

- Il primo è quello giuridico, perché il

lavoro non è più solo quello in azienda ed esistono tanti tipi di collaborazioni;

- Il secondo è quello socio-economico, con nuovi modelli organizzativi (lavoro agile, lavoro da remoto, co-working), tempi del lavoro (settimana di 4 giorni, orario ridotto, flessibilità), conciliazione vita-lavoro, innovazione digitale, impatto dell'intelligenza artificiale;
- Il terzo è quello della sostenibilità ambientale ed economica, perché a salari poveri non corrispondono solo pensioni povere, ma l'impoverimento complessivo del Paese per l'emigrazione di 6 milioni di laureati e diplomati specializzati.

A questo si aggiunge la mancanza di un sistema che aiuti la genitorialità, perché non si può fare i genitori cinque minuti al giorno".

.....

"Due lavoratori italiani su tre hanno intenzione di cambiare lavoro o lo stanno già facendo. È uno dei risultati del nuovo sondaggio di FiordiRisorse - Una Nuova Cultura del Lavoro - una business community che raccoglie lavoratori, manager, dipendenti e operai - intitolato "Abbiamo ancora voglia di lavorare?". La domanda, ovviamente provocatoria, sarà il tema centrale della sesta edizione del festival Nobileta, per la prima volta a Roma. La risposta definitiva non è ancora arrivata, ma al centro della questione resta una tendenza: ai lavoratori italiani la voglia di fare non manca, ma le condizioni vanno cambiate."

.....
"Stiamo vivendo a ritmi troppo veloci e non ci stiamo dando il tempo per riflettere sul nuovo senso del lavoro: - afferma Stefania Zolotti, direttrice di Senza Filtro - è cambiato tutto negli ultimi tre anni anche se la politica e le aziende fanno finta di niente e non staccano gli occhi dallo specchietto retrovisore. I lavoratori e i cittadini dicono tutt'altro."



NOBILITÀ

ROMA

IL FESTIVAL DELLA CULTURA DEL LAVORO

15 LUNEDÌ
MAGGIO16 MARTEDÌ
MAGGIO@ACQUARIO
ROMANO

CONDUCE

Frediano
Finucci

La7



9:00 • Apertura check in

9:30 • Saluti di benvenuto

10:00

Frediano Finucci intervista
la Ministra del Lavoro
Marina Calderone

ABBIAMO ANCORA VOGLIA DI LAVORARE?

10:30 - 11:45

1

Chiara Saraceno
SociologaIvana Veronese
Segretaria confederale UILOsvaldo Danzi
Esperto di Risorse Umane e Selezione
del Personale, giornalista, editore di SenzaFiltroMarco Bentivogli
Coordinatore nazionale Base ItaliaMarco Lombardo
Senatore, esperto di politiche attive del lavoroRiccardo Ruggeri
Editore, scrittore e giornalista

Moderatore: Frediano Finucci (La7)

DOVE STA ANDANDO IL LAVORO?

14:30 - 16:00

2

I MODELLI
SERVONO ANCORA?

14:30 - 15:15 prima parte

Gaetano Pecoraro
Giornalista Le IeneGiorgia Ortu La Barbera
Psicologa e membro Comitato
scientifico Fondazione LibellulaFausto Durante
Segretario CGIL SardegnaMarco Carlomagno
Segretario generale FLP
Federazione Lavoratori PubbliciNUOVE GEOGRAFIE,
NUOVE ECONOMIE

15:15 - 16:00 seconda parte

Sandro Polci
Architetto e Sociologo
del paesaggioAntonio Decaro
Sindaco di Bari e Presidente ANCIStefano Cigarini
AD Dream Island,
parco tematico a MoscaSonia Malaspina
Direttrice HR Danone Italia-Grecia
e autrice del libro
"Il congedo originale"

Moderatrice: Marta Cagnola (Radio24)

JOB^x
20 MINUTI
DI PENSIERO

10:15

"IL LAVORO,
LO SPIEGONE"
Marco Damilano
Sommista

11:50

MA CHE C'ENTRA IL FEMMINISMO
COL MIO LAVORO?
Lorenzo Gasparini
Filosofo e autore

16:00

NOI DOPPIATORI,
ANZI TURNISTI
Christian Iansante
Doppiatore e voce di Bradley Cooper@SENATO
DELLA REPUBBLICA

12:00

Sala Caduti di Nassynia
CONFERENZA STAMPA
DI LANCIO DEL FESTIVALPer accrediti:
nobilitapress@fiordirisorse.eu@PALAZZO
DELLE ESPOSIZIONI

17:00

Presentazione "OSSERVATORIO CRISI AZIENDALI"
Con gli operai ex GKN ed ex Whirlpool
e il regista Gianfranco Pannone18:00
Intervista a PASQUALE TRIDICO
Presidente INPS e autore del libro
"Il lavoro di oggi. La pensione di domani"19:00
LEZIONE-SPETTACOLO "Ovviètà"
di e con Enzo MemoliAppuntamento riservato a Istituzioni,
Stampa, Relatori, Soci FiordiRisorse
e Sottoscrittori SenzaFiltro18:30
Chiusura
del FestivalDALLA SCUOLA ALL'AZIENDA:
TROPPIA FORMAZIONE, ZERO LAVORO

16:20 - 18:00

3

LA SCUOLA
CHE NON VEDIAMO

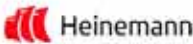
16:20 - 17:10 prima parte

Laura Fumagalli
AD MyEduAlessandro Rosina
Economista, docente universitario e scrittoreBeniamino Pagliaro
Giornalista, fondatore Good Morning Italia
e autore del libro "Boomers contro Millennials"Carlo Alberto Bisi
AD CRS Carriere Italia e Coach ICF
(International Coach Federation)Moderatrice: Stefania Zolotti
(SenzaFiltro)L'INTELLIGENZA
ARTIFICIALE CI FA MALE?

17:10 - 18:00 seconda parte

Nicoletta Prandi
Giornalista Radio Lombardia
e autrice del libro "Immuni alla verità"Francesco Archidiacono
Fumettista Collettivo MeFuLorenzo Ceccotti
Illustratore, Musicista e Fumettista
Collettivo MeFuGiorgio Cuscito
Giornalista Limes e curatore
di "L'intelligenza non è artificiale"Moderatore: Massimo Cerofolini
(Rai Radio1)

SPONSOR



PARTNER



PATROCINI



Per info e acquisto biglietti

www.nobilitafestival.com

nobilitafestival@fiordirisorse.eu

NOBILITÀ
xxL

LE NOVITA' IN MATERIA DI PENSIONI DEL "DECRETO LAVORO"



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

Si è parlato tanto, in questi ultimi giorni, del c.d. "decreto lavoro" approvato in Consiglio dei Ministri il 1° maggio u.s. con tanto di video-presentazione girato a palazzo Chigi, una autentica novità in questo senso, che è poi stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 103 (Decreto Legge 4.05.2023, n. 48).

Il predetto provvedimento reca "misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro" e introduce parecchie novità in materia di lavoro e di sociale, in primis: il taglio del 4% del c.d. "cuneo fiscale" per il secondo semestre 2023, ottenuto attraverso l'esonero parziale dai contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti fino a 35mila € di reddito; la modifica della disciplina del contratto di lavoro a termine, che ne allunga la durata dai 12 ai 24 mesi attraverso "causali" anche derivanti da esigenze organizzative delle aziende; l'elevazione della soglia di utilizzo dei voucher fino a 15.000 euro annui; infine, lo stop al "reddito di cittadinanza" e l'introduzione dal 1.1.2024 dell' "assegno di inclusione".

Ma il decreto legge di che trattasi reca anche misure in materia di pensioni, tre in particolare. La prima novità consiste in una ricongiunzione dei contributi più onerosa. Come noto, la c.d. "ricongiunzio-

ne" consente di trasferire i versamenti effettuati presso Enti previdenziali differenti presso un unico soggetto, che alla fine calcolerà la pensione con le proprie regole, operazione, questa, che ha un costo finalizzato a coprire l'armonizzazione delle diverse regole previste dai vari enti pensionistici, e che sino ad oggi prevedeva l'applicazione di un tasso di rivalutazione del 4,5%.

Ebbene, a tal proposito, il "decreto lavoro" prevede che, a partire da oggi, il costo della "ricongiunzione" per i lavoratori sia maggiorato, in considerazione del combinato disposto tra gli oneri a carico del lavoratore che aumentano e una rivalutazione del montante contributivo che si riduce. Dunque, non proprio una bella notizia.

La seconda novità introdotta dal "decreto lavoro" riguarda la pensione dei c.d. "lavoratori precoci", e cioè di coloro che hanno iniziato da giovanissimi l'attività lavorativa, prima dei 18 anni, e hanno accumulato almeno 12 mesi di contributi, versati anche in maniera non continuativa prima del diciannovesimo anno di età, e che possono andare in pensione con la c.d. "quota 41", e cioè con 41 anni di anzianità contributiva indipendentemente dall'età anagrafica. A tal proposito, il "decreto Lavoro" allarga da due a tre le uscite per i lavoratori precoci: oltre a quelle già previste del 31





marzo e del 30 novembre, sarà ora possibile l'uscita anche al 15 luglio, a condizione ovviamente di rientrare in una delle situazioni di disagio economico o sociale previste per l'Ape sociale: essere disoccupati e da almeno tre mesi non percepire più assegni di disoccupazione; caregiver familiari di conviventi con disabilità o non autosufficienti; inabili al lavoro per almeno il 74%; soggetti rientranti in una delle categorie di lavoratori che svolgano mansioni gravose.

La terza e ultima novità in materia di pensioni recata dal "decreto lavoro" è data dalla norma che proroga fino al 31.12.2025 il c.d. "contratto di espansione", introdotto nel 2019 dal "decreto crescita" e che consente di avviare piani concordati di esodo per i lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi (5 anni) dal conseguimento del diritto alla pensione. Dunque uno "scioglimento" attuabile però solo previo accordo sindacale, con l'azienda che andrà a pagare il costo della pensione maturata dal lavoratore al

momento della cessazione del rapporto fino al momento in cui il lavoratore raggiunge i requisiti per la prestazione pensionistica vera e propria, anticipata o di vecchiaia. Quindi, con la predetta proroga, sino a tutto il 2025 sarà possibile ricorrere al contratto di espansione previo accordo tra le Parti datoriali e sindacali.

Per quanto riguarda invece il taglio del

c.d. "cuneo fiscale", è utile precisare che la misura è destinata ai lavoratori dipendenti con reddito imponibile annuo fino a 35.000 euro, e dunque non riguarda i pensionati. A tal proposito, però, è utile precisare che, ancorché l'incremento in busta paga dei lavoratori che ne beneficeranno derivi dalla diversa destinazione (in busta paga) dei contributi previdenziali in capo al datore di lavoro, l'operazione sarà a costo zero per i lavoratori e senza alcuna penalizzazione sull'importo del futuro assegno pensionistico in quanto sulla quota di versamenti mancanti interverrà lo stanziamento previsto dal DL Lavoro, di importo pari a 3 miliardi, a copertura dei 4 punti aggiuntivi di taglio da luglio a dicembre 2023 (il problema sarà invece quello di renderlo strutturale con rifinanziamento ad hoc).

Prima di concludere, è il caso di segnalare un altro decreto legge, c.d. "omnibus", adottato dal Consiglio dei Ministri in data 4 maggio 2023, provvedimento con il quale, tra le altre cose, viene stabilita la decadenza degli attuali vertici di INPS e INAIL (Pasquale Tridico e Franco Bettoni) e il commissariamento dei due Istituti nelle more della revisione della loro governance.

Nel comunicato stampa di palazzo Chigi del 4 maggio u.s. che dà conto di questa scelta del Governo, vengono indicate anche le linee portanti della

futura riforma dell'INPS, che viene così rappresentata: "Si abolisce la figura del Vicepresidente, si prevede una modifica dei poteri del Presidente, che propone la nomina del Direttore generale (prima appannaggio del consiglio di amministrazione) e si prevede una modifica della disciplina del Direttore generale, stabilendo che lo stesso sia nominato dal c.d.a. su proposta del Presidente, duri in carica 4 anni (in allineamento con tutti gli altri organi, anziché 5) e sia scelto con procedura comparativa di interpello, come per i dirigenti della pubblica amministrazione, anziché tra i dirigenti interni o tra gli esperti della materia. In via di prima applicazione, al fine di procedere agli adeguamenti dei regolamenti organizzativi e interni degli enti, si prevede che entro 20 giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge sia nominato un Commissario straordinario, con la conseguente decadenza dei presidenti, dei vicepresidenti e dei consigli di amministrazione".

Naturalmente, nell'esprimere qualche perplessità rispetto alla scelta di commissariamento adottata dal Governo che è apparsa non sufficientemente motivata, attendiamo di conoscere il nome del nuovo Commissario, i suoi intendimenti programmatici e, anche, i contenuti del progetto di riforma dell'Istituto, questioni che non possono non interessare da vicino le pensionate e i pensionati.

TFS differito:
attesa la pronuncia della
Corte Costituzionale
per il prossimo 9 maggio.

UN'OPPORTUNITÀ UNICA PER ELIMINARE LA
DISPARITÀ CON IL TFR DEI PRIVATI.

TFS

Siamo oramai ad un giorno di distanza dall'attesissimo pronunciamento della Corte Costituzionale "sulla rilevante e non manifestamente infondata questione di legittimità costituzionale degli artt. 3, comma 2, del d.l. 79/1997 e 12, comma 7, del d.l. 78/2010, per contrasto con l'art. 36 Cost.". Norme che hanno imposto per i lavoratori pubblici il differimento della corresponsione del TFS (Trattamento di Fine Servizio) maturato al momento del collocamento in pensione, e poi anche il suo frazionamento in più rate.

Il 9 maggio, infatti, la Corte Suprema deciderà in merito all'ordinanza del TAR Lazio, la n. 6223 del 17 maggio 2022, con la quale il Tribunale si è pronunciato sul ricorso di un Dirigente della Polizia di Stato in pensione, che ha chiesto di vedersi riconosciuto il diritto a percepire il TFS senza dilazioni e senza rateizzazioni, e la condanna del Ministero degli Interni al risarcimento del danno da ritardato pagamento.

Con detta ordinanza il TAR Lazio ha rimesso alla Corte Costituzionale la questione di legittimità del differimento relativo al pagamento del TFS ritenendo che "la previsione di un pagamento rateale comprima in maniera irragionevole e sproporzio-

nata i diritti dei lavoratori pubblici, in violazione dell'art. 36 Cost., non essendo sorretta dal carattere contingente, ma al contrario avendo carattere strutturale”.

Il punto nodale della questione rimessa alla Corte è che la disciplina normativa ha progressivamente dilatato per i dipendenti pubblici i tempi di erogazione delle prestazioni dovute alla cessazione del rapporto di lavoro, mentre l'art. 36 Cost. stabilisce che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del suo lavoro, e in ogni caso sufficiente ad assicurare e a sé ed alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa. Retribuzione che, a giudizio del TAR, non deve mai perdere il suo collegamento con la prestazione lavorativa svolta e deve essere, oltre che adeguata, anche tempestiva, in quanto “è evidente che una retribuzione corrisposta con ampio ritardo ha per il lavoratore una utilità inferiore a quella corrisposta tempestivamente”.

E' ben vero che nel nostro ordinamento sono sicuramente ammesse alcune deroghe all'applicazione meccanica dei principi costituzionali, tra cui quello dell'art. 36 Cost., ma solo a fronte di una situazione di crisi contingente e comunque entro un termine temporale certo. Termine che, per quanto attiene l'erogazione del TFS, è stato invece ulteriormente aggravato, da ultimo con la legge di stabilità del 2014, mentre “la Corte ha più volte affermato il principio per il quale una misura quale quella in esame, per superare lo scrutinio di costituzionalità, non può riguardare un arco temporale indefinito... e deve atteggiarsi quale misura una tantum (sentenze n. 178 del 2015 e n. 173 del 2016)”.

A questo, si aggiungano le sollecitazioni venute al Legislatore da parte della stessa Corte Costituzionale per “la ridefinizione della disciplina... nell'ambito di una organica revisione dell'intera materia”, tutte peraltro cadute miseramente nel vuoto, e che sono anche esse alla base dell'attuale, ingiusta disparità nei trattamenti di fine rapporto tra lavoratori pubblici e privati, questione che da lungo tempo CSE e FLP hanno sollevato con forza, più volte e in più sedi. Come noto, infatti, a differenza del TFR (Trattamento di Fine Rapporto) che i lavoratori privati percepiscono in tutto il suo maturato economico al momento del collocamento in pensione, il TFS, destinato specificatamente ai lavoratori pubblici e che ricomprende diversi tipi di liquidazione (Indennità di Buonuscita (IBU), destinata ai dipendenti dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, della Scuola, dell'AFAM e dell'Università; Indennità Premio di Servizio (IPS) per dipendenti degli Enti Locali, delle Regioni e del Servizio Sanitario Nazionale; Indennità di Anzianità (IA) per i dipendenti degli

“Come noto, da qualche anno e più precisamente dal 2020, è intervenuta la possibilità per il neo pensionato pubblico di richiedere in banca un anticipo del proprio TFS/TFR in base a uno specifico accordo intercorso tra Governo e ABI (Associazione Bancaria Italiana),”



SIAMO ALLORA DI FRONTE A UNA PALESE, INGIUSTA E INCOMPRESIBILE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO DEI LAVORATORI PUBBLICI NEI CONFRONTI DI QUELLI PRIVATI

Enti Pubblici non Economici e Camere di Commercio) viene invece erogato in tempi molto più lunghi e che, in base all'art. 3 D.L. 28.03.1997, n. 79, differiscono tra loro in ragione della causa di cessazione del rapporto di lavoro:

entro 105 giorni, in caso di cessazione dal servizio per inabilità o per decesso;

dopo 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, nell'ipotesi in cui questa sia avvenuta per raggiungimento del limite di età oppure per risoluzione unilaterale del datore di lavoro a seguito del raggiungimento dei requisiti della pensione anticipata;

dopo 24 mesi dalla cessazione in tutti gli altri casi (dimissioni volontarie con o senza diritto a pensione, licenziamento/destituzione, ecc.).

In aggiunta, i tempi di liquidazione del TFS sono diversi in relazione alla somma maturata da erogare:

un'unica soluzione, se l'importo è pari o inferiore a 50mila euro;

due rate annuali, se l'importo è compreso tra 50mila euro e inferiore 100mila euro, la prima pari a 50.000 euro e la seconda pari all'importo residuo;

tre rate annuali, se l'importo è pari o superiore a 100mila euro.

Come noto, da qualche anno e più precisamente dal 2020, è intervenuta la possibilità per il neo pensionato pubblico di richiedere in banca un anticipo del proprio TFS/TFR in base a uno specifico accordo intercorso tra Governo e ABI

(Associazione Bancaria Italiana), nei limiti dell'importo netto di 45.000 € (ma alcune banche consentono anche l'anticipazione di tutto il TFS maturato con "cessione ordinaria" ex DPR 180/1950), ma con costi bancari pesanti, che arrivano oggi anche al 4% a causa dell'aumento dei tassi di interesse e del c.d. "rendistato". Più recentemente, anche INPS ha reso possibile l'anticipo di TFS/TFR a costi più contenuti (1% fisso dell'importo erogato con l'aggiunta di un ulteriore 0,50% una tantum per spese di amministrazione), ma anche in questo caso con costi aggiuntivi seppur minori, e con il limite del finanziamento a disposizione.

Siamo allora di fronte a una palese, ingiusta e incomprensibile disparità di trattamento dei lavoratori pubblici nei confronti di quelli privati, che peraltro fa il paio con altre disparità esistenti nel raffronto TFR/TFS, come la possibilità per i privati di richiedere fino al 70% del TFR maturato per spese sanitarie, acquisto prima casa e spese in congedo, possibilità questa negata allo stato ai lavoratori pubblici.

Per questo, memori della posizione espressa dalla stessa C.C. (sentenza n. 159/2019) sulla equiparazione tra TFS e TFR, i lavoratori pubblici attendono con interesse il pronunciamento del 9 maggio della Corte, che potrebbe risolvere una volta per tutte la spinosissima questione della differenza di trattamento pubblico/privato in materia di TFS/TFR, che, in una intervista di qualche mese fa compar-

sa sul Messaggero, il nostro Segretario Generale Marco Carlomagno ha definito una "vergogna assoluta".

Con l'auspicio che il paventato alto costo per le casse dello Stato di un eventuale pronunciamento favorevole (oltre 10 miliardi di euro solo a fronte dei pensionamenti del prossimo anno) non incida sulla decisione finale, e con la viva speranza che, in materia di trattamenti di fine rapporto, le norme tra pubblico e privato possano essere finalmente tra loro allineate, e che conseguentemente i lavoratori pubblici possano percepire tutto il TFS maturato al momento del collocamento in pensione.

Daremo naturalmente conto del pronunciamento della Corte, non appena lo stesso sarà reso noto. e paria sundis que.

MENTRE I MEDICI (AGENZIA E SINDACATI) STUDIANO I MALATI CREPANO

Torniamo a fare lo stesso titolo di qualche giorno fa perché...l'Agenzia e i sindacati continuano a comportarsi nello stesso modo. Infatti, già nel notiziario sulla riorganizzazione avevamo detto che si sta rischiando che mentre il medico studia il malato crepi.

E il malato sono i servizi da rendere all'utenza, la lotta all'evasione fiscale e alla contraffazione, ma soprattutto la serenità dei lavoratori che in ogni parte d'Italia stanno moltiplicando gli stati di agitazio-

ne e addirittura proclamando gli scioperi perché proprio non ne possono più della carenza di personale che li costringe a lavorare in condizioni proibitive e con grosse responsabilità anche di natura patrimoniale.

Invece, l'unica cosa che stiamo vedendo da parte del nuovo direttore dell'Agenzia è la corsa a cancellare tutto ciò che ha fatto il precedente direttore. Chiariamoci, non ci scandalizza e sono film già visti quando cambiano i vertici politici e di conseguenza delle amministrazioni.

Ma che ci sia un'attenzione spasmodica con disposizioni quasi giornaliere su cose



.....
Manca il personale e si perde tempo mentre in periferia si scoppia. Purtroppo ,scioperi e stati di agitazione unitari non vengono supportati a livello nazionale e l'Agenzia non se ne cura.



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

risibili mentre nessuno si occupa della carenza di personale per la FLP non è più tollerabile.

Anche perché nel frattempo di assunzioni e di acquisizione di lavoratori da altre amministrazioni non se ne parla nemmeno più nonostante in periferia le promesse di nuovo personale continuano ad essere giornaliere, pur di tenere buono quello che è considerato dall'Agenzia un parco buoi e non lavoratori da rispettare.

Per intanto, si è sbagliata per l'ennesima volta la selezione dei concorsi sia di seconda che di terza area: possibile, ci chiediamo (e lo abbiamo chiesto al direttore dell'Agenzia), che a fronte di un'amministrazione che è alla "canna del gas" per la carenza di personale si facciano le prove scritte dei concorsi sia di seconda che di terza area con le domande a risposta aperta, che richiederanno tempi lunghi di correzione, anziché procedere con domande a risposta multipla che si correggono in una giornata?

Stessa cosa per le procedure di mobilità intercompartimentale avviate mesi e mesi fa sia per la seconda che per la terza area e delle quali non si ha più notizia.

Che fine hanno fatto? Queste procedure sono tanto più importanti perché, in base alla nuove norme su mobilità e comandi, se non si espletano queste non si può dar luogo a reperimento di altro personale in comando.

Si era fatto una gran parlare, anche con note formali agli interessati, di richiamare il personale rinunciatario delle vecchie procedure concorsuali per provare a offrire loro nuove proposte di destinazione e dar luogo anche a una riassegnazione di coloro che hanno accettato l'assunzione. Sarebbe un buon modo per cercare di assumere nuovo personale. Che ne è stato di tutte quelle promesse?

Nemmeno sulla motivazione del personale interno si sta facendo nulla: la seconda procedura di progressione economica non ha ancora visto la luce con le graduatorie definitive (e quindi figuriamoci i tempi della terza) e dello scorrimento dei 151 colleghi idonei al passaggio dalla seconda alla terza area l'Agenzia non ci fornisce nemmeno più notizia di iniziative nei confronti del Governo.

Insomma, molta furia a cancellare il vecchio direttore, nessuna attenzione a



.....
 “Noi comunque il nostro mestiere continuiamo a farlo contro tutto e tutti a supporto del personale che continua a “crepare” mentre a Roma si perpetuano i soliti giochi di potere..”

Abbiamo scritto quindi una nota al direttore dell’Agenzia, allegata al presente notiziario, con la quale chiediamo un incontro sulle carenze di personale e sui tempi di assunzione.

chi ogni giorno porta avanti il lavoro in Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, tanto l’importante è cambiare i nomi alle stesse cose, correre a modificare per l’ennesima volta i loghi, le insegne e persino le vetrofanie.

Se la nostra controparte resta l’Agenzia e non certo gli altri sindacati, non possiamo però tacere che su questa partita (tranne la questione idonei dalla seconda alla terza area per la quale si sono degnati di fare una nota unitaria con tutti i sindacati) non vi è un minimo di attenzione da parte del sindacato centrale.

Evidentemente, sono anch’essi presi dal desiderio di cancellare tutto ciò che riguardava la “vecchia gestione” e non si sono accorti che intanto il personale in periferia marcia sindacalmente unito. Però non leggiamo prese di posizione sulla carenza di personale mentre si scrivono ogni giorno note su tutt’altre materie. Ricordiamo che, se non ci fossimo opposti noi con molta fermezza, qualche giorno fa persino l’accordo sullo smart working si sarebbe chiuso con una riduzione dei giorni mensili e con il plauso di almeno un paio di sindacati confederali pronti a firmarlo.

Sia chiaro che non ci interessa la propaganda e quindi l’intento della FLP non è quello di portare via qualche iscritto ad altri sindacati, ma siamo incavolati neri (per non dire di peggio) per il fatto che siamo gli unici che stanno dando corso a livello centrale alle proteste della periferia e che quindi vorremmo vedere una maggior incisività da parte di sindacalisti che probabilmente sono più attenti a mantenere le proprie posizioni a livello centrale e si occupano, al massimo, di posizioni dirigenziali, di posizionamenti sulle POER (anche su questa materia le mancate prese di posizione sono scandalose) o sugli incarichi più remunerativi non ascoltando a sufficienza l’urlo di disa-

gio dei livelli locali.

Nelle scorse settimane, probabilmente per non disturbare il “manovratore”, abbiamo assistito persino a sindacati che, dopo il diktat del centro, si sono ritirati da scioperi locali conseguenti a vertenze unitarie in corso da mesi. Quindi, pur ribadendo che la controparte nostra è il datore di lavoro, iniziamo a chiederci: quante controparti abbiamo realmente?

Noi comunque il nostro mestiere continuiamo a farlo contro tutto e tutti a supporto del personale che continua a “crepare” mentre a Roma si perpetuano i soliti giochi di potere.

Abbiamo scritto quindi una nota al direttore dell’Agenzia, allegata al presente notiziario, con la quale chiediamo un incontro sulle carenze di personale e sui tempi di assunzione.

Ci seguirà qualcun altro su questa via?



TUTTA FUFFA.... STANNO CIURLANDO NEL MANICO!

Il 18 aprile 2023, dopo la grande e partecipata assemblea in via XX Settembre dei lavoratori e delle lavoratrici degli Uffici di Roma e di tutti quelli che erano riusciti a collegarsi da remoto dagli uffici del MEF di tutto il territorio nazionale (l'Amministrazione aveva, infatti, messo a disposizione solo 500 accessi terminati i quali per molti lavoratori non c'era stato modo di collegarsi) le Organizzazioni Sindacali avevano ottenuto di poter incontrare l'Autorità politica e portare all'attenzione del Sottosegretario con delega al personale, on. Freni, le rivendicazioni dell'Assemblea: un ampliamento del lavoro agile e all'avvio dei passaggi tra le Aree.

Ci eravamo lasciati con l'impegno da parte dell'Autorità politica di riconvocare le OO.SS. entro la fine di questa settimana. Cosa che mentre scriviamo ancora non è avvenuta.

Tanto più che, mancando solo due giorni lavorativi alla fine del mese di aprile, il personale ha diritto di sapere cosa accadrà da maggio visto che sebbene la Policy lavoro agile sia congelata come da impegno preso dalla parte politica e dalla delegazione di parte pubblica nell'ultimo incontro con le OOSS al momento nulla è stato indicato agli uffici da parte del DAG.

Ciurlare nel manico – (Treccani) vacillare, tentennare, sottrarsi con abili raggiri o continui rinvii a un impegno... questo modo di dire ci sembra al momento definire meglio la situazione.

Per tale ragione ieri una delegazione si è recata dal Sottosegretario a nome di tutte le OO.SS. L'on. Freni era

fuori sede per impegni istituzionali ma la delegazione ha comunque lasciato alla sua Segreteria un sollecito per l'incontro "garantito".

È lecito domandarsi quale sarà il destino dell'istituto del lavoro agile per il personale del MEF.

Inoltre, ci si deve aspettare una ulteriore proroga dell'attuale circolare da parte dell'Amministrazione su delega dell'Autorità politica?

Qualcuno si dovrà assumere la responsabilità di rispondere ai lavoratori, lavoratori che più volte sia l'Amministrazione che il Sottosegretario hanno detto di voler difendere!

Non vorremmo doverci rimangiare le belle parole spese nell'interlocuzione avuta (finalmente) con l'Autorità politica, sinceramente eravamo convinti che potesse fare la differenza ma al momento non ha portato a nessun risultato concreto.

Dopo tanta attesa ci auguriamo non si partorisca un topolino o peggio ancora che a qualcuno non venga in mente che qualche giorno in più di Smart Working sia fatto scontare con il dazio di ulteriori restrizioni peggiori delle concessioni stesse!

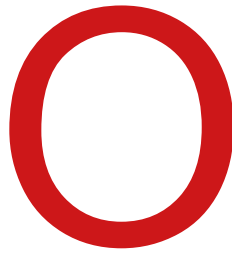
È superfluo dire che siamo profondamente delusi!

Sarà convocata l'Assemblea del personale per la prossima settimana

SULLO SMART WORKING L'AGENZIA CONFERMA LA PROPRIA ARRETRATEZZA E SI ALLINEA AI VOLERI DELLA PARTE PEGGIORE DELLA DIRIGENZA

LA DC RU RISPONDE PICCHE ALLA FLP SULLA FLESSIBILITÀ. A
QUESTO PUNTO ACQUISTA ANCORA
MAGGIORE IMPORTANZA LA TRATTATIVA CHE SI APRE IL 16 MAGGIO
SUL LAVORO A DISTANZA A REGIME





ltre un mese fa, per la precisione il 21 marzo scorso, la FLP scrisse alla Direzione Centrale Risorse Umane una nota con la quale la

invitava ad applicare la regolamentazione unilaterale sullo smart working, che l'Agenzia ha inteso prolungare anziché procedere alla trattativa come invece previsto dal CCNL vigente, in senso più flessibile.

In particolare, la FLP aveva sollevato due problemi:

1. Il principio, sbagliato, per il quale l'Agenzia confonde contattabilità con operatività e pretende quindi che per 5 ore al giorno, nella quasi totalità degli uffici, se uno si assenta da casa pur essendo contattabile (ma non operativo) debba prendere necessariamente un permesso personale;

2. L'obbligo di recuperare in presenza il permesso personale senza la possibilità di recuperarlo nel corso della stessa giornata. È ovvio come dal primo problema discenda il secondo: secondo la FLP, il CCNL o si applica tutto o non si applica fino a che non c'è un accordo sindacale. Se l'Agenzia non avesse fissato **UNILATERALMENTE** il principio per il quale la contattabilità può

arrivare fino a 5 ore al giorno, trasformando il lavoro agile in telelavoro (con regole tra l'altro ancora più stringenti che per quest'ultimo) il problema non si porrebbe. E a nulla sono valsi i tentativi di spiegare che il CCNL non si può applicare ad intermittenza, tipo le luci dell'albero di Natale.

Se l'Agenzia dorme e non procede al confronto con le parti firmatarie del contratto, non può applicare il criterio di contattabilità ivi previsto, ma una disciplina transitoria. Così come non è valso a nulla spiegare a chi proprio non vuole capire che il principio che fissa nel CCNL il massimo delle ore di contattabilità nell'orario medio di lavoro (quindi 7 ore e 12) non è messo per allargare le suddette fasce, ma a tutela dei lavoratori che, durante la pandemia, si sono sentiti chiedere di essere contattabili per tutto l'arco temporale nel quale potevano (non dovevano) prestare la loro opera giornaliera.

Quindi, si è scelto di chiarire, nel CCNL, a quella parte di dirigenti "ignoranti" (dal vocabolario Treccani: "che non sa o sa male ciò che dovrebbe sapere, soprattutto per ciò che riguarda la propria attività o professione") che dire che si può lavorare in modo agile dalle 8 alle 19 non vuol



.....
Se l'Agencia dorme e non procede al confronto con le parti firmatarie del contratto, non può applicare il criterio di contattabilità ivi previsto, ma una disciplina transitoria.



dire dover essere reperibili per 11 ore. Questo, per quella alta dirigenza che non mastica contrattazione, si è ritorto contro i lavoratori.

Quindi, l'Agencia delle Entrate, dopo oltre un mese (bontà loro) e dietro nostra sollecitazione (poverini, li abbiamo svegliati dal torpore!) ci risponde picche su tutta la linea con argomentazioni capziose dimostrando, nei fatti, di voler andare dietro alla parte della dirigenza fortemente conservatrice (per fortuna c'è anche una parte che ragiona ed è al passo con i tempi) che è convinta che il lavoro agile va avversato, la flessibilità sia il demonio e l'unico metodo di coordinamento sia la supervisione diretta.

Semmai pure con il fiato sul collo del

lavoratore, il che vuol dire demotivarlo e spingere la produttività verso il basso applicando il paradosso enunciato da Ford (non certo un progressista) che spiegava che, laddove non vi sia fiducia reciproca tra datore di lavoro e lavoratore, l'equilibrio si raggiunge verso il basso: bassi salari e bassissima produttività. Sono cose che si spiegano al primo anno di università solo che uno l'abbia fatta leggendo, oltre ai testi sacri del diritto, anche quelli di organizzazione aziendale.

Comunque sia, capirete bene che di fronte alla proposta (poi concretizzatasi) di proroga di principi non concordati sul lavoro a distanza, la FLP abbia preteso al tavolo di trattativa l'immediato avvio

del confronto, fissato per il prossimo 16 maggio.

Quella sarà la sede per rispiegare all'Agencia che grazie alle sue rigidità ha perso almeno tra i 300 e i 500 lavoratori, che hanno preferito andare all'INPS dove ci sono le regole, ma oltre a quelle si è attenti anche al benessere organizzativo, mentre da noi si istituiscono uffici che se ne dovrebbero occupare, così come anche dello smart working, e che invece allo stato attuale – spiace dirlo – ci sembra che fungano solo da foglia di fico tanto da risultare inutili.

Dobbiamo anche sottolineare, ahinoi, che pur essendo la nostra controparte un'Agencia largamente impreparata sull'argomento e sul benessere organizzativo in generale, siamo abbastanza colpiti dalla rassegnazione che serpeggia anche nel fronte sindacale, nel quale sempre meno sono le voci che si levano contro questa deriva di arretratezza.

Ci sentiamo abbastanza soli e speriamo che almeno i lavoratori possano far sentire la loro voce attraverso di noi dandoci maggiore forza per affrontare anche questa prova nei confronti di un'Agencia sempre meno in grado di controllare i propri livelli periferici e attenta solo a sollecitare i desideri di potenza (in senso weberiano) di quella parte della dirigenza buona a mostrare i muscoli nei confronti dei lavoratori.



CONTINUA A MANCARE LA CULTURA DI RELAZIONI SINDACALI
CORRETTE E NON CERTO PER COLPA
DEGLI UFFICI PREPOSTI BENSÌ PER IL MANCATO RICONOSCIMENTO
DEL RUOLO DELLE PERSONE.

IL 30 MAGGIO LA SECONDA RIUNIONE SUL LAVORO A DISTANZA. MA IL NODO È CULTURALE.

Si è tenuta il 16 maggio scorso la prima riunione sul lavoro a distanza, che dovrebbe portare ad un accordo di reciproca soddisfazione tra la parte datoriale

e i lavoratori dell'Agenzia e superare così l'assurda, rigida e incomprensibile in alcune sue parti regolamentazione unilaterale. Purtroppo l'incontro non è partito con il piede giusto.

L'Agenzia si è presentata affermando di avere un documento di 20 pagine da sottoporci, che però non ci ha trasmesso con anticipo per permetterci di discuterne con cognizione di causa.

Ci ha quindi proposto un'illustrazione verbale, seguita dalla raccolta delle nostre opinioni. Dopo di che ci avrebbe mandato... il documento precedentemente redatto.

Ci abbiamo messo due ore, e un molto vivace "scambio di idee" per far capire alla direttrice del personale che le relazioni sindacali non si possono fare così.

Prima di tutto i documenti vanno mandati prima per darci la possibilità di comprenderli e proporre soluzioni alternative. Se invece illustri un documento e mi chiedi esporre le mie idee poi non mi mandi il documento... originario, ma uno che sia il frutto della discussione avvenuta.

Il problema, e lo abbiamo spiegato alla direttrice, è che loro continuano a percepire i rappresentanti dei lavoratori come i loro dipendenti e non capiscono, supponiamo

per carenze culturali, che i rapporti sindacali sono simmetrici e paritari.

La parte datoriale, da questo punto di vista, nonostante i ripetuti interventi e i tentativi di spiegazione ad ogni livello, da questo orecchio non ci vuole proprio sentire. E ci dispiace perché noi riusciamo a interfacciarci in maniera corretta e costruttiva con (quasi) tutti gli uffici preposti, dall'Ufficio relazioni sindacali all'Ufficio organizzazione. Solo che poi si arriva al tavolo di trattativa e prevale l'istinto della direttrice centrale delle risorse umane che sembra non voler comprendere, per l'appunto, che le persone sono la risorsa fondamentale di quest'Agenzia come di tutte le organizzazioni.

Ci dispiace due volte perché tentiamo in ogni modo di essere leali, di aiutarla a svol-

gere il proprio lavoro, ma la mancanza di cultura organizzativa e soprattutto il senso dell'importanza del suo ruolo noi non possiamo proprio trasmetterglieli se non ci mette un po' di buona volontà.

Per il resto, le nostre proposte sono note, e sono quelle di superare le assurde rigidità dell'attuale regolamentazione, basata indubbiamente sul controllo del tempo anziché su quello dei risultati (altro aspetto culturale che necessita di volontà positiva per essere cambiato). Non è necessario fare rivoluzioni per contemperare le esigenze di servizio con quelle dei lavoratori. Bisogna solo uscire dalla logica arcaica del controllo a tutti i costi e provare a basare il lavoro a distanza sui due pilastri di autonomia e responsabilità.



cine m cine e

Logan Roy ha tagliato fuori i figli Kendall, Shiv e Roman dalla decisione di vendere il suo impero allo svedese Lukas Matsson, ma i tre fratelli sono sul piede di guerra e puntano a obbligare il padre a una rinegoziazione dell'accordo. Tom nel mentre gode della nuova posizione acquisita all'interno del circolo più ristretto dei Roy, ma allo stesso soffre la rottura con la moglie Shiv. Roman in segreto cerca di rientrare nell'orbita del padre e continua a tenere buoni rapporti con il candidato alla Presidenza Jeryd Mancken. Un altro candidato, senza però alcuna speranza, è il fratello maggiore Connor, presenza costante nelle questioni di famiglia ma fuori dal gioco di potere per il controllo di Waystar Royco.

Il primo potente colpo di scena arriva già nella terza puntata e chiude i tre fratelli in una stanza privata di un party, mentre collegati al telefono ricevono aggiornamenti. L'incredulità e lo shock si intrecciano al balenare delle possibilità sul

futuro, che si fa incombente non solo per i Roy ma pure per l'intera Nazione. La notte delle elezioni infatti è vicinissima e la famiglia, con il suo impero mediatico, potrebbe avere un ruolo rilevante nell'orientare l'attribuzione della presidenza.

Inoltre c'è la trattativa in corso con lo svedese Lukas, che ha finito per essere il vero erede designato da Logan e che quindi i figli faticano ad accettare. Ci sono dunque tre macrotrame - l'elaborazione di un lutto, il political drama e l'acquisizione incombente - che si affastellano in pochissimi giorni, ma che hanno ognuna la propria profondità grazie alla concentrazione scelta per gli episodi, con unità di tempo, di luogo e di azione.

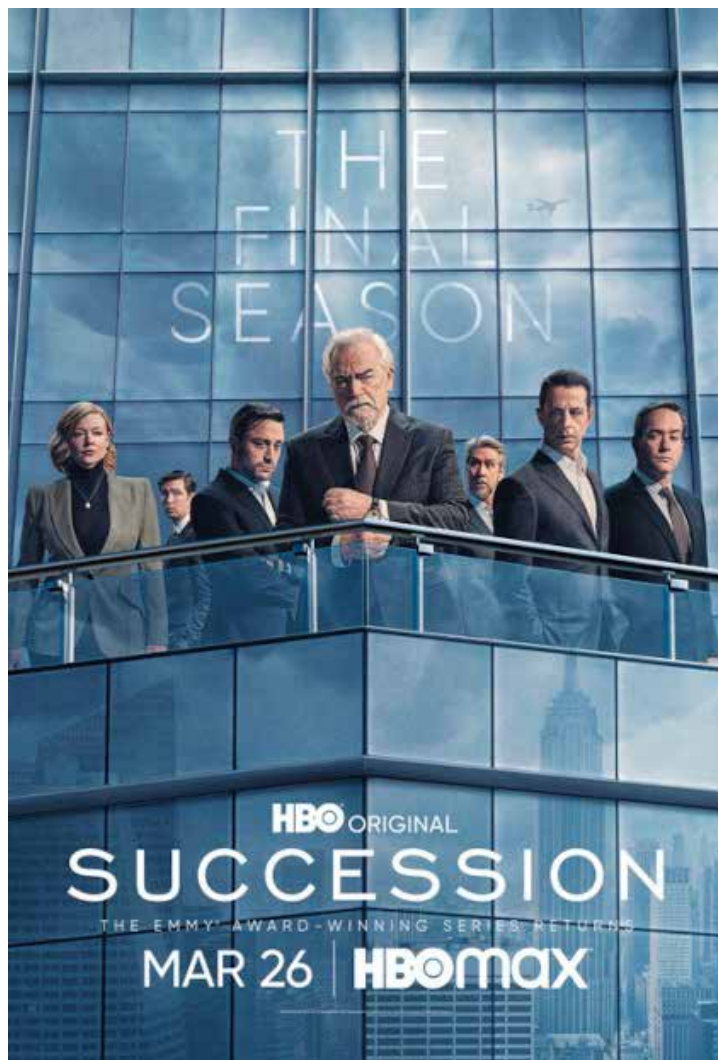
Non è la prima volta che Succession si rifà delle tre unità aristoteliche - fin dal pitch per altro uno dei suoi modelli dichiarati è infatti Festen di Thomas Vinterberg - e anzi le puntate migliori delle scorse stagioni ne hanno sempre fatto uso, ma questa volta la sequenza è impressionante e il precipitare degli eventi rende ogni episodio un piccolo

compatto tour de force.

Del resto Succession è tanto una satira quanto una tragedia (è tragico del resto già il precipitare delle note del meraviglioso tema musicale di Nicholas Britell), e questo è diventa vero soprattutto nel finale, dove non mancano le irresistibili battute taglienti ma in cui i protagonisti guardano finalmente in faccia la verità sulla propria natura.

Il gioco al massacro era lo sport preferito di Logan Roy e continua a tenere banco anche dopo la sua uscita di scena. Lukas si conferma infatti un personaggio non meno abusivo e machiavellico, che ama mettere gli uni contro gli altri, che umilia gli avversari e pure i colleghi, e che ovviamente lo fa con sfoggio di turpiloquio creativo. L'interpretazione che ne dà Alexander Skarsgård, mai così bravo, è di contagioso e oltraggioso divertimento, un mostro che si gode la propria mostruosità. Per dirla alla Billions dispone dei "fuck you money", ossia ha abbastanza soldi da poter mandare al diavolo chiunque, e si toglie liberamente

da
ma



Si conclude con la quarta stagione la serie più rilevante di questi anni, in una successione di episodi tutti costruiti intorno a una sola situazione e con una tensione drammatica sempre molto alta.

la soddisfazione di farlo.

Il finale di serie, lungo quasi novanta minuti e con molti pezzi da incastrare, riesce comunque a tenere una struttura solo leggermente diversa, articolata su due situazioni portanti, una nella villa al mare della madre e l'altra negli uffici di Waystar Royco. Inoltre ci sono un prologo e un interludio, dove i tre figli assistono a un video in cui il padre è a cena con tutti i suoi, ma mancano loro. Il che da una parte gli ricorda un affetto scomparso, ma soprattutto gli dice quanto poco il mostruoso genitore li tenesse in considerazione.

Sarà una delle ultime gocce nel proverbiale vaso di Roman, che nel climax del finale pronuncia le parole più definitive sui tre protagonisti. Gli studi dei personaggi sono ancora una volta senza sbavature, tagliati come un bisturi fino a una con-

clusione impeccabile, che non cerca di compiacere i fan ed è invece coerente al senso profondo della serie.

Succession conferma di essere molto di più del ritratto di una famiglia: è uno specchio dei nostri tempi, fomentato a dire dello stesso Jesse Armstrong dall'era Trump e quanto mai attuale anche oggi, a fronte di miliardari superstar come Elon Musk, degli estremismi reazionari e della sequela apparentemente infinita di acquisizioni tra i vari imperi mediatici.

Una serie che ha saputo descrivere il mondo dei potenti con irriverenza, a volte persino con empatia, ma sempre con assoluta lucidità: senza divenire mai complice e denunciando costantemente la natura distruttrice, brutta e ottusa del potere e del denaro.



viaggi

Montepulciano si trova su una collina a 605 metri sul livello del mare, tra oliveti e vigneti di Sangiovese. Nel Medioevo, grazie alla sua posizione strategica, questo borgo montano tra la Val d'Orcia e la Valdichiana acquisì autonomia e ricchezza, diventando teatro di con-

flitti tra fiorentini e senesi.

Nel 1511 Montepulciano entrò a far parte dello Stato fiorentino, che ne formalizzò l'importanza, sviluppando e ampliando l'impianto urbanistico con la costruzione degli imponenti palazzi che ancora oggi rendono il centro storico così affascinante.

Visitare Montepulciano è come camminare nel passato, il suo centro storico è molto ben conservato, si può apprezzare la bellezza di un tipico borgo toscano. La parte più interessante da visitare è quella all'interno delle antiche mura della città. Il centro storico è pedonale, quindi bisogna lasciare l'auto in periferia ed entrare da una delle porte della città. L'arteria principale offre una passeggiata elegante lungo i palazzi rinascimentali. Piazza Grande, la piazza principale, si trova nel punto più alto della città ed è dominata dalla torre del Palazzo Comunale. Di fronte ad essa si può ammirare la Cattedrale del XVI secolo.

Montepulciano

in 3 giorni

1° giorno

Porta al Prato

Iniziamo il nostro itinerario su cosa vedere a Montepulciano dalla Porta al Prato. È una delle porte di accesso alla città realizzate dal Sangallo. Porta a Il Corso. Il Corso è la via principale del XV secolo con palazzi nobiliari e negozi, è composto da tre segmenti e diverse strade: Via di Gracciano, Via dell'Opio e Via di Voltaia. In via Gracciano si trovano la chiesa di Sant'Agostino e la Torre di Pulcinella, con la tradizionale maschera che scandisce le ore.

La chiesa di Sant'Agostino fu progettata da Michelozzo e fondata nel 1285. Fu completamente ricostruito nel XV secolo. La parte inferiore della facciata, divisa da lesene sormontate da nicchie che incorniciano il portale, è opera di Michelozzo di Bartolomeo. Sul timpano del portale si trova un rilievo in terracotta raffigurante la "Madonna e i Santi Giovanni Battista e Agostino".

La parte superiore della facciata è stata realizzata successivamente. I lavori di restauro effettuati tra il 1784 e il 1791 hanno modificato la pianta originale, di cui rimane solo la navata centrale.

All'interno si trovano notevoli opere d'arte, come una "Resurrezione di Lazzaro" di Alessandro Allori, un "San Bernardino" di Giovanni di Paolo, un crocifisso ligneo policromo di Antonio da Sangallo e una "Crocifissione" di Lorenzo di Credi.

2° giorno

Piazza Grande è il cuore di Montepulciano. Al suo interno si trovano gli edifici più importanti di Montepulciano, come il Duomo, il Palazzo Comunale, il Palazzo Contucci, il Palazzo Tarugi e il Palazzo del Capitano. Non dobbiamo dimenticare il pozzo dei Grifoni e dei Leoni con più di mezzo millennio di storia.

Il Palazzo Comunale si trova in Piazza



Grande. È un palazzo gotico del XIII secolo ristrutturato da Michelozzo nel XV secolo. È molto simile al Palazzo della Signoria di Firenze. Oggi è la sede del municipio di Montepulciano. È possibile salire sulla torre per avere una buona vista della città. Cattedrale di Sant'Assunta, o Cattedrale di Santa Maria Assunta. Si è sviluppata dall'antica Pieve di Sta. Maria. Fu costruito tra il 1586 e il 1680, su progetto dell'architetto Ippolito Scalza. La facciata è incompiuta. L'unica struttura sopravvissuta dell'antica chiesa parrocchiale è l'enorme campanile in travertino e mattoni, costruito nel terzo quarto del XV secolo. Ha una pianta a croce latina ed è divisa in tre navate.



3° giorno

È un caffè che fa parte dei luoghi storici d'Italia. Si trova nel Palazzo Bruschi, molto elegante e dal cui balcone si ha una bella vista sulla Valdichiana. Il Caffè Poliziano è storicamente importante perché qui, nel corso del tempo, si sono incontrati artisti e personaggi illustri come Carducci, Pirandello, Mario Monicelli e Federico Fellini.

Sotto gli edifici, i palazzi e le chiese, si trovano le cantine più antiche del sottosuolo di Montepulciano. Il vino è profondamente radicato in Toscana e questa città non fa eccezione, avendo radici profonde nella cultura del vino da secoli.

Le cantine hanno pareti in mattoni, locali sotterranei e grandi botti di rovere. L'ingresso alle cantine è gratuito, ma non le visite guidate e le degustazioni. Durante la visita imparerete tutto sul famoso vino nobile, Valdichiana o Rosso Montepulciano, sulle denominazioni locali e sui tipi di uve utilizzate per la produzione dei loro vini. Vi offrono anche una buona degustazione di vini.





libri

Negli Hunger Games non esistono gli amici, non esistono gli affetti, non c'è spazio per l'amore. Bisogna saper scegliere e, soprattutto, per vincere bisogna saper perdere, rinunciare a tutto ciò che ti rende Uomo.

Quando Katniss urla "Mi offro volontaria, mi offro volontaria come tributo!" sa di aver appena firmato la sua condanna a morte.

È il giorno dell'estrazione dei partecipanti agli Hunger Games, un reality show organizzato ogni anno da Capitol City con una sola regola: uccidi o muori. Ognuno dei Distretti deve sorteggiare un ragazzo e una ragazza tra i 12 e i 18 anni che verrà gettato nell'Arèna a combattere fino alla morte.

Ne sopravvive uno solo, il più bravo, il più forte, ma anche quello che si conquista il pubblico, gli sponsor, l'audience. Katniss appartiene al Distretto 12, quello dei minatori, quello che gli Hunger Games li ha vinti solo due volte in 73 edizioni, e sa di aver poche possibilità di farcela.

Ma si è offerta al posto di sua sorella minore e farà di tutto per tornare da lei. Da quando è nata ha lottato per vivere e lo farà anche questa volta.

Nella sua squadra c'è anche Peeta, un ragazzo gentile che però non ha la stoffa per farcela. Lui è determinato a mantenere integri i propri sentimenti e dichiara davanti alle telecamere di essere innamorato di Katniss. Ma negli Hunger Games non esistono gli amici, non esistono gli affetti, non c'è spazio per l'amore. Bisogna saper scegliere e, soprattutto, per vincere bisogna saper perdere, rinunciare a tutto ciò che ti rende Uomo.)



BY ORDER OF PRESIDENT SNOW FOR
THE SERVICE OF OUR GREAT PANEM

HUNGER GAMES

SUZANNE COLLINS

MONDADORI



★ Dipartimento per la Sicurezza nei luoghi di Lavoro



Confederazione Indipendente Sindacati Europei

