

FLPNEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

INNOVAZIONE E POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

per una Pubblica Amministrazione moderna, capace e competente



FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE

INNOVAZIONE E POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE per una Pubblica Amministrazione moderna, capace e competente

21 novembre 2023 - Roma



Tonucci & Partners
Because we care

CONSENSO
EUROPA PUBBLICITÀ E COMUNICAZIONE

IN QUESTO NUMERO

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

CHI SIAMO

IL SINDACATO NUOVO DEI DIPENDENTI PUBBLICI



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

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

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

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

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

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

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

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



Marco Carlomagno
Segretario Generale FLP

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

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

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

È 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 sempre il dibattito politico negli ultimi mesi dell'anno verte sulla Legge di Bilancio, e anche il 2023 non fa eccezione. Quest'anno i dipendenti pubblici particolarmente interessati dagli argomenti più discussi di una Legge di Bilancio che aveva poca possibilità di manovra, visti i conti pubblici e le tensioni internazionali, e che quindi rischia di scontentare tutti. Gli argomenti in questione sono essenzialmente tre: i rinnovi contrattuali, le pensioni e la gestione delle casse separate dell'INPS.

Per i rinnovi contrattuali nel Pubblico Impiego come sempre accade sono stati stanziati fondi insufficienti a garantire un aumento dignitoso delle retribuzioni. Ma la partita è appena iniziata, e solo con l'avvio delle contrattazioni presso l'ARAN capiremo davvero le disponibilità del Governo. Sul fronte delle pensioni non arrivano buone notizie per chi vuole uscire dal lavoro prima del tempo. La volontà dei vari Governi di superare la Legge Fornero si scontra puntualmente ogni anno con la realtà, e questa Legge di Bilancio non fa eccezione, con gli unici cambiamenti normativi finalizzati a penalizzare chi vuole uscire prima del tempo dal mondo del lavoro. Anche il tema della perequazione dell'inflazione è diventato scottante, visto che per il secondo anno di fila il Governo riduce alle pensioni di fascia più alta l'aumento previsto. Se questa scelta può essere compresa per le pensioni di livello più elevato, per le fasce intermedie sembra essere troppo punitiva e potrebbe creare difficoltà, visto anche il periodo di forte crescita dei prezzi.

L'ultimo argomento è quello che ha destato più scalpore: si parla infatti di diritti acquisiti fra il 1981 e il 1996 che potrebbero essere all'improvviso non riconosciuti per una vasta platea di lavoratori del Pubblico Impiego: medici e infermieri, ma anche ufficiali giudiziari, insegnanti di asili e i dipendenti degli Enti Locali. Un grande numero di addetti quindi, che rischiano di ritrovarsi all'improvviso con una prospettiva di pensione molto più leggera. Si può discutere se i coefficienti fissati all'epoca fossero congrui, ma pensare di togliere dopo 30 anni un diritto maturato secondo la legge è un precedente pericoloso, oltre che un modo scorretto di risolvere il problema semplicemente danneggiando chi ha solo la colpa di rispettare la legge.

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.



IN

P

FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE

SOMMARIO

06 - Eventi

12 - Pubblica amministrazione

18 - ADM

20 - Cse Pensionati

22 - Entrate

26 - Ecofin

29 - Giustizia

32- Ruriche varie

21 novembre 202

INNOVAZIONE E POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

per una Pubblica Amministrazione moderna, capace e competente



Martedì 21 novembre 2023, nell'importante location di Palazzo Soderini a Roma, la FLP ha chiamato nuovamente a confrontarsi politici, istituzioni e mondo della ricerca sui temi dell'innovazione della PA e della valorizzazione del personale. All'evento, che è parte integrante delle ormai collaudate sessioni di confronto che la FLP ha avviato sui temi del lavoro pubblico con i rappresentanti della politica, delle istituzioni, della ricerca e del mondo del lavoro, moderato da Roberto Inciocchi giornalista RAI e conduttore di Agorà, hanno partecipato, e portato il loro autorevole contributo, il Direttore generale dell'ISTAT Michele Camisasca, la ricercatrice INAPP Alessandra Pedone, Valentina Grippo (Azione) Vice Presidente della Commissione Cultura Camera, Carmela Auriemma (Mov5S) Commissione Affari Costituzionali Camera, Andrea Casu (PD) Commissione Trasporti Camera, e i Senatori Costanzo della Porta (FDI) Commissione Affari Costituzionali ed Elena Leonardi (Fdi) Commissione Affari sociali, oltre ai componenti della Segreteria generale e del Direttivo nazionale FLP. La Segreteria generale FLP ha posto al centro del confronto un'analisi puntuale della situazione attuale, anche alla luce delle risorse stanziare dal PNRR, a nostro parere inadeguate rispetto alla cubatura complessiva del PNRR, e alle criticità manifestatesi per la loro effettiva utilizzazio-



TAVOLO DI LAVORO

INNOVAZIONE E POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

Per una Pubblica Amministrazione moderna, capace e competente

21 novembre h. 11.30

Palazzo Soderini - Via Principessa Clotilde 7, Roma

ANALISI DI SCENARIO

a cura di

Michele **Camisasca**
Direttore Generale ISTAT

Alessandra **Pedone**
Ricercatrice INAPP

Marco **Carlomagno**
Segretario Generale FLP

Roberto **Cefalo**
Segreteria Generale FLP

MODERA I LAVORI

Roberto **Inciocchi**
Giornalista Rai e conduttore Agorà

INTERVENGONO

On. Walter **Rizzetto**
Presidente XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)

On. Valentina **Grippe**
Vicepresidente VII Commissione (Cultura)

On. Carmela **Auriemma**
Componente I Commissione (Affari Costituzionali)

On. Andrea **Casu**
Componente IX Commissione (Trasporti)

Sen. Costanzo **Della Porta**
Componente I Commissione (Affari Costituzionali)

Sen. Elena **Leonardi**
Componente 10 Commissione (Affari sociali)

On. Paolo Emilio **Russo**
Componente I Commissione (Affari Costituzionali)

CONSENSO
EUROPA PUBLIC AFFAIRS & COMMUNICATION



Tonucci & Partners
Because we care



**“INNOVAZIONE E
POLITICHE DEL PERSONALE
Per una Pubblica Amministrazione
moderna, capace e competente.”**

ON. CARMELA AURIEMMA
COMPONENTE I COMMISSIONE (AFFARI COSTITUZIONALI)



**“INNOVAZIONE E
POLITICHE DEL PERSONALE
Per una Pubblica Amministrazione
moderna, capace e competente.”**

ON. ANDREA CASU
COMPONENTE IX COMMISSIONE (TRASPORTI)



FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE

INNOVAZIONE E POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE
per una Pubblica Amministrazione moderna, capace e competente

21 novembre 2023 - Roma



Tonucci & Partners
Because we care



CONSENSO
EUROPA Public affairs & communication



“INNOVAZIONE E POLITICHE DEL PERSONALE
Per una Pubblica Amministrazione moderna, capace e competente.”

ON. VALENTINA GRIPPO
VICEPRESIDENTE VII COMMISSIONE (CULTURA)




“INNOVAZIONE E POLITICHE DEL PERSONALE
Per una Pubblica Amministrazione moderna, capace e competente.”

ALESSANDRA PEDONE
RICERCATRICE INAPP




“INNOVAZIONE E POLITICHE DEL PERSONALE
Per una Pubblica Amministrazione moderna, capace e competente.”

ROBERTO SPERANDINI
RESPONSABILE AREA SINDACALE RISORSE UMANE




“INNOVAZIONE E POLITICHE DEL PERSONALE
Per una Pubblica Amministrazione moderna, capace e competente.”

ROBERTO CEFALO
RESPONSABILE AREA CONTRATTAZIONE FLP



ne, e ha delineato le proposte del nostro sindacato, che riassumiamo di seguito, per una Pubblica Amministrazione, moderna, capace e competente. Proposte e obiettivi sfidanti per cambiare registro e scrivere una nuova pagina nell’approccio del nostro Paese al ruolo e all’importanza del lavoro pubblico:

- immediata apertura del negoziato per il rinnovo dei Contratti nazionali di lavoro con la previsione di incrementi economici correlati al tasso di inflazione reale del triennio;
- piano straordinario di reclutamento che allinei il nostro Paese a quelli dell’Unione Europea in termini quantitativi e di nuove professionalità;
- valorizzazione delle competenze con il riconoscimento delle professionalità e la definizione di percorsi di carriera oggi negati;
- maggiori risorse destinate alla formazione che deve costituire uno dei principali asset per migliorare la qualità delle Pubbliche Amministrazioni;
- rilancio della contrattazione di primo livello e di quella integrativa per tutelare il potere di acquisto e accompagnare i processi di innovazione;
- implementazione della digitalizzazione, sia come strumento per garantire l’interoperabilità delle diverse banche dati, che per semplificare e modernizzare i processi di lavoro, per renderli maggiormente fruibili e tempestivi;
- riprogettazione dei livelli e dei modelli organizzativi, rendendoli meno gerarchici e più orizzontali, valorizzando l’autonomia e la progettualità, con il pieno utilizzo delle nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa come il lavoro agile e da remoto, e le forme di coworking.

Fattori questi che, adeguatamente implementati, garantiscono una migliore conciliazione vita-lavoro, favoriscono il benessere organizzativo, liberano i grandi centri urbani dal congestionamento, contribuiscono al risparmio energetico e al contrasto



all'inquinamento ambientale.

Nel corso del confronto, che ha visto i rappresentanti politici esprimersi positivamente rispetto alle nostre analisi e proposte, e con cui proseguiremo l'interlocuzione per produrre in atti concreti le manifestazioni di disponibilità espresse, il Direttore generale ISTAT Camisasca e la Dott.ssa Pedone hanno presentato importanti dati e analisi, acquisiti agli atti, che costituiscono un prezioso supporto per tutti coloro che ogni giorno sono impegnati nella difficile, ma irrinunciabile sfida, della modernizzazione della PA e della piena valorizzazione del suo personale. La registrazione del tavolo di lavoro è visionabile integralmente sulla nostra pagina Facebook e sul nostro canale YouTube.



**“INNOVAZIONE E
POLITICHE DEL PERSONALE
Per una Pubblica Amministrazione
moderna, capace e competente.”**

MARCO CARLOMAGNO
SEGRETARIO GENERALE FLP



UNA MANOVRA DI BILANCIO 2024 CON LUCI E OMBRE, POCHE RISORSE PER I RINNOVI CCNL, E NIENTE NOVITA' SU TFS/TFR II DDL

I DDL sul bilancio di previsione dello Stato per l'anno 2024 e quello per il triennio 2024-2026 sono approdati al Senato lunedì 30 ottobre u.s. e sono stati assegnati alla Commissione Bilancio (A.S. n. 926), che già avvierà le consuete audizioni e, a breve, fisserà il termine per la presentazione degli emendamenti.

Trattasi di una manovra finanziaria complessivamente pari a 24 miliardi di euro, dei quali i due terzi (e dunque 16) sono finanziati in deficit (accrescendo il nostro già corposo debito pubblico), e per il restante terzo (8) è finanziata da nuove entrate o risparmi di spesa, di cui la parte più cospicua è affidata a una spending review delle Amministrazioni Centrali.

Premesso che il DDL dispone la destinazione dei 24 miliardi disponibili per la manovra 2024 e opera le relative scelte, con uno specifico notiziario, il nostro Sindacato dei Pensionati ha illustrato già gli interventi e le misure per il 2024 in materia pensionistica, evidenziando come le scelte governative riducano ulteriormente le già ridotte possibilità di uscita anticipata dal lavoro e

pesino per svariati miliardi, caricando così il sistema pensionistico, chiamato a far cassa, di un onere pesantissimo.

Con il presente Notiziario, rivolgiamo ora la nostra attenzione agli interventi e alle misure più importanti che interessano da vicino il lavoro dipendente, in particolare quello pubblico.

CONFERMA TAGLIO CUNEO CONTRIBUTIVO

Il DDL conferma l'esonero parziale contributivo per il lavoro dipendente e prevede 7 punti in meno per i redditi fino a 25mila euro e 6 punti in meno per i redditi fino a 35mila, con un di più medio in busta paga di circa 100 euro mensili lorde.

La misura è già in essere da luglio scorso ma era stata finanziata solo per il 2023, e allora il DDL ne prolunga opportunamente la vita, limitandola però solo al 2024, il che significa che per gli anni a venire bisognerà reperire le risorse necessarie per tenerla in vita.

Una scelta in favore dei redditi medio-bassi, che apprezziamo molto, e che costa circa 10 dei 24 miliardi disponibili, ma che non farà crescere di un euro le retribuzioni

2024 dei 14 milioni di lavoratori interessati.

ACCORPAMENTO ALIQUOTE IRPEF

IL DDL prevede l'accorpamento delle prime due aliquote IRPEF al 23% per tutti i redditi fino a 28mila euro (attualmente, dai 15mila ai 28mila pari al 25%), e dunque per questa via molti lavoratori avranno qualche euro in più in busta paga (circa 100 lordi all'anno per un reddito di 20mila euro annui). Non molto, meglio di niente, anche se non possiamo far a meno di ricordare ben altre scelte in materia fiscale che favoriscono il lavoro autonomo (flat tax per gli autonomi e professionisti al 15% fino a 85mila euro).

La misura costerà tra i 3 e i 4 miliardi, ma anche questa è finanziata solo per il 2024, dunque per gli anni a venire occorrerà reperire le risorse utili a rifinanziarla ulteriormente.

RINNOVI CONTRATTUALI PUBBLICO IMPIEGO

I contratti del pubblico impiego sono scaduti il 31 dicembre 2021, e dunque le retribuzioni dei lavoratori sono ancora quelle fissate a suo tempo.

In questi due anni di mancato rinnovo dei contratti, gli incrementi stipendiali sono venuti dall'Indennità di Vacanza Contrattuale - IVC (0,50%, dunque pochi spiccioli) e poi anche dal "bonus" varato con la Legge di bilancio 2023 (1,5%, qualche spicciolo in più, ma sempre pochi), a fronte comunque di una inflazione a due cifre per diverso tempo che ha ridotto pesantemente il già magro potere di acquisto dei lavoratori pubblici.

Apprezzabile dunque, per noi, la scelta, già operata dall'Esecutivo, di attribuire ai dipendenti delle Amministrazioni statali, un "anticipo", a valere sul 2024, di un importo pari a 6,7 volte l'IVC (dunque $0,5 \times 6,7 = 3,35\%$).

Lo dispone l'art.3 del DL 18.10.2023, n. 145, costa 2 miliardi, e verrà erogato in busta paga a dicembre p.v., il che offrirà un piccolo beneficio rispetto alle magre retribuzioni dei lavoratori, coprendo solo in parte la perdita di potere d'acquisto di questi anni. Dette somme, però, costituiscono solo un "anticipo", che verrà riassorbito con i futuri aumenti.

Per i lavoratori pubblici non statali, saranno le rispettive AA.PP. a decidere utilizzando fondi propri.

La seconda scelta dell'Esecutivo in materia di rinnovi contrattuali, operata all'interno del DDL (Capo II, art. 10), è quella di destinarvi 3 miliardi per il 2024 e di ulteriori 5 dal 2025 (vds. comma 1), risorse che dovrebbero consentire, a

giudizio del Ministro, l'avvio della trattativa in sede ARAN a seguire rispetto alla direttiva madre e agli atti di indirizzo che dovrebbero arrivare a partire da gennaio, con priorità per i rinnovi del personale del comparto sicurezza e di quello della Sanità.

Il nostro Segretario Generale, Marco Carlomagno, ha espresso già l'avviso della nostra O.S. rispetto alle scelte del Governo (vds. Il Sole 24 ore del 20 ottobre u.s.): giudichiamo positivamente l'anticipo di dicembre, ma al contempo "del tutto insufficienti" le risorse sinora stanziare per i rinnovi contrattuali, atteso (lo ha detto lo stesso Ministro!) che per garantire un adeguato rinnovo contrattuale, a fronte di un IPCA (indice per i rinnovi) che sfiora il 18% nel triennio, servirebbero non meno di 31 miliardi di euro, mentre le risorse sin qui stanziate ne coprono solo il 6% (un terzo)!

Sempre con riferimento al pubblico impiego, non possiamo non esprimere una valutazione decisamente negativa rispetto alla scelta di cui all'art. 3 del DDL di continuare a limitare solo al lavoro privato la detassazione dei premi di produttività, che nel 2024 sarà ridotta al 5% (era il 10%).

SANITA' IL DDL vi destina 3 miliardi di euro (Il Ministro Schillaci ne aveva richiesti minimo 4), che per gran parte (2,4 mld) è destinato al rinnovo contrattuale 2022-2024 del personale del comparto, mentre i restanti 600 milioni andranno a finanziare il "Fondo Sanitario", con un obiettivo preciso: ridurre le liste di attese, da una parte attraverso il ricorso a lavoro straordinario e a maggiori turni del personale impiegato e, dall'altro, dando risorse maggiori al privato convenzionato.

Non è previsto invece un piano straordinario di nuove assunzioni (mancano oltre 15.000 medici, e con la modifica di calcolo della quota retributiva della pensione disposta dal DDL per il personale con meno di 15 anni di contribuzione al 1.1.1995, si prevede un forte esodo per fine anno), il che potrebbe offrire un contributo decisivo a far uscire dalle secche la sanità pubblica, che, dopo il Covid, presenta crescenti criticità (nel 2024, il rapporto tra spesa sanitaria e PIL si ridurrà al 6,4%, con un -1,5% rispetto al 2023, dunque molto al di sotto della media europea (in Germania e Francia siamo al 10%). Da segnalare anche che il DDL riduce pure gli incentivi ai farmacisti sulla vendita di farmaci generici.

Legge di Bilan



Dunque, una manovra che, sul fronte della sanità pubblica, presenta parecchie ombre.

SPENDING REVIEW AMMINISTRAZIONI CENTRALI

Come già detto, una buona parte delle risorse non in deficit destinate alla copertura della manovra di bilancio 2024 provengono da una nuova spending review in capo alle Amministrazioni Centrali (vds. art. 88 del DDL) al fine di concorrere al raggiungimento degli obiettivi programmatici di finanza pubblica previsti dalla NADEF, con l'obiettivo di risparmiare 10 miliardi di euro nel triennio (1,9 miliardi invece per il solo 2024). Il DDL reca (vds allegato VII) per ciascuna Amministrazione Centrale, le riduzioni di spesa previste, che, in caso non fossero tragguardate, darebbero luogo a un taglio lineare del 5%.

Il DDL prevede altresì norme specifiche d'interesse di alcune Amministrazioni: misure in materia di beni culturali (art. 64); misure in materia di personale del comparto sicurezza e difesa (art. 65); misure in mate-

ria di magistratura ordinaria (art. 67).

MISURE PER LA FAMIGLIA E IL SOCIALE

All'interno del DDL trovano spazio anche misure che riguardano la famiglia, in particolare quelle con due o più figli (nulla invece per i single), e il sociale. Proviamo a indicarne le più significative:

- viene potenziato l'assegno unico e universale per i nuclei familiari con almeno tre figli;
- viene rafforzato il "bonus asili nido" (fondo con + 150 milioni di euro) per famiglie con ISEE inferiore a 40mila euro, ma l'asilo non è gratis per il secondo figlio come aveva anticipato la Presidente Meloni;
- arriva la decontribuzione dell'intera quota (9,19%) a carico delle lavoratrici, per le madri con due figli (fino a 10 anni) e invece permanente per quelle che hanno tre figli (fino ai 18 anni del più piccolo), ma raddoppiano dal 5 al 10% sia la c.d. "tampon tax" che l'IVA sui pannolini;
- viene confermata la carta di pagamento "Dedicata

ncio



a te”, sulla quale è precaricato un contributo una tantum» di 382,50 €, finalizzato ad acquisti di soli beni alimentari di prima necessità;

- il tetto dei “fringe benefit” erogati dal datore di lavoro ai propri dipendenti sotto forma di beni e servizi, viene aumentato, a 2000 euro per i lavoratori con figli e a 1000 euro per tutti gli altri;

- dopo l’incremento dal 30% all’80% di un mese di indennità di congedo parentale (in manovra 2023), il DDL reca l’incremento per i genitori con figli fino a 6 anni dal 30% al 60% dell’indennità congedo parentale per un altro mese;

- cresce la cedolare secca dal 21 al 26% per case in affitto breve a partire dalla seconda;

- viene ridotto da 90 a 70 € il canone RAI in bolletta ENEL;

- viene introdotta una super deduzione per chi assume mamme, giovani, disabili e percettori RdC;

- nulla invece nel DDL, e la circostanza ci appare grave, per dare attuazione alla sentenza della Corte Costituzionale

n. 130/2023 sul TFS e per allineare le regole tra pubblico e privato, come CSE ed FLP chiedevano con forza (lo ha ricordato anche M. Carlomagno nella sua dichiarazione a Il Sole 24 Ore del 20 u.s.).

Questi i contenuti per noi più importanti del DDL Bilancio 2024 approvato al Senato, che evidenziano alcune luci ma anche diverse ombre, che però non sarà facile rimuovere a causa della scelta operata dalle forze di Governo di non presentare emendamenti, bocciando quelli delle altre.

Pur tuttavia, cercheremo di avviare comunque alcune iniziative sul fronte parlamentare, in primis per aumentare le risorse per i rinnovi contrattuali e per dare attuazione alla sentenza della C.C. sul TFS, e ne daremo come al solito puntuale conto ai colleghi.

FIRMATO IN VIA DEFINITIVA, DOPO LA CERTIFICAZIONE DEGLI ORGANI DI CONTROLLO, L'ACCORDO PER LA DISTRIBUZIONE DELLE SOMME DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2022

Firmato l'accordo definitivo, dopo la registrazione degli organi di controllo, sul FRD 2022 del Ministero, con alcune lievi modifiche chieste da Funzione Pubblica in merito alle modalità di attribuzione della maggiorazione della produttività individuale in caso di pari merito (valutazione dell'ultimo triennio precedente in luogo della maggiore età).

Le somme dovrebbero andare in pagamento a inizio anno nuovo (la parte nazionale) e nello stesso periodo partire le contrattazioni locali.

Come FLP abbiamo sottoscritto l'accordo per permettere comunque l'erogazione delle (scarse) risorse al personale, e per dare un segnale di apertura nei confronti dei vertici amministrativi del Ministero che, tra mille difficoltà, stanno cercando di dare alcuni segnali di cambiamento rispetto ad una situazione pregressa che aveva del paradossale.

Ma, anche nella riunione odierna, abbiamo evidenziato le forti criticità che permangono sull'entità dei fondi disponibili (assolutamente inadeguati), sui tempi di contrattazione (si arriva a firmare alla fine dell'anno successivo) e sull'impianto contrattuale, ormai vecchio e stancamente ripetitivo.

Abbiamo chiesto di aprire da subito la trattativa per il FRD 2023 e di implementare le risorse disponibili a tal fine.

Come FLP, in vista della predisposizione delle legge di

bilancio, il mese scorso abbiamo predisposto una proposta organica di reperimento di risorse aggiuntive per il personale (risparmi di gestione, utilizzo delle risorse del contributo unificato, percentuale sulle sanzioni etc) che abbiamo formalizzato

al Vice Ministro e che è stata diffusa a tutto il personale, e su cui purtroppo registriamo ancora un mancato riscontro, dal momento che nessuna iniziativa è al momento stata assunta dal vertice politico sulla questione.

Il Vice Ministro Sisto, che presiedeva la riunione, che poi ha lasciato dopo la sua introduzione, per impegni connessi alla cabina di regia PNRR, ad inizio riunione ha fornito alcune informazioni generali relative alla proroga dei contratti a termine di circa 6000 UPP e di 3000 tecnici, autorizzata nell'ambito del PNRR dall'Unione Europea, che saranno recepite e formalizzate nel DL milleproroghe che il Governo sta predisponendo, e che presenterà alle Camere entro fine anno.

Ha altresì comunicato l'indizione di una nuova procedura concorsuale che si terrà presumibilmente a febbraio 2024 per circa 4200 nuovi addetti a tempo determinato da destinare agli Uffici del Processo.

Nell'ambito del rafforzamento degli organici ha annunciato la predisposizione di una norma che possa permettere la deroga al limite, ora previsto dalla nuova normativa sui concorsi pubblici, dello scorrimento massimo del 20 per cento delle graduatorie degli idonei, che quindi potranno essere utilizza-



te sino ad un loro possibile esaurimento.

Infine ha accennato ad un'iniziativa in corso per recuperare risorse dai risparmi di gestione da destinare al potenziamento e al personale su cui però non ha fornito ulteriori dettagli sia nell'entità delle stesse che dei tempi di realizzazione.

Le informazioni fornite saranno oggetto di una circolare di imminente emanazione agli Uffici che sarà anticipata alle OO.SS.

Come FLP, pur apprezzando il tenore delle comunicazioni, abbiamo però sottolineato come le stesse raccontino di iniziative non solo a tendere, ma ancora del tutto insufficienti sia sul fronte dell'incremento degli organici (per permettere le progressioni di area del personale interno e la definizione delle nuove famiglie professionali, altrimenti come più volte da noi chiarito, impossibile anche per la copertura dei posti disponibili dalle assunzioni esterne) e delle risorse economiche aggiuntive, ancora genericamente promesse, ma al momento non individuate nell'entità e nei tempi di reperimento.

Cose che ci auguriamo possano essere finalmente oggetto di un VERO e COSTRUTTIVO confronto, a cui i Vertici politici del Ministero, al di là delle buone intenzioni espresse, continuano comunque indubitabilmente a sfuggire.

COME IMPATTA LA VALUTAZIONE SUL PUNTEGGIO NELLE PROCEDURE DI PROGRESSIONI ECONOMICHE

Sollecitati da molti colleghi, cerchiamo di fare chiarezza sulle modalità di calcolo del punteggio attribuito alla performance individuale

Ci pervengono da tantissimi lavoratori richieste relative alle modalità di calcolo del punteggio attribuito alla performance individuale, poi utilizzato nelle procedure di progressione economica regolamentate in base a quanto previsto dall'articolo 14, comma 2, lett. d), punto 1), ed e), del CCNL vigente.

Come tutti oramai sapete (o dovrete sapere), con il contratto vigente nelle procedure di progressione economica la valutazione ha un peso rilevante (40% del punteggio massimo conseguibile). Assume quindi una notevole importanza sapere come i punteggi assegnati dai dirigenti/valutatori nelle schede di valutazione annuali vengono poi utilizzati nelle procedure e siano determinanti per riuscire ad acquisire una nuova progressione (oggi diventata "differenziale stipendiale").

Ricordiamo innanzitutto che il bando che uscirà prossimamente (ma non prima della fine di gennaio prossimo per questioni prettamente tecniche) e che sarà anche il primo che applicherà le nuove regole contrattuali, prenderà a riferimento come triennio di valutazione gli anni 2019-2020-2021 (perché quella relativa al 2022 è ancora in corso di definizione).

Per quel triennio è stato utilizzato il previgente sistema di valutazione (dal 2022 invece se ne applica uno nuovo con un diverso sistema di punteggi) che assegnava un punteggio massimo di 40 punti per il "contributo individuale" e di un altro analogo punteggio per i "risultati di struttura" determinato direttamente dall'agenzia.

Vediamo ora come questi punteggi vengono utilizzati nelle progressioni economiche e riportiamo a tal fine la tabella allegata all'Accordo sindacale del 1 dicembre scorso.

TABELLA 2 – VALUTAZIONE: FASCE DI PUNTEGGIO E RELATIVI PUNTI

Fasce di valutazione	Punteggio attribuito
> 94	40
> 88 a ≤ 94	37
> 76 a ≤ 88	34
> 48 a ≤ 76	31
≤ 48	28

La domanda che tanti di voi ci hanno fatto è questa: ma i punteggi che ho avuto nelle schede di valutazione nelle tre annualità come si “leggono” e come vengono utilizzati rispetto a quella tabella? Ve lo spieghiamo con un semplice esempio:

Immaginiamo di aver ottenuto questi punteggi nel triennio di riferimento 2019-2020-2021:

anno 2019		anno 2020		anno 2021	
risultati di struttura	contributo individuale	risultati di struttura	contributo individuale	risultati di struttura	contributo individuale
36,4	29	34,9	32	36,7	35

Nell'accordo sindacale è stabilito che i “... per le presenti progressioni economiche all'interno delle aree, viene assegnato un peso equamente ripartito ovvero pari al 50 per cento per il contributo individuale rilevato dai punteggi attribuiti in relazione ai comportamenti professionali e alle competenze espresse e un peso pari al 50 per cento per i risultati della struttura rilevati attraverso il punteggio conseguito dal dirigente dell'Ufficio...” Quindi tutti i suddetti punteggi (che sono calcolati su base 40) vanno rapportati su base 100 utilizzando la proporzione: “40 : 100 = punteggio : X” con $X = (\text{punteggio} * 100) / 40$

Applicando il suddetto calcolo ad ogni punteggio otteniamo i seguenti nuovi valori:

anno 2019		anno 2020		anno 2021	
risultati di struttura	contributo individuale	risultati di struttura	contributo individuale	risultati di struttura	contributo individuale
91	72,5	87,25	80	91,75	87,5

A questo punto va calcolata la media di tutti i punteggi:

$$(91+72,5+87,25+80+91,75+87,5) / 6 = 85$$

Il valore così ottenuto (85) è la valutazione totale media del triennio.

Questo è il valore che si dovrà utilizzare per capire quale punteggio verrà attribuito. Se riprendiamo infatti la TABELLA 2 riportata nella pagina precedente, vediamo che con “85” si otterrà un punteggio pari a 34 nella procedura delle progressioni.

**NEI CEDOLINI DI DICEMBRE IL SALDO
PEREQUAZIONE 2023 DELLE PENSIONI
IMPORTI E ARRETRATI E SI ATTENDE
IL DECRETO MEF PER
LA PEREQUAZIONE 2024**

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



Nei cedolini di dicembre p.v. (e non in quelli di novembre come inizialmente previsto e annunciato anche da noi), le pensionate e i pensionati troveranno il saldo della perequazione relativa all'anno 2023.

Come è noto, la "perequazione" (o rivalutazione) è un meccanismo che determina annualmente la rivalutazione degli assegni pensionistici sulla base del tasso di inflazione rilevato da ISTAT al fine di adeguare le pensioni al maggiore costo della vita e di compensare così la connessa perdita del loro potere d'acquisto.

Ciò premesso, a gennaio 2023 le pensioni sono state provvisoriamente adeguate del 7,3%, giusto decreto del Ministero dell'Economia e Finanze del 9.11.2022. Come è noto, in base alle regole vigenti, il saldo finale della perequazione sarebbe avvenuto a gennaio p.v. e comunque nell'anno 2024, a seguito della rilevazione da parte di ISTAT del dato definitivo del tasso di inflazione 2022.

Ebbene, l'ISTAT ha certificato che l'inflazione nell'anno 2022 è stata pari all'8,1%, rilevazione alla quale deve seguire il pagamento del conguaglio dello 0,8%, e cioè del differenziale tra il 7,3% già pagato e l'8,1% definitivo, che sarebbe dovuto

avvenire a gennaio 2024. Ma il Decreto Legge 18.10.2023 n. 145, all'art. 2, ha disposto la corresponsione anticipata del predetto saldo a dicembre 2023.

Nei cedolini del prossimo mese, dunque, le pensionate e i pensionati troveranno l'adeguamento degli assegni pensionistici in misura dello 0,8%, ma anche gli arretrati a partire da gennaio u.s., il tutto, ovviamente, con le limitazioni introdotte dalla legge di bilancio 2023, che ha imposto fasce diverse di adeguamento percentuale all'indice ISTAT, e precisamente: - adeguamento al 100% fino a quattro volte il minimo (che nel 2022 era € 525,38) e dunque fino a 2101€; - adeguamento all'85% fra quattro e cinque volte il minimo (tra 2.102 e 2.627 €); - adeguamento al 53% fra cinque e sei volte il minimo ((tra 2.627 e 3.152 €); - adeguamento al 47% fra sei e otto volte il minimo ((tra 3.152 e 4.203 €); - adeguamento al 37% fra otto e dieci volte il minimo (tra 4.203 e 5.254 €); - infine, adeguamento al 32% per pensioni sopra le dieci volte il minimo ((oltre 5.254 €). A conti fatti, la pensione minima si rivaluterà di circa 4 € al mese, e l'arretrato sarà pari a 104 € lordi (73 € netti); una pensione da 1000 € al mese, già adeguata a 1073 €, salirà a 1081 € e l'arretrato sarà di 104 € lordi (73€ netti); una pensione da 1500 salirà a 1.512 € e l'arretrato di

156 €, tutti al lordo; infine, una pensione di 2000 € lordi salirà a 2016 € e l'arretrato sarà di € 208 lordi.

Con il saldo di dicembre p.v. si chiude dunque la vicenda perequazione 2023, ma siamo già alla vigilia di una nuova perequazione, quella relativa all'anno 2024.

Si attende a giorni il decreto del MEF che stabilirà la percentuale provvisoria di perequazione 2023 (quella definitiva si conoscerà in corso di 2024) che dovrebbe essere corrisposta da gennaio 2024, e il SOLE 24 Ore ha già anticipato che dovrebbe attestarsi sul 5,4%.

Gli adeguamenti in percento delle pensioni dovrebbero essere quelli del 2023, ad eccezione di quello relativo agli assegni superiori a 10 volte il minimo, che il DDL manovra 2024 prevede ridotto dal 37 al 22%.



SUI “LAVORATORI SPORTIVI” SERVE UNA DISCIPLINA OMOGENEA PER TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE!

Ci risiamo! Non è bastata la stretta incredibile sulle incompatibilità dettata dall’Agenzia delle Entrate, talmente pervasiva da utilizzare le banche dati per fini diversi da quelli per cui le stesse sono assegnate.


E a tal proposito ricordiamo che la FLP è l’unico sindacato che si è rivolto al Garante per la protezione dei dati personali ed è in attesa di una risposta.

Adesso la medesima situazione si ripropone per i lavoratori che collaborano con associazioni sportive dilettantistiche. L’occasione per una stretta immotivata è stata l’applicazione della nuova disciplina sulla collaborazione tra pubblici dipendenti e associazioni sportive dilettantistiche fissata nel Decreto Legislativo n. 120 del 29 agosto 2023.

Le nuove norme prevedono che si possa collaborare in duplice (e alternativa)

veste: come lavoratore volontario e come lavoratore sportivo tout court. Il discrimine tra le due figure è basato sull’entità e sulla forma del compenso: laddove vi sia solo il rimborso delle spese documentate oppure un forfait non superiore a 150 euro mensili si può essere qualificati come volontari e basta una semplice comunicazione all’amministrazione di appartenenza; se invece il compenso supera i 150 euro mensili allora si è qualificati come lavoratori sportivi e c’è bisogno di una vera e propria autorizzazione dell’amministrazione.

Schiere di padri-allenatori, educatori qualificati che svolgono una primaria funzione educativa e sociale rischiano di incappare in questa “tagliola” se la norma non sarà applicata in maniera coerente con il principio di proporzionalità sia sul piano del tempo impegnato che dei compensi. Purtroppo, l’Agenzia delle Entrate si sta distinguendo non solo perché rispetto alle altre amministrazioni pubbliche sta



negando le autorizzazioni in maniera massiccia, ma anche perché sta lasciando le direzioni regionali a sbrigarcela da sole senza dettare uno straccio di disciplina omogenea che valga per tutto il territorio nazionale. E le direzioni regionali, in assenza di istruzioni, applicano le misure più restrittive. Per questo (e tocca sempre a noi) abbiamo scritto ai competenti uffici nazionali dell’Agenzia delle Entrate per sollecitarle ad una risposta che valga per tutto il territorio nazionale e che tenga conto della funzione sociale svolta

da questi lavoratori.

D’altronde, rilasciare un’autorizzazione non vuol sempre dire invitare il lavoratore a fare part-time per attività che si fanno per passione e per le quali spesso ci si rimette, ma anche operare il necessario contemperamento di interessi rispetto alle funzioni sociali svolte dai lavoratori interessati.

AL CONCORSO L'AGENZIA BOCCIA SE STESSA

Solo 46 idonei alle prove scritte su quasi 2000 partecipanti, molti dei quali ricoprono attualmente posizioni di coordinamento in Agenzia. Un vero e proprio scempio.

Quando si è iniziata a spargere la notizia (in Agenzia le notizie sono sempre prima ufficiose e poi ufficiali, alla faccia della tanto decantata trasparenza) non volevamo crederci ma dopo pochi minuti è arrivata l'ufficialità: al concorso per 150 dirigenti bandito nel lontano 2019 (anche quella di far durare anni i concorsi che contano è una specialità dell'Agenzia) su quasi 2.000 persone presentatisi alle prove scritte solo in 46 sono risultati idonei e potranno accedere alla prova orale. Un flop davvero senza precedenti aggravato dal fatto che l'Agenzia ha praticamente bocciato sé stessa e le sue scelte giacché la maggior parte dei partecipanti ricoprono attualmente posizioni di coordinamento (Poer e capi team). Ragion per cui le possibilità sono due: o sinora l'Agenzia ha selezionato, per ricoprire posti di importanza vitale per l'organizzazione, degli emeriti incapaci oppure ha clamorosamente sbagliato la selezione per dirigenti. In entrambi i casi qualcuno - ai vertici dell'Agenzia o fuori da essa - dovrebbe trarre delle conclusioni e iniziare a fare ciò che in qualunque organizzazione sarebbe già accaduto da tempo, mettere in discussione i massimi vertici della gestione delle risorse umane visto che questo è solo l'ultimo episodio di discutibile organizzazione, che la motivazione generale delle persone all'interno dell'Agenzia è ai minimi termini e che difficilmente si riesce a trovare una persona soddisfatta del clima lavorativo interno, a partire dai dirigenti e a



.....

“Un flop davvero senza precedenti aggravato dal fatto che l’Agenzia ha praticamente bocciato sé stessa e le sue scelte giacché la maggior parte dei partecipanti ricoprono attualmente posizioni di coordinamento.”

finire a tutto il personale delle qualifiche funzionali.

E non ci si venga a dire che i compiti li ha individuati la commissione di concorso perché, anche laddove ciò fosse vero, quella commissione, che ha evidentemente sbagliato la selezione, non è scesa da Marte ma è stata scelta da questi vertici d’Agenzia e sono loro a doversi assumere la responsabilità.

A dire il vero le voci sul fatto che ci sarebbero stati pochissimi idonei agli scritti di questo concorso stanno circolando da svariati mesi, accompagnate da rumors altrettanto insistenti che vorrebbero che ciò sarebbe avvenuto per far posto agli idonei del concorso a 175 posti, a sua volta durato più di dieci anni condito dall’azzeramento dei punteggi dei titoli censurato dalla giustizia amministrativa.

Un altro capolavoro per il quale più di qualcuno dovrebbe essere chiamato a

rispondere in giudizio.

Ecco, noi a questa ipotesi non abbiamo mai voluto credere perché una strategia così sottile, oltre ad integrare alcuni reati di natura penale, non è evidentemente alla portata dell’attuale management dell’Agenzia.

Pensiamo si tratti semplicemente di un raro caso di incapacità gestionale e manageriale che sta portando la nostra gloriosa amministrazione a fare una magra figura dietro l’altra. La dignità imporrebbe delle dimissioni, ma nemmeno questo riteniamo sia alla portata dei vertici.

Prima o poi toccherà a qualcuno esterno all’Agenzia prendere atto della situazione e agire di conseguenza.

Speriamo che ciò accada prima che sia troppo tardi...

TUTTI IN ASSEMBLEA, PER CONTARCI E PER CONTARE!

Ci sono da recuperare 4.500 euro a testa. Tutta la vertenza in pillole.

Il 2 aprile del 2019 oltre il 75 per cento dei lavoratori dell’Agenzia delle Entrate scese in piazza e partecipò allo sciopero per il tentato scippo di 30 milioni di euro che il Governo, con la complicità dell’Agenzia, cercava di perpetrare. Si trattava di meno di 1.000 euro a testa eppure non ci pensammo due volte a ribellarci ad un sopruso.

E il giorno stesso avemmo garanzie che il taglio fosse azzerato.

Siamo di nuovo a protestare unitariamente, noi di FLP assieme a CGIL FP, CISL FP, UILPA e Confsal-UNSA, ma stavolta per recuperare 4.500 euro a testa che ogni anno ci vengono tagliati per effetto della cattiva interpretazione delle norme vigenti sui tetti al salario di produttività.

In soldoni: noi che lavoriamo per obiettivi, e che siamo le uniche pubbliche amministrazioni a veder stanziati fondi per la produttività solo se questi si raggiungono, siamo da svariati anni nella condizione per cui tutti i soldi che ci siamo guadagnati in tal modo ci vengono tagliati, in modo talmente paradossale che se da oggi in poi non raggiungessimo più nessun obiettivo, non ci rimetteremmo un euro.

Ma come si è arrivati a questo punto?

Riassumiamo la vertenza in pillole:

- Anni '90: nell'allora Ministero delle Finanze l'incentivo alla produttività era semplicemente una percentuale di quanto ogni ufficio incassava nella lotta all'evasione fiscale;

- 2000: vengono varate le Agenzie Fiscali e, in capo a pochi anni, la politica decide che gli incentivi vanno pagati solo se si raggiungono gli obiettivi inseriti nella Convenzione con il Ministero dell'Economia e calcolati in base a parametri nuovi fissati nell'articolo 3, comma 165 della Legge 350/2003. La norma però prevede che questo avvenga rispettando il principio di neutralità finanziaria, cioè che il nuovo calcolo degli incentivi non possa mai superare quanto complessivamente veniva erogato ai lavoratori precedentemente con le vecchie regole. Vi è quindi un taglio "a monte" sul salario accessorio;

- 2010: il Governo Berlusconi, Ministro per la Pubblica Amministrazione Brunetta, blocca contratti e salari dei dipendenti pubblici con l'articolo 1, comma 9 del Decreto Legge 78/2010 (erano gli anni in cui Brunetta a destra e Ichino a sinistra ci dipingevano tutti come fannulloni e inneggiavano ai licenziamenti) e con essi anche

.....

La norma però prevede che questo avvenga rispettando il principio di neutralità finanziaria, cioè che il nuovo calcolo degli incentivi non possa mai superare quanto complessivamente veniva erogato ai lavoratori precedentemente con le vecchie regole. Vi è quindi un taglio "a monte" sul salario accessorio.



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

il salario accessorio, che non poteva essere maggiore di quanto complessivamente percepito nel 2004;

- 2010: con la stessa norma, all'articolo 2-bis si prevede che il trattamento accessorio deve essere tagliato ulteriormente se il personale diminuisce. In sintesi lavori di più, ti paghiamo di meno.

Inizia così a prendere corpo un paradosso per il quale i fondi di produttività per le Agenzie Fiscali subiscono un doppio taglio, "a monte" perché non possono essere di fatto superiori a quelli percepiti nel 1997 e "a valle" perché ai fondi già tagliati si applica un ulteriore taglio, caso unico nel pubblico impiego;

- 2013: l'articolo 1, comma 456 della Legge di Bilancio per il 2014 fissa la fine del blocco del salario accessorio al 31 dicembre 2014 ma, nel contempo, rende i tagli "storici" applicati dal 2011 al 2014 strutturali e sottrae definitivamente le relative somme alla contrattazione integrativa;

- 2015: la legge di Bilancio per il 2016 reintroduce i tetti fissando nel salario accessorio 2015 il nuovo tetto da rispettare. Come dire: abbiamo scherzato;

- 2017: l'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 75/2017 proroga il tetto al

salario accessorio. I tetti fissati da quel decreto si applicano ancora oggi;

- 2018: FLP, FP CGIL, CISL FP, UIL PA e Confsal-Unsa (allora ancora Salfi) si incontrano per decidere una strategia comune che eviti il doppio taglio che inizia a pesare sui lavoratori in modo consistente. All'incontro intersindacale partecipa anche la USB che però si defila dalla vertenza che si stava avviando dichiarando, per bocca dell'allora rappresentante nazionale, che non si mischiava con gli altri sindacati (giusto a proposito del fatto che oggi questi signori si lamentano di essere stati esclusi dalla vertenza).

Nel momento in cui parte la vertenza i tagli annui all'Agenzia delle Entrate ammontano a 79 milioni di euro.

- 2019: nel corso dell'incontro sulle Convenzioni il fronte sindacale che ha avviato la vertenza pone all'attenzione del Viceministro dell'Economia del Governo Conte, Antonio Misiani, il problema del doppio taglio al salario accessorio e incassano la disponibilità a trovare una soluzione.

In quell'occasione i sindacati avvertono che non staranno con le mani in mano e preannunciano mobilitazioni del perso-

nale;

- 2020: scoppia la pandemia di COVID-19 e il fronte sindacale unito, responsabilmente, sospende tutte le vertenze per il principio che non si scende in piazza quando ci sono i morti per strada e il lockdown vieta di uscire di casa.

- 2022: non appena la pandemia allenta la morsa FLP, FP CGIL, CISL FP, UIL PA e Confsal-Unsa riprendono la vertenza e vengono ricevuti dal vice Ministro all'Economia del Governo Draghi Laura Castelli che in un primo momento si dimostra collaborativa mentre in un secondo momento, alla caduta del Governo, dichiara di non poter portare una modifica normativa in Consiglio dei Ministri pur riconoscendo tutte le nostre ragioni;

- Agosto 2023: la vertenza non si ferma. In occasione dell'incontro annuale sulle Convenzioni, che vede la partecipazione del nuovo Viceministro all'Economia Maurizio Leo e dei due direttori delle Agenzie Fiscali Alesse e Ruffini, i sindacati chiedono con forza una norma che eviti lo scippo di denaro che ormai è arrivato a livelli insostenibili. Viceministro e direttori delle Agenzie si dichiarano solidali con il personale e prendono l'impegno a convocare un tavolo immediato subito dopo la pausa estiva per presentare una soluzione normativa nella Legge di bilancio;

- 13 settembre 2023: si svolge la prima e unica riunione del tavolo tecnico presso il MEF nel quale i sindacati portano le loro proposte unitarie e il MEF ci dà appuntamento al massimo entro una decina di giorni per presentare proposte concordate di modifica normativa;

- Ottobre 2023: inizia la "strategia dell'opossum" da parte di Viceministro e Ministero. Si fingono morti appunto come fa l'opossum davanti ad un predatore

(peccato che i predatori siano loro e non noi). Il sindacato scrive più volte unitariamente chiedendo la convocazione promessa ma non giunge alcuna risposta né dal Viceministro né dal Ministero.

Analoghi fatti fanno le delegazioni trattanti delle Agenzie Fiscali che alla richiesta di notizie fanno spallucce e ci dicono di non sapere niente dei nostri soldi, della soluzione normativa e di altro. Manca solo che ci dicano che loro quando si sono fatte le riunioni non c'erano e se c'erano dormivano (cosa molto probabile);

- 3 novembre 2023: i sindacati unitariamente dichiarano lo stato di agitazione e indicano due momenti di mobilitazione, uno le assemblee per il 15 novembre, l'altro una mobilitazione per il 23 con presidio davanti alla sede del Ministero di Piazza Mastai a Roma e manifestazioni davanti alle Prefetture nelle maggiori città italiane.

Questa è la sintesi (non troppo sintetica) di come negli anni si è arrivati alle manifestazioni odierne.

Nel frattempo, le stratificazioni hanno fatto crescere il taglio al salario accessorio fino a 135 milioni per l'Agenzia delle Entrate e a 40 milioni per l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, cioè circa 4.500 euro a testa che vengono tagliati dai salari dei lavoratori nonostante raggiungono tutti gli obiettivi di Convenzione. La beffa è che questi soldi non tornano al bilancio dello Stato ma restano sui bilanci delle Agenzie che possono farci ciò che vogliono salvo distribuirli ai lavoratori.

Sarà forse per questo che sono un po' restii a darci una mano a recuperarli?

Ora siamo davvero stufi: ci ritroviamo con l'ennesimo Governo che ci dà ragione a chiacchiere ma che non ascolta nei fatti e con i direttori delle Agenzie Fiscali che non difendono i loro lavoratori.

Se non vogliamo perdere definitivamente anche la dignità dobbiamo partecipare tutti alle assemblee del 15 novembre.

Solo se saremo in tanti riusciremo a dare a Governo e Direttori delle Agenzie il segno che non siamo più disposti a subire il taglio ogni anno di 4.500 euro ai nostri salari. Il 15 novembre, per due ore, non vogliamo vedere gente dietro agli sportelli, in attività di verifica esterna, nelle Commissioni Tributarie a difendere atti, agli scanner a controllare merci o in contraddittorio con i contribuenti. Dobbiamo fermare tutte le attività per rendere palese il nostro malcontento. Quindi, tutti coloro che sono in presenza devono timbrare assemblea nelle due ore previste e tutti i lavoratori in smart working devono mandare una mail ai datori di lavoro per confermare la loro partecipazione all'assemblea. Abbiamo 4.500 buoni motivi per farlo, tutti insieme!

Sugli incentivi tecnici una riunione interlocutoria

LA FLP PROPONE UN ACCORDO CHE NON FACCI PERDERE GLI ANNI PREGRESSI E AUMENTI LE RISORSE DA EROGARE AL PERSONALE STIGMATIZZATE LE MANCATE INIZIATIVE DEL VERTICE POLITICO PER RICONOSCERE RISORSE AGGIUNTIVE AL FONDO E LA RIVALUTAZIONE DELL'INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE

E' stata una riunione lampo quella al Ministero della Giustizia con all'odg l'accordo sulla ripartizione degli incentivi derivanti dallo svolgimento delle attività tecniche (codice appalti). Nonostante il regolamento fosse stato emanato ormai circa due anni fa e la prima versione della legge risalga al 2016, l'Amministrazione non ha presentato uno schema di accordo e si è riservata di inviare entro i primi di luglio una proposta (il regolamento ricordiamolo fissa già le percentuali massime per attività correlata all'entità dell'appalto, e la forbice con un minimo ed un massimo da destinare al personale interessato a seconda dell'attività) e ha fissato sulla questione una nuova riunione per il 12 luglio.

Come FLP, nel prendere atto della decisione dell'Amministrazione di rendere interlocutoria la riunione, abbiamo preliminarmente ribadito che tale accordo rappresenta comunque solo uno, e non il principale, degli aspetti relativi alla retribuzione del personale, da tempo in sofferenza per l'esiguità delle risorse disponibili e i ritardi nella corresponsione e stigmatizzato il fatto che nonostante avessimo rappresentato la necessità di implementare i Fondi e la stessa indennità di amministrazione giudiziaria con nuove risorse, come sta avvenendo in altre Amministrazioni, nessun segnale è arrivato in questi giorni nei Decreti legge sulla PA approvati o all'esame del Parlamento.

Una situazione che non potremo ulteriormente tollerare, o accettare.

Sul regolamento in questione invece, pur riservandoci ovviamente un'analisi più approfondita rispetto ai contenuti dell'accordo da sottoscrivere, abbiamo rilevato come nello stesso gli ambiti contrattuali siano stati ridotti dal momento che il regolamento emanato nel 2021 ha fissato dei paletti sia sull'entità della percentuale da stanziare, correlandola all'entità dell'appalto (il 2% diventa il massimo e solo per alcune attività, mentre per altre è più basso), che nella forbice di pesatura per definire la quota da corrispondere al personale (con l'indicazione di un minimo e di un massimo, a nostro parere ingiustificato, e comunque sottodimensionato).

Resta infine la questione delle attività svolte prima dell'emanazione da parte dell'Amministrazione del regolamento, pur in vigore della legge, su cui come FLP abbiamo chiesto ovviamente il riconoscimento pregresso, prevedendo una specifica previsione nell'accordo da sottoscrivere.

Su questo il problema resta l'accantonamento delle risorse da parte dell'Amministrazione che purtroppo, pare non sia avvenuto, perlomeno in tutti i Dipartimenti interessati.

Per concludere l'accordo per la FLP dovrà essere a regime e valere anche per gli anni a venire dal momento che la normativa del codice degli appalti ha subito di recente una modifica con decorrenza giugno 2023.



CONTRATTO INTEGRATIVO E NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE: SI RISCHIA LO STALLO

A distanza di più di un anno da quando doveva entrare in vigore (novembre 2022), in applicazione del nuovo CCNL delle Funzioni Centrali, e nonostante numerose riunioni tenutesi negli ultimi due mesi presso i diversi Dipartimenti del Ministero, la situazione sulla definizione delle nuove famiglie professionali del personale è ancora purtroppo caratterizzato da un sostanziale stallo.

I numerosi nodi da sciogliere all'attualità permangono tutti, e forte è il rischio che anche quest'occasione venga perduta. La verità è che non si possono fare le

nozze con i fichi secchi e aggiungiamo noi neanche un finto nuovo ordinamento professionale, e quindi la latitanza dell'Autorità politica, competente ad assumere impegni e decisioni, del tutto assente in questa importante trattativa, e il reiterarsi quindi unicamente di riunioni a carattere "tecnico, allontanano e non avvicinano le soluzioni.

A fronte di un'informazione generica e omissiva, in qualche caso indebitamente rassicurante che leggiamo in questi giorni, riteniamo necessario ribadire formalmente le nostre posizioni, che non ci limitiamo ovviamente a scrivere, ma che costituiscono in ogni riunione, il tema del confronto con l'Amministrazione e con gli altri soggetti sindacali al tavolo.



“Contrasteremo con decisione ogni ipotesi di mera fotografia dell’esistente, di un nuovo ordinamento che nascerebbe vecchio e aumenterebbe le diseguaglianze e le criticità nella gestione del personale”

- La definizione delle famiglie professionali non è la semplice riscrittura, sotto diversa denominazione, dei vecchi profili professionali, ma è l'occasione per definire nel concreto quali sono le professionalità necessarie, oggi e nel futuro, per lo svolgimento delle attività istituzionali, a fronte anche delle modifiche normative in atto; quale è la giusta pesatura delle diverse attività al fine di effettuarne il corretto inquadramento nell'Area contrattuale, superando l'attuale eccessiva parcellizzazione, che non è sinonimo di peculiarità e specificità, ma spesso solo un'inutile ingessatura che ha ingabbiato negli anni il personale, sia ai fini dei percorsi di carriera che di mobilità verso le altre Amministrazioni.

- Senza la rivisitazione degli organici che come FLP continuiamo incessantemente a ripetere, avalleremo l'inaccettabile attuale esubero in terza Area, e in mancanza della previsione della specifica Area delle elevate professionalità, cristallizzeremo per il futuro il blocco delle carriere del personale (cancellieri e assistenti a cui sarebbe negato il transito nell'Area dei funzionari, e Direttori e Funzionari giudiziari a cui verrebbe preclusa per decenni la possibilità di accedere all'Area delle elevate professionalità) che come FLP abbiamo fortemente voluto in sede di stipula del CCNL.

- Per la FLP queste funzioni invece vanno ascritte alla terza Area e a quella delle elevate professionalità e non potrà essere la nuova figura dell'Addetto all'Ufficio del Processo, che sia chiaro intendiamo comunque riconoscere e tutelare, a togliere spazio, dignità lavorativa e riconoscimento professionale agli attuali cancellieri.

- In questo ambito lo scorrimento delle graduatorie del 21 quater ancora da effettuare, e che chiediamo a gran voce, non esauriscono però la necessaria azione di reinquadramento del restante personale che dobbiamo attuare applicando l'art. 18 del CCNL in materia di passaggi tra le Aree.

Individuando, quindi, contestualmente alla discussio-

ne in corso, le procedure concorsuali interne e i posti per raggiungere l'obiettivo, affinché il 31 dicembre 2024, termine ultimo per la vigenza dell'art. 18 del CCNL, non trascorri invano.

Contrasteremo con decisione quindi ogni ipotesi di mera fotografia dell'esistente, di un nuovo ordinamento che nascerebbe vecchio e aumenterebbe le diseguaglianze e le criticità nella gestione del personale, e continueremo a lavorare affinché su queste opzioni, che riteniamo siano condivise dal personale, si possa finalmente trovare un'ampia convergenza del fronte sindacale.

Per quanto concerne invece le notizie di carattere generale confermiamo che le graduatorie per le progressioni orizzontali all'interno delle Aree usciranno entro il 31 dicembre 2023 al fine di permettere la decorrenza economica delle stesse dal 1 gennaio 2023, mentre quelle relative alla mobilità entro la prima decade di dicembre.

I trasferimenti nelle nuove sedi, come comunicato dall'Amministrazione, presumibilmente avverranno con decorrenza 1 febbraio 2024 .

cinema

cinema

Il successo senza precedenti di *C'è ancora domani* è figlio proprio del lavoro della Cortellesi sulla sua immagine riconosciuta e riconoscibile, tra il corpo esibito della star (che nel film dialoga con lo spettatore in primi piani insistiti, mezze battute in romanesco a mo' di commento a latere, battute e tempi di reazione da sketch) e il ruolo della protagonista Delia, moglie, madre e lavoratrice nell'Italia del 1946 che diventa emblema della subalternità politica, sociale e anche fisica di intere generazioni di donne. Vera icona di casa nostra, in *C'è ancora domani* Paola Cortellesi è camuffata e insieme onnipresente, fuori da una Storia ricostruita come immaginario (il bianco e nero del neorealismo, che funziona come un retaggio culturale a cui ogni italiano appartiene) e dentro un tempo che cerca la decontestualizzazione (le canzoni pop, le botte del marito Valerio Mastandrea messe in scena come un balletto...) per affermare la propria attualità. Con il suo richiamo immediato a precise istantanee del neorealismo (le donne che osservano rabbiose il rastrellamento tedesco in Roma città aperta, la risolutezza di Maria Ricci quando sacrifica le lenzuola in *Ladri di biciclette*, le lavoratrici ammassate sulla scala traballante in Roma: ore

11...) e sottotraccia con i suoi rimandi ai desideri repressi dei melodrammi di Matarazzo, *C'è ancora domani* ha evidentemente risposto a un bisogno collettivo di riconoscersi in un passato italiano comune, tra i "fatti" (come diceva Bazin) delle immagini di Rossellini rievocate e l'astrazione a cui conduce il loro ricordo o il loro racconto.

L'Italia del film, anche nel suo gretto e violento autoritarismo patriarcale (o anzi, proprio in virtù di esso, come necessità di reagire ed emanciparsi), è un luogo dell'anima. Da lì, da quel posto inesistente, nasce il "domani" della Cortellesi, che nel momento in cui non rinuncia a uno dei vizi peggiori del cinema italiano (quello di far nascere il titolo del film da una battuta recitata verso il finale: un'altra forma di riconoscimento, una ricostruzione del senso generale che agisce a ritroso) toglie la vicenda della povera Delia – che ogni giorno esce di casa per compiere mille lavoretti e mettere il cibo in tavola, salvo poi prendere comunque un sacco di legnate, mentre si sacrifica per salvare la figlia ventenne dal suo medesimo destino – dalla trama già scritta della sua vita per proiettarla in una dimensione astorica. Nella svolta finale del film, che arriva senza essere preceduta da alcuna battuta, come uno strumento narrativo prete-

stuoso, non c'è infatti alcuna revisione del ruolo delle donne nella storia della democrazia italiana, ma al contrario una speranza; un monito per il futuro. La stessa scelta di fare delle elezioni del 1946, le prime a cui le donne poterono partecipare, il vero innesco dell'emancipazione di Delia è fuori anche dal nostro presente, in cui al contrario il diritto di voto è considerato una conquista ormai inefficace. La soluzione ai bisogni e ai diritti soffocati di Delia (e la risposta a un sacrificio che per una volta non si fa rinuncia, come nel melodramma, ma azione e scelta) proviene sì da un passato documentato, ma agisce in una realtà inesistente, popolata di sole immagini.

C'è ancora domani annulla il tempo e usa lo spazio di Roma, le sue coorti chiuse a mo' di quinta teatrale (un po' come il Garrone di *Reality*, con più talento ma meno fortuna), come un palcoscenico: uno spazio artificioso sul quale, da italiani, siamo saliti tutti, e dentro il quale la Delia di Cortellesi si trasforma - pretestuosamente? - nella madre di tutte le donne di domani.

viaggio 3 giorni a Gallipoli

Situata sulla splendida costa del Mar Ionio, Gallipoli è una delle città più attraenti e turistiche della Puglia, situata nella bellissima provincia di Lecce.

Gallipoli è conosciuta in Italia come la perla del Salento, e le sue strade ospitano innumerevoli monumenti ed edifici storici. Ha un particolare centro storico cinto da mura, protetto da un castello e situato su una piccola isola calcarea, a cui si accede da un antico ponte medievale. Ma Gallipoli non è solo sede di edifici medievali e monumenti storici, offre anche molte cose da fare per una grande vacanza.

Gallipoli è, insieme a Polignano a Mare, Otranto e Ostuni, la principale desti-

nazione balneare della regione Puglia, famosa per le sue bellissime e paradisiache spiagge. La città condivide con Monopoli il fatto di essere il centro di una vivace vita notturna, soprattutto nei caldi mesi estivi.

Tre giorni a Gallipoli: 1° giorno

Chiesa di Santa Maria della Purità

È uno degli edifici religiosi più importanti che si possono vedere a Gallipoli in un solo giorno.

Questa chiesa fu costruita a metà del XVII secolo e si distingue per la sobrietà e la semplicità della sua facciata, in contrasto con gli interni decorati.

La Chiesa di Santa Maria della Purità fu costruita dalla confraternita degli scariatori del porto di Gallipoli.

È situato in una posizione privilegiata nel centro storico, accanto alla spiaggia più famosa da visitare a Gallipoli in un

giorno, con una fantastica vista sulla baia.

Castello Aragonese di Gallipoli

È il principale monumento da visitare a Gallipoli, quasi completamente circondata dal Mar Ionio. Questo castello fu costruito all'estremità orientale del centro storico, accanto al ponte che lo collega alla terraferma, per proteggere l'accesso alla città. Durante il vostro viaggio a Gallipoli, saranno le imponenti mura del Castello Aragonese a darvi il benvenuto nella città antica.

La costruzione del Castello Aragonese che si può ammirare a Gallipoli risale all'XI secolo, durante il periodo bizantino della città, anche se ha subito numerose modifiche nel corso della storia. Il castello ha una base quadrata con quattro torri angolari, mentre una quinta torre circolare, detta Rivellino, si

ggi ni oli

trova davanti alle mura del castello, con funzione di avanguardia difensiva.

Oggi il castello che si può vedere a Gallipoli è aperto al pubblico e viene utilizzato per mostre ed eventi culturali. Uno dei luoghi imperdibili di Gallipoli è il suo centro storico, uno dei più belli e accoglienti della regione.

Ci è piaciuto molto.

Per arrivarci bisogna attraversare un antico ponte ad arco, costruito all'inizio del XVII secolo, poiché il centro storico di Gallipoli si trova su un isolotto al largo della costa.

Tra le sue antiche e labirintiche vie si trovano chiese e palazzi barocchi, monumenti, innumerevoli ristoranti, bar e negozi di souvenir, botteghe di artigianato e prodotti tipici e molte altre attrazioni.

La città vecchia di Gallipoli è un grande mix di tradizioni e culture, grazie alla diversità dei popoli che l'hanno attraversata nel corso della storia. Su questa piccola isola si possono ammirare il

Castello di Gallipoli, la Cattedrale e i principali monumenti storici.

Tra tutte le torri e le mura che si possono ammirare nel centro storico di Gallipoli, la più famosa è la Torre del Rivellino. Questo tipo di torri sono collocate lontano dal castello per difenderlo da un attacco nemico e per proteggere l'uscita del castello assediato. Pertanto, la Torre del Rivellino visitabile a Gallipoli, costruita nel XVI secolo, è completamente indipendente dal Castello Aragonese, entrambi situati accanto al ponte che collega l'isola del centro storico con la terraferma. L'accesso alla torre avviene tramite un ponte levatoio. Durante l'estate, la fortificazione ospita mostre ed eventi culturali, nonché proiezioni di film.

Tre giorni a Gallipoli: 3° giorno

Cattedrale di Gallipoli

È l'edificio religioso più importante di Gallipoli, costruito a metà del XVII secolo. Questa Basilica-Cattedrale è il massimo esponente del barocco lec-

cese in città, dedicata a Sant'Agata, patrona di Gallipoli.

È stato costruito sul punto più alto dell'isolotto, stretto tra le strette vie del centro storico, sul sito di un'antica chiesa romanica. Al suo interno ospita diversi tesori artistici, tra cui una copia della Sindone di Torino.

È una tappa obbligata a Gallipoli.

Se c'è una cosa che ha reso Gallipoli una delle destinazioni balneari più popolari del Sud Italia, sono le sue fantastiche spiagge. Lungo tutta la costa di Gallipoli si trovano spiagge con acque cristalline, piccole calette quasi selvagge e grandi spiagge urbane. Senza dubbio, una delle cose da fare assolutamente a Gallipoli è godersi le sue spiagge paradisiache. Purtroppo è diventata una destina-

zione estremamente turistica, per cui durante l'estate le spiagge, le strade, gli hotel e gli altri luoghi di interesse sono sovraffollati.

Questo ha fatto sì che i prezzi degli alloggi di Gallipoli siano raddoppiati negli ultimi anni.

Una delle spiagge più famose da vedere e visitare a Gallipoli, situata vicino al centro storico, è la spiaggia della Purità. Si tratta di una piccola baia incastonata ai piedi delle mura cittadine, che crea una delle immagini più popolari della città. È una spiaggia di sabbia fine con un fondale basso, ideale per visitare Gallipoli con i bambini. Un'altra delle migliori spiagge da visitare a Gallipoli è Baia Verde, nota per i suoi numerosi bar e

locali notturni. Con sabbia fine e un fondale basso, le sue acque pulite e limpide attirano centinaia di turisti e locali durante tutta l'estate. Baia Verde non è gratuita, ma vale la pena trascorrere almeno una giornata in questa spiaggia straordinaria.





libri

U

n ricetta segreta, sette donne, un secolo di storia.

Ci lega un secolo. Un secolo rosso. Questa storia doveva essere raccontata solo per arrivare fino

a te, Brilka. A te e quindi all'inizio.

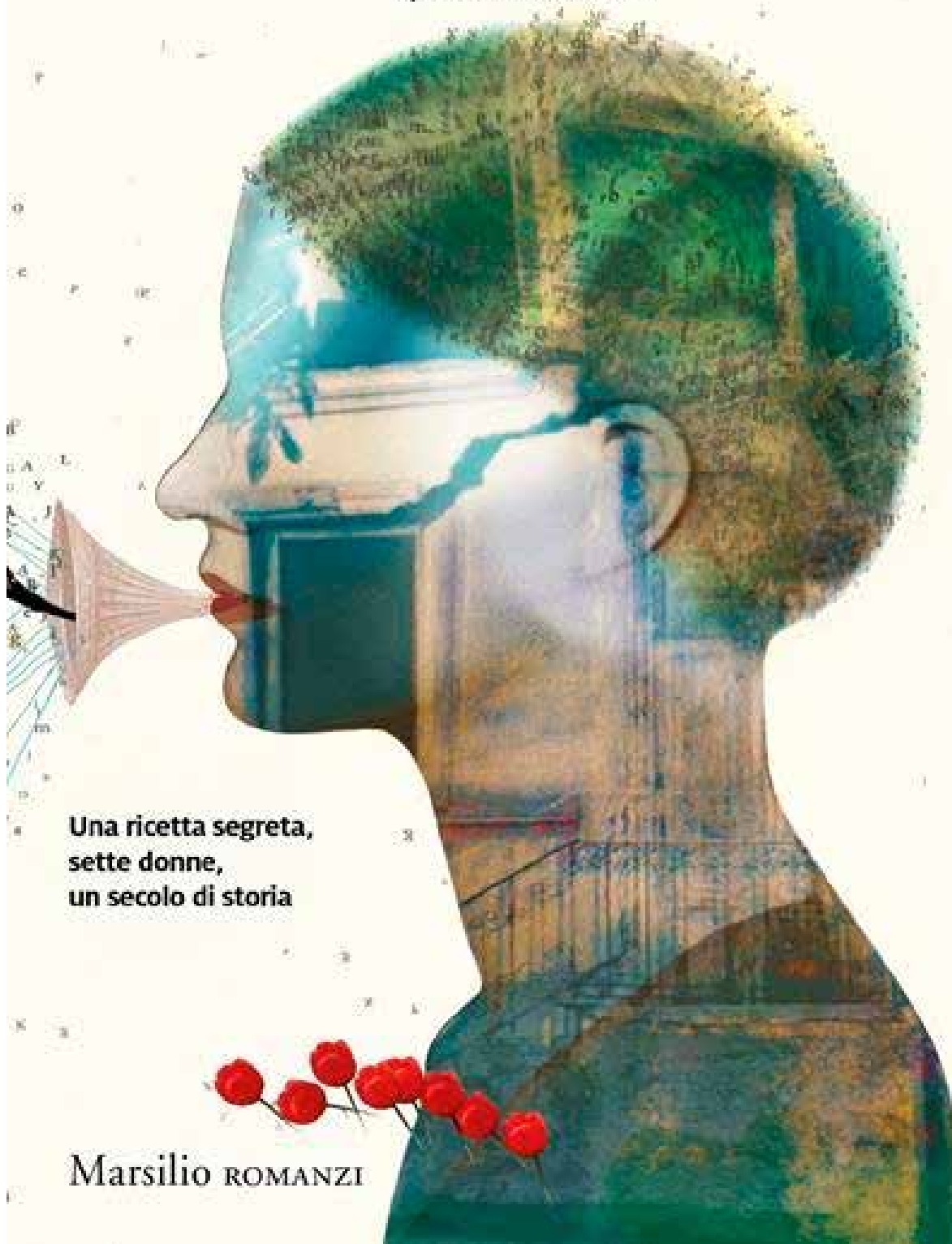
La famiglia Jashi deve la sua fortuna (e la sua sfortuna) a una preziosa ricetta per una cioccolata calda molto speciale, destinata a essere tramandata di generazione in generazione con una certa solennità. Gli ingredienti vanno maneggiati con cura, perché quella bevanda deliziosa può regalare l'estasi, ma porta con sé anche un retrogusto amaro... Al tempo degli ultimi zar, Stasia apprende i segreti della preparazione dal padre e li custodisce nel lungo viaggio che, da una cittadina non lontana da Tbilisi, in Georgia, la porta a San Pietroburgo sulle tracce del marito, il tenente bianco-rosso arruolatosi pochi giorni dopo le nozze. È convinta che quella ricetta, come un amuleto, possa curare le ferite, evitare le tragedie e garantire alla sua famiglia la felicità. Ma allo

scoppio della Rivoluzione d'ottobre, quando il destino della stirpe degli Jashi cambierà per sempre, capirà che si sbagliava. Tra passioni e violenze, incontri, fughe e ritorni, sei generazioni e sette donne – da Stasia, nata nel 1900, a Brilka, che vedrà la luce nel 1993 – attraversano l'Europa, da est a ovest, fino all'inizio del nuovo millennio, inseguendo i propri sogni e arrendendosi solo alla Storia. Alla ricerca del proprio posto nel mondo, le discendenti del famoso fabbricante di cioccolato percorrono il "secolo rosso", dando vita a una saga familiare avventurosa e tragica, romantica e crudele, in cui per il lettore sarà dolcissimo perdersi, e ritrovarsi.

Nino Haratischwili

L'ottava vita

(per Brilka)



Una ricetta segreta,
sette donne,
un secolo di storia

Marsilio ROMANZI

