

N. 464-465 APRILE 2024

NUOVA GRAFICA

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

FLP NEWS

**Bilanciare il tempo libero
e il tempo di lavoro.
Intervista a Marco Carlomagno**

IN QUESTO NUMERO

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

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici



IV CONGRESSO FLP

**INNOVARE LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
PER RILANCIARE IL SISTEMA ITALIA**

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".

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, Chiara Sernia, Francesco Luise, Francesco Carlomagno, Alessandra Fornaci, Mirko Novelli.

Comitato Scientifico:
Leonardo Bugiolacchi, Marco 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.





SOMMARIO

06 - Pubblica amministrazione

08 - Intervista

18 - Agenzie Fiscali

22 - Cse pensionati

24 - Entrate

26 - Mic

28 - Epne

30- Demanio

32 - Giustizia

34- Ruriche varie

LA FLP SCRIVE AL GOVERNO PER SOLLECITARE IL DPCM PER LA PEREQUAZIONE DELLE INDENNITA' DI AMMINISTRAZIONE

A distanza di un anno dall'approvazione della norma che ha stanziato 55 milioni di euro per proseguire il processo di perequazione nell'ex comparto ministeri, manca ancora il decreto di ripartizione delle somme

Alleghiamo al presente notiziario la nota inviata dalla Segreteria generale FLP al Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Mantovano e ai Ministri dell'Economia e delle Finanze Giorgetti e della Pubblica Amministrazione Zangrillo, relativa alla mancata predisposizione del DPCM di ripartizione delle somme già stanziate per proseguire sulla strada del riequilibrio delle indennità di amministrazione.

Riteniamo infatti che a distanza di circa 1 anno dall'approvazione della norma che integra di 55 milioni di euro il Fondo per la perequazione dell'indennità di amministrazione, sia necessario dare corso, senza ulteriore indugio, agli atti che portano alla predisposizione e alla sottoscrizione del DPCM di ripartizione delle somme tra le Amministrazioni dell'ex comparto Ministeri che ancora soffrono di un gap retributivo su tale istituto contrattuale.

La decorrenza prevista dalla norma al 2023, e l'imminente apertura delle trattative per il rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali 2022-2024, rendono tale atto fortemente atteso dalle lavoratrici e dai lavoratori interessati.

Confermiamo comunque tutta la nostra attenzione affinché non si ripetano le incongruenze del DPCM precedente, che escluse indebitamente molte articolazioni dell'ex comparto Ministeri (vedi ad esempio INL e ANPAL) dalla perequazione e la massima vigilanza al fine di scongiurare ogni ulteriore ritardo di tempo.





FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE

Segreteria Generale

sito internet: www.flp.it – email: flp@flp.it – PEC: flp@flppec.it
tel. 06/42000358 - 06/42010899 - fax. 06/42010628

Prot.n.0362/FLP2024

Roma, 8 aprile 2024

- Al Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio
dei Ministri
Alfredo Mantovano
- Al Ministro dell'Economia e delle Finanze
Giancarlo Giorgetti
- Al Ministro per la Pubblica Amministrazione
Paolo Zangrillo

Oggetto: perequazione Indennità di amministrazione Ministeri. Richiesta predisposizione DPCM.

Come è noto l'articolo 19 «Disposizioni in materia di trattamenti accessori», comma 1, primo periodo, del decreto-legge n. 44 del 2023 recante «**Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche**», **convertito dalla legge 21 giugno 2023 n. 74**, ha previsto che: «*Al fine di omogeneizzare i trattamenti accessori del personale del comparto ministeri, il fondo di cui all'articolo 1, comma 143, della legge 27 dicembre 2019 n. 160, è incrementato di 55 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023 mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 607, della legge 30 dicembre 2021, n. 234*»;

Le risorse del fondo previsto dall'art.1 comma 143 della legge 30 dicembre 2021 sono destinate, nella misura del 90 per cento, alla graduale armonizzazione delle indennità di amministrazione del personale appartenente alle aree professionali dei Ministeri al fine di ridurre il differenziale e, per la restante parte, all'armonizzazione dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato delle medesime amministrazioni.

E' evidente come l'applicazione di tale norma sia essenziale per proseguire l'operazione di armonizzazione delle attuali indennità di amministrazione, riconoscendo pari dignità al personale, scongiurando da una parte l'esodo dalle sedi meno pagate, e dall'altra la mancata copertura dei posti messi a concorso, a causa della scarsa attrattività di quelle Amministrazioni.

Considerato il tempo trascorso, e l'imminente apertura delle trattative per il rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali 2022/2024 che potrà recepire in tale sede tali maggiorazioni già finanziate, si chiede che vengano adottate tutte le iniziative necessarie al fine di addivenire con urgenza all'emanazione del DPCM di ripartizione delle somme.

Il Segretario Generale
Marco Carlomagno

Bilanciare il tempo libero e il tempo di lavoro.

Intervista a Marco Carlomagno

.....
Intervista al Segretario generale di FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche sulla questione della settimana corta e l'organizzazione del lavoro nella PA, fatta da Francesco Sani e pubblicata su Smart Working Magazine.



Marco Carlomagno è giornalista pubblicitista e Segretario generale di FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, un sindacato indipendente che accoglie manager e impiegati della pubblica

amministrazione.

Da anni è attivo per sensibilizzare sui nuovi modelli organizzativi nella PA e ha scritto numerosi saggi e articoli per varie riviste e giornali sul tema. Il suo ultimo libro, uscito nel 2022 e pubblicato per FrancoAngeli Editore, è un saggio curato insieme a Roberto Reale, con presentazione di Antonio Naddeo e prefazione di Mariano Corso, dal titolo Dimensioni dello smart working. Sfide ed esperienze per una transizione sostenibile.

È stato nostro ospite allo Smart Working Day di Roma nel 2023 e lo avevamo intervistato nel 2021. Oggi alla luce delle recenti innovazioni organizzative introdotte nel mondo del lavoro in Italia - ad esempio gli accordi siglati in realtà come Lamborghini, Luxottica o Intesa - siamo tornati a chiedergli un parere sul tema del bilanciamento tra tempo libero e tempo di lavoro.

†
Il Financial Times recentemente ha tirato le somme sulla sperimentazione della settimana corta nel Regno Unito del 2022. A quanto pare la settimana di 4 giorni può funzionare solo se aumenta la produttività nel lungo periodo. A suo avviso qual è l'obiettivo principale di un accordo in termini di benessere dei dipendenti e produttività economica?

La settimana lavorativa su 4 giorni, a parità di retribuzione, permette di aumentare la produttività, migliorare la qualità del lavoro, abbattere i costi dei trasporti, ridurre in modo significativo l'emissione di gas, conciliare i tempi vita-lavoro, in particolare per chi assiste bambini piccoli o familiari non autosufficienti.

Non lo diciamo noi, ma i principali osservatori internazionali, a partire dall'OCSE - Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, che ha stimato un aumento della produttività mediamente del 20% nei Paesi che sono più avanti nella sperimentazione come il Regno Unito, il Belgio, l'Olanda, la Germania e la Spagna, e notevoli risparmi per i lavoratori (circa 2.500 euro su base annua). Economie resisi disponibili in buona parte dai costi degli spostamenti casa lavoro con mezzi privati.

La più importante ricerca in questo ambito è stata condotta in UK dove circa 61 aziende e 3000 dipendenti hanno eseguito una prova di sei mesi della settimana lavorativa di quattro giorni, studiando l'impatto della riduzione dell'orario di lavoro sulla produttività delle imprese e sul benessere dei lavoratori, nonché l'impatto sull'ambiente e la parità di genere.

La grande maggioranza - circa il 91% - delle aziende che hanno preso parte alla sperimentazione, ha deciso di mantenere i quattro giorni settimanali dopo il periodo di prova. Solo il 4% ha dato un "no" definitivo.

Va considerato, inoltre, che nelle aziende monitorate durante i periodi di prova, rispetto a periodi simili dell'anno precedente, sono aumentate le entrate del 35%, sono cresciute le assunzioni ed è diminuito l'assenteismo.

Anche la salute e il benessere dei dipendenti sono migliorati, con aumenti significativi osservati nella salute fisica e mentale, nel tempo trascorso nell'esercizio fisico e nella soddisfazione generale della vita e del lavoro.



I tassi di stress, burnout e affaticamento sono diminuiti, mentre i problemi con il sonno sono diminuiti.

Senza considerare i risultati ambientali che sono stati più che incoraggianti, con il tempo di spostamento diminuito di mezz'ora a settimana nell'intero campione.”

†

Come si traduce la maggiore flessibilità e la rimodulazione degli orari di lavoro in un'azienda per i dipendenti?

La rigida organizzazione del lavoro, basata su orari di lavoro cristallizzati e uguali per tutti già da tempo fortunatamente ha lasciato il passo ad una flessibilità, all'interno del cosiddetto orario di servizio, dell'orario individuale. Questo è stato reso possibile da una diversa organizzazione del lavoro, da un impulso alla digitalizzazione dei processi lavorativi, e dalla stessa possibilità di svolgere in un luogo diverso da quello del posto di lavoro la gran parte delle attività.

Le economie di scala derivanti da queste innovazioni comportano la possibilità indubbia di ammortizzare i tempi “morti” correlati al raggiungimento del posto di lavoro, un minore stress, la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa anche in orari diversi da quelli originariamente previsti in modo collettivo a prescindere dalle singole esigenze. Questo comporta non solo una maggiore resa, ma soprattutto la possibilità di allargare i tempi e le modalità di fruizione per chi riceve i servizi, il tutto in un arco temporale significativamente più ampio.

†

Quali sono i benefici per i dipendenti riguardanti il tempo libero aggiuntivo ottenuto grazie a questa nuova modalità di lavoro?

Nelle realtà dove è stato adottato il regime dell'orario flessibile con riferimento alla settimana su 4 giorni i lavoratori hanno utilizzato il cosiddetto modello 100:80:100. Vale a dire il 100% dello stipendio per l'80% del tempo con il 100% della produttività. I dati rilevati, come

.....
“La più importante ricerca in questo ambito è stata condotta in UK dove circa 61 aziende e 3000 dipendenti hanno eseguito una prova di sei mesi della settimana lavorativa di quattro giorni, studiando l’impatto della riduzione dell’orario di lavoro sulla produttività delle imprese e sul benessere dei lavoratori, nonché l’impatto sull’ambiente e la parità di genere..”

abbiamo già avuto modo di dire, oltre a concreti risparmi economici, riportano che circa il 40 % dei dipendenti ha ridotto il proprio livello di stress, mentre per più del 50% si sono ridotti il burnout. Inoltre, a livello generale, sono diminuite l’ansia, l’affaticamento e l’insonnia.

Nel 2021 il governo giapponese, dove esiste un problema opposto, che è quello del cosiddetto “superlavoro”, che ha portato a fenomeni preoccupanti come quello del karoshi, ovvero la morte per troppo lavoro, ha adottato un piano per raggiungere un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata incoraggiando la possibilità di articolare la prestazione lavorativa su 4 giorni settimanali. A questo si aggiunge che si è potuto dedicare un maggior tempo alla famiglia, agli affetti, ad un utilizzo proattivo del tempo libero che permette poi di rendere meglio e più proficuamente la propria prestazione lavorativa.

Questo tipo di innovazioni potrebbero essere introdotte anche nel settore pubblico?

La tragica esperienza della pandemia ha dimostrato come la Pubblica amministrazione, seppure forzatamente e su spinte esterne di carattere assolutamente emergenziale, sia stata comunque in grado di mettere in campo una forte accelerazione sui temi della digitalizzazione, dell’innovazione organizzativa e della conciliazione vita lavoro, adottando in modo pressoché generalizzato il lavoro da remoto. Il tutto non solo senza produrre interruzioni di servizi, ma invece riuscendo a gestire una incredibile mole di attività aggiuntive legate alle misure adottate in campo economico per intervenire nei diversi settori dei sussidi e delle erogazioni alle imprese ed al personale in una fase di blocco dell’economia.

Certo bisogna proseguire con decisione nel campo dell’innovazione e della digitalizzazione, ma già oggi vi sarebbero tutte le condizioni per poter sperimentare una diversa articolazione dell’orario di lavoro anche su 4 giorni. Tra l’altro la tecnologia permette lo svolgimento di gran parte delle attività da remoto, sia con lo smart working, ma anche con le altre modalità lavorative come ad esempio il coworking, o il telelavoro, per cui non è detto che tale prospettiva debba intendersi con l’articolazione dei 4 giorni nei medesimi giorni per tutti. In buona sostanza una cosa è l’articolazione individuale della prestazione lavorativa, altra è l’apertura degli Uffici e la fruibilità dei servizi, che anzi con un adeguata e intelligente articolazione organizzativa potrebbe essere resa già da subito per più dei 5 giorni oggi canonici.

Con indubbi benefici sulla produttività e la collettività.

Cosa frena il settore pubblico italiano ad andare in questa direzione?

Il permanere di una “cultura” burocratico-formalista” basata su una gerarchizzazione ottocentesca dell’organizzazione del lavoro, così come il mancato scioglimento del nodo che avviluppa il nostro settore pubblico che non sceglie ancora se seguire la strada dell’Amministrazione per obiettivi,

o proseguire su quella dell'Amministrazione per atti. Questo porta ancora buona parte della Dirigenza di vertice a pensare che la timbratura del cartellino per tutti alla stessa ora e la presenza sulla "sedia" sia garanzia di corretta esecuzione della prestazione lavorativa. Manca quindi in gran parte un'adeguata e moderna cultura organizzativa e seppure il PNRR abbia messo al centro delle proprie azioni proprio il rinnovamento delle Pubbliche Amministrazioni, manca ancora una visione d'insieme e il lavoro pubblico viene visto come un costo e non un valore.

Ma su quest'aspetto non possiamo restare indietro. In Italia si lavora mediamente più di 1.700 ore all'anno contro le 1.350 ore della Germania, con un reddito percepito pari a circa il 30 per cento in meno.

È necessario quindi abbandonare la stagione del lavoro precario, sottopagato, in nero e passare a nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che mettano insieme digitalizzazione, innovazione, creatività, utilizzando tutte le forme di lavoro da remoto e quelle legate alla flessibilità oraria.

Strumenti che possono rendere anche più attrattive per i giovani e per le nuove professionalità le nostre Pubbliche amministrazioni, oggi ingessate da ordinamenti professionali arcaici e modelli organizzativi vetusti.

.....

“La rigida organizzazione del lavoro, basata su orari di lavoro cristallizzati e uguali per tutti già da tempo fortunatamente ha lasciato il passo ad una flessibilità, all'interno del cosiddetto orario di servizio, dell'orario individuale. Questo è stato reso possibile da una diversa organizzazione del lavoro, da un impulso alla digitalizzazione dei processi lavorativi, e dalla stessa possibilità di svolgere in un luogo diverso da quello del posto di lavoro la gran parte delle attività.”





Carlomagno (Flp), IA, nuovi modelli organizzativi, salari e carriere soddisfacenti: questo il futuro della PA

.....
Pubblichiamo l'intervista del Segretario generale della FLP, Marco Carlomagno, rilasciata a Tommaso Nutarelli e pubblicata su Il Diario del lavoro.

Stipendi bassi e nessuna prospettiva di carriera, ritrosia verso il lavoro agile e poca attenzione alla digitalizzazione. Sono questi, secondo Marco Carlomagno, segretario generale della Flp, la Federazione dei lavoratori pubblici, i mali della pubblica amministrazione.

.....
"Bisogna rinnovare i contratti scaduti da dicembre del 2021 e dare avvio a una nuova stagione di assunzioni, che siano stabili e durature. Gli organici sono ormai agli sgoccioli e, come detto, serve la presenza di nuove competenze e professionalità necessarie non solo per gli adempimenti del Pnrr ma anche per il lavoro ordinario. L'incremento di un terzo degli addetti genererebbe un aumento del 10% del Pil. Bisogna poi spingere sulla semplificazione e la digitalizzazione dei processi."

Segretario c'è il giusto riconoscimento per il lavoro del pubblico impiego?

Stiamo forse assistendo a un cambio di sensibilità, ma il percorso è ancora lungo. Come afferma l'articolo 98 della Costituzione i dipendenti pubblici sono al servizio del paese. Dunque il pubblico non è una spesa, ma un investimento per il bene della collettività, perché offre una serie di prestazioni, dalla sanità alla scuola passando per il fisco, che devono essere efficienti e facilmente accessibili. Questo lo abbiamo visto molto chiaramente durante la pandemia, dove, accanto agli eroi della sanità subito dimenticati, la pubblica amministrazione ha tenuto in piedi il paese erogando, ad esempio, tutti i bonus per imprese e famiglie.

E dalla politica che sensibilità emerge?

Da vent'anni assistiamo a tagli strutturali, che minano l'operatività della PA e ci mettono al di sotto della media dei paesi europei, e alla politica delle piccole toppe. Serve, invece, una visione integrata e di ampio respiro di tutto il sistema pubblico, che questo governo non sta avendo. Se si vuole affrontare seriamente il problema della denatalità non si può pensare di gestirlo unicamente attraverso i bonus. Qui non si tratta dell'egoismo delle giovani coppie che non vogliono avere figli, ma della mancanza di servizi, asili nido, di stipendi e carriere inadeguati al costo della vita e alle aspettative, dell'innalzamento dell'età pensionabile che costringe i nonni ancora a lavorare, facendo venire meno l'aiuto che il tessuto familiare può dare. Ecco queste grandi sfide si vincono con una pubblica amministrazione valorizzata, capace di fornire servizi, creare ricchezza e che è un presidio di legalità in tutti i territori.





Che percezione hanno i cittadini della PA?

Secondo una nostra indagine, realizzata da Bigda, analizzando le conversazioni sui social e sul web, nei primi tre mesi del 2024 il 47% degli utenti ha espresso una valutazione negativa. Ogni mese sono oltre 300mila le conversazioni sulla PA in rete. Un'attenzione che si concentra prevalentemente nelle regioni del Sud. Gli elementi che generano questo sentiment negativo vanno dalla sanità ai servizi offerti dalla pubblica amministrazione, fino alla tutela dell'ordine pubblico. Ma c'è anche il tema della digitalizzazione nei pensieri del 40% degli utenti.

C'è poi anche lo scarso appeal della PA come possibile posto di lavoro.

Questo è un ulteriore problema da affrontare. La metà del concorso rivolto esclusivamente al sud è andato deserto, e in tutti gli altri rinunciano il 20% dei candidati idonei. Una mancanza di appeal dovuta sostanzialmente a quattro motivi.

Quali?

Gli stipendi della pubblica amministrazione, per le competenze richieste, sono totalmente inadeguati. Se facciamo un raffronto con il privato, dove solo il 17% degli addetti ha una laurea, nel pubblico la percentuale sale al 48%, e la quasi totalità dei concorsi la indica come requisito. Sono numeri che non devono sorprenderci, perché su i 3 milioni e 200mila dipendenti pubblici, scuola, sanità e funzionari richiedono la laurea. E con salari inferiori del 20% rispetto al privato viene meno l'interesse a lavorare nel pubblico. Mancano, ancora, prospettive di carriera, sotto il profilo economico e dell'avanzamento. C'è poi una carenza cronica di formazione. Nel pubblico impiego si fanno, in media, 4 ore all'anno, molto spesso mentre si lavora, che non sviluppano nessuna competenza. E questo impatta in una realtà che vede un'età media di 57 anni e, conseguentemente, skills che devono essere aggiornate. C'è poi, infine, un'arretratezza nel processo di digitalizzazione, l'88% dei processi è ancora analogico, e di innovazione sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro.

Che ricetta proponete?

Bisogna rinnovare i contratti scaduti da dicembre del 2021 e dare avvio a una nuova stagione di assunzioni, che siano stabili e durature. Gli organici sono ormai agli sgoccioli e, come detto, serve la presenza di nuove competenze e professionalità necessarie non solo per gli adempimenti del Pnrr ma anche per il lavoro ordinario. L'incremento di un terzo degli addetti genererebbe un aumento del 10% del Pil. Bisogna poi spingere sulla semplificazione e la digitalizzazione dei processi.

Altra questione è quella del lavoro agile che non sembra trovare molto spazio nel pubblico.

Sullo smart working si sono fatti passi indietro da Brunetta in poi. Questo, perché, il management della pubblica amministrazione non riesce a pensare per obiettivi. Il lavoro agile scardina il mero adempimento e la prestazione misurata attraverso il tempo. Semplifica e snellisce, anche grazie all'innovazione tecnologica e l'intelligenza artificiale, l'intero sistema di erogazione dei servizi.

Quale contributo può dare l'IA?

L'intelligenza artificiale già potrebbe essere realtà. La pubblica amministrazione può accedere a tutto un insieme di dati necessari per rilasciare documenti o permessi al cittadino. Oggi deve essere l'utente a dare l'input per richiedere un qualcosa che gli spetta di diritto. Con l'intelligenza artificiale, invece, questo potrebbe avvenire in automatico. Non è solo una questione di avanzamento tecnologico, ma anche un salto di paradigma nel pensare la filosofia del lavoro. Uno studio Microsoft-HouseAmbrosetti afferma che l'applicazione dell'IA generativa su tutti i settori del mercato del lavoro italiano genererebbe, a parità di ore lavorate, un aumento di 312 miliardi di valore aggiunto annuo, pari al 18,2% del Pil. Nella pubblica amministrazione possiamo liberare 1,72 miliardi di ore o incrementare la ricchezza prodotta di 35 miliardi. Ovviamente è un processo da governare e non subire, anche per evitare i potenziali effetti negativi. Ma resta un'innovazione che dobbiamo fare nostra

CONFRONTO SULLE CONVENZIONI TRA AGENZIE E MEF: LA FLP PROPONE UN PIANO DI ASSUNZIONI STRAORDINARIE PER ADM E L'ABBASSAMENTO DEGLI OBIETTIVI PER L'AGENZIA DELLE ENTRATE

Proposta una soluzione operativa per la quarta area attraverso una norma ad hoc

Nel pomeriggio del 5 aprile si è tenuto il confronto tra organizzazioni sindacali, agenzie fiscali e autorità politica sulle Convenzioni per il 2024.

Un momento che negli anni è scaduto sempre più nella ritualità, ma che quest'anno ha avuto alcune peculiarità che andavano sottolineate.

La FLP nel suo intervento ha prima di tutto ringraziato il Viceministro dell'Economia Leo – rappresentato dal Direttore Generale delle Finanze Giovanni Spalletta – e i direttori delle Agenzie per il risultato raggiunto con il Decreto Legge sulle agevolazioni fiscali, che ha stanziato 51 milioni all'anno nel biennio 2023-2024 per i lavoratori delle agenzie, come promesso nell'incontro dello scorso 28 febbraio.

Abbiamo sottolineato che, pur trattandosi di soldi già dei lavoratori, non è comunque facile di questi tempi trovare qualcuno che mantiene la parola data. Allo stesso tempo, però, la FLP ha ricordato che quei soldi non saranno al sicuro fino a che il Decreto Legge non sarà convertito e ha invitato tutti a tenere alta l'attenzione, visti anche i recenti attacchi stampa proprio sull'argomento, che tendono a farci passare per lavoratori privilegiati anziché come coloro i quali non percepiscono un euro per il raggiungimento degli obiettivi.

Abbiamo anche ricordato all'autorità politica che senza una modifica strutturale del rapporto convenzionale, che ovviamente deve contenere anche una revisione del sistema incentivante, il modello agenzie è da considerarsi morto e sepolto.

Auspichiamo quindi che il tavolo promesso e che deve concludersi entro ottobre faccia quanto necessario per mantenere almeno un minimo di quella specificità del fisco che dopo l'istituzione delle Agenzie Fiscali si è persa piano piano per strada.

Nel merito dei piani aziendali, le proposte della FLP sono state poche ma

Abbiamo anche ricordato all'autorità politica che senza una modifica strutturale del rapporto convenzionale, che ovviamente deve contenere anche una revisione del sistema incentivante, il modello agenzie è da considerarsi morto e sepolto.

ricche di contenuti, su un confronto che ci è parso più da "sfogatoio" che di merito e che invece deve contenere proposte strategiche anziché essere una sorta di tavolo d'appello delle cose che non si risolvono nelle trattative con le Agenzie.

Per l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, abbiamo fatto presente che non è possibile fare fronte alle sfide quotidiane sempre più ardue con un gap di personale che ci portiamo dietro da un decennio almeno e quindi all'autorità politica abbiamo chiesto un piano di assunzioni straordinarie sulla falsa riga di quello varato con la legge di bilancio 2022 per l'Agenzia delle Entrate.

Abbiamo all'orizzonte una sfida nuova, quella della riorganizzazione, che ha bisogno di un innesto di persone nuove e giovani oltre a un'organizzazione, anche provvisoria, che faccia fronte ai "buchi" di coordinamento che si sono aperti negli uffici periferici che sono stati coperti, al momento, solo a livello centrale.

Per l'Agenzia delle Entrate la FLP ha chiesto una decisa rivalutazione degli obiettivi, al momento impossibili da





raggiungere, e lo abbiamo fatto carte alla mano: l'incertezza normativa sull'applicazione del nuovo articolo 6 bis dello Statuto del Contribuente ha tenuto per alcuni mesi in stallo l'attività di accertamento; inoltre, nel piano aziendale sono conteggiate al 30 per cento le nuove 3970 assunzioni di funzionari tributari, una cosa possibile se fossero stati già assunti e, conteggiando i dovuti tempi di formazione e professionalizzazione, potessero davvero essere pienamente produttivi per l'ultimo trimestre 2024. Invece sappiamo tutti che le assunzioni

stanno slittando e quindi non possiamo far fronte agli obiettivi con 29.000 addetti. Su quest'ultimo punto si è svolto un curioso "siparietto" con il direttore dell'Agenzia, che continuava a dirsi convinto che fossimo già oggi oltre 33.000 persone. Evidentemente anche lui ormai pensava che i concorsi fossero conclusi. Gli abbiamo dovuto far notare che senza i neoassunti il piano allegato alla convenzione dice che la consistenza all'inizio del 2024 è di 29.154 persone. Abbiamo anche ribadito la richiesta all'Agenzia di un incontro a brevissimo ter-

mine per darci notizie certe sui tempi di assunzione dei 3.970 nuovi funzionari e dei relativi idonei, e anche degli idonei al concorso dei 900 assistenti tecnici. Infine, preso atto con disappunto e sconcerto che nessuna delle due agenzie ha inserito nemmeno l'ombra del riempimento della quarta area, la FLP ha proposto all'autorità politica un piano per superare l'istituto precario delle POER e utilizzare i relativi fondi per un riconoscimento stabile e duraturo del personale nella quarta area giuridica. Si sta perpetrando una vera e propria inadempienza



contrattuale che ha necessità di essere sanata. Sarebbe sufficiente, per fare ciò, una norma che spostasse i fondi oggi utilizzati per le POER sulle capacità assunzionali delle due agenzie vincolandoli all'utilizzo esclusivo per l'area delle elevate professionalità.

Anche sulla dirigenza la FLP, unitamente alla CIDA FC, ha chiesto lo scorrimento delle graduatorie dei concorsi a dirigente per l'ADM e almeno un inizio dello scorrimento delle graduatorie come previsto nel PIAO per l'Agenzia delle Entrate, che porterebbe intanto all'assunzione dalla

graduatoria del concorso a 175 posti di ulteriori 39 dirigenti.

Il direttore generale delle Finanze ha preso appunti e ci ha assicurato che le nostre proposte saranno riportate al Viceministro dell'Economia sia per per il piano straordinario di reclutamento per l'ADM che per la sterilizzazione di parte degli obiettivi dell'Agenzia delle Entrate a causa delle problematiche sottolineate dalla FLP.

Il direttore dell'ADM ha ringraziato i sindacati e ha detto che le proposte portate al tavolo sono realistiche e promesso

che farà di tutto per risolvere i problemi di sua competenza, a cominciare dall'organizzazione periferica provvisoria. La delegazione dell'Agenzia delle Entrate, invece, non ha replicato in alcun modo agli interventi sindacali.

INPS BLOCCA LE DOMANDE PER L'ANTICIPO INPS DI TFS/TFR

E' proprio vero, come recita un vecchio adagio, che le notizie brutte non vengono mai da sole! Dopo il "parere contrario" espresso alla Commissione Lavoro della Camera dalla Ragioneria Generale dello Stato sul disegno di legge presentato dall'on. Colucci e altri ("Atto Camera n. 1254") che, anche alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 130/2023, prevedeva da una parte la riduzione dei tempi di corresponsione della prima rata di TFS/TFR e dall'altra il suo incremento rispetto a quanto oggi previsto (ne abbiamo parlato nel precedente Notiziario n. 6 del 25 marzo u.s.), arriva una nuova brutta notizia che dà una ulteriore mazzata alle legittime aspettative dei neo pensionati pubblici di poter disporre in tempi più ravvicinati del TFS/TFR maturato in tanti anni di servizio.

Con msg. n. 1628 del 25 u.s., con riferimento alla "prestazione di anticipazione ordinaria del TFS/TFR in favore degli iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali (c.d. "Fondo Credito"), la competente Direzione Centrale dell'INPS ha comunicato che "le risorse finanziarie a essa destinate nel Bilancio di previsione dell'INPS per l'anno 2024 sono, sulla base delle stime effettuate, in via di esaurimento", motivo per il quale "a partire dal 25 aprile 2024 è inibita la presentazione di nuove domande"; inoltre, "le domande, per le quali la proposta di cessione pervenuta dall'utente abbia superato la verifica di capienza, devono essere esitate con le consuete modalità" e, in ordine alla gestione di quelle non ancora elaborate, le Sedi INPS dovranno attendere "ulteriori istruzioni operative".

Dunque, le disponibilità finanziarie dell'INPS per far fronte alle numerosissime domande di anticipo ordinario del TFS/TFR provenienti da lavoratori pubblici collocati in pensione, stanno per finire, e per questo l'Istituto a far data dal 25 aprile u.s. ha chiuso i rubinetti impedendo la presentazione di nuove domande.

A tal riguardo, con l'auspicio che il nuovo Presidente

INPS Gabriele Fava, in carica dal 18 u.s. e al quale vanno i nostri auguri di buon lavoro, possa trovare una soluzione al problema magari attraverso un rifinanziamento adeguato, sono due le considerazioni di primo acchito che questa vicenda sollecita.

La prima, è che, dopo aver così tanto magnificato la decisione del proprio Consiglio di Amministrazione dell'epoca (delibera n. 219 del 9.11.2022) di assicurare ai dipendenti pubblici, cessati dal servizio e iscritti al Fondo Credito, l'anticipazione di TFS/TFR applicando un tasso di interesse dell'1% dell'importo erogato a carattere fisso per tutta la durata del finanziamento più un ulteriore 0,50% una tantum per spese di amministrazione, successivamente resa operativa dal 1 febbraio 2023 (ne abbiamo riferito nel Notiziario CSE FLP Pensionati n. 3 del 30.01.2023), INPS ne ha poi ridotto la portata in quanto, a fronte di un prevedibile alto numero di domande, per l'anno in corso ha destinato a questa operazione risorse palesemente insufficienti, come dimostra il fatto che a meno di un terzo dell'anno sono già esaurite.

La seconda considerazione è però ancora più amara, e costituisce quella autentica "mazzata" alla quale facevamo riferimento in apertura di Notiziario.

A fronte dell'impossibilità oggi di accedere all'anticipo INPS, al lavoratore pubblico neo-pensionato restano solo due strade, evidentemente alternative tra loro:

- attendere i tempi biblici di erogazione del TFS/TFR maturato per come previsto dalle norme vigenti (entro 105 giorni, in caso di cessazione dal servizio per inabilità o per decesso; dopo 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, in caso di 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.); infine, per chi accede alla pensione con "quota 100" o "quota 102" o "quota 103", il ritardo è ancora maggiore, in quanto i trattamenti di liquidazione vengono erogati solo al raggiungimento del requisito di vecchiaia (67 anni) o



di quello per la pensione anticipata ordinaria (42 anni e 10 mesi per gli uomini, un anno in meno per le donne);

- oppure, ricorrere, all'anticipo del proprio TFS/TFR da parte di Istituti di credito in base allo specifico accordo tra Governo e ABI (Associazione Bancaria Italiana) sottoscritto nel 2020 e che successivamente, con DM 1.08.2022 pubblicato nella GU n. 223 del 23.09.2022, è stato prorogato per ulteriori 24 mesi, accordo che consente ai lavoratori pubblici di poter accedere all'anticipo TFS/TFR nei limiti dell'importo netto di 45.000 euro, ma alcune Banche consentono anche l'anticipazione di tutto il TFS maturato certificato da INPS ("cessione ordinaria" ex DPR 180/1950). Ma sempre e comunque con costi bancari molto alti, e che arrivano oggi anche al 5%, a causa dell'aumento dei tassi di interesse e del c.d. "rendistato", ultimamente lievitato.

Prospettive entrambe poco allentanti, che appesantiscono una vicenda, quella dell'erogazione del TFS/TFR ai lavoratori pubblici collocati in pensione, e che rappresenta una "vergogna assoluta", come la dichiarò il Segretario Generale FLP Marco Carlomagno nell'intervista al Messaggero del 17 agosto 2022.

Un vergogna che nasce dalla differenza di trattamento tra lavoratori pubblici e privati in merito all'indennità di fine rapporto: i lavoratori privati percepiscono il TFR al momento del collocamento in pensione e lo percepiscono in tutto il suo maturato economico, a differenza dei lavoratori pubblici che percepiscono la loro "liquidazione" in tempi che arrivano anche fino a 5 anni come abbiamo prima ricordato, e in aggiunta anche in forma rateale: un'unica soluzione, se l'importo è pari o inferiore a 50.000 euro; due rate annuali, se l'importo è compreso tra i 50.000 e inferiore ai 100.000 euro, la prima pari a 50.000 euro e la seconda pari all'impor-

to residuo; tre rate annuali, se l'importo è pari o superiore a 100.000 euro. Una disparità di trattamento che peraltro fa il paio con altre disparità sul punto che il lavoratore pubblico vive pure nel corso della sua vita lavorativa, in primis l'impossibilità di richiedere fino al 70% del TFR maturato per spese sanitarie, acquisto prima casa e spese in congedo, possibilità assicurata oggi solo ai lavoratori privati.

Di fronte a questo stato di cose, e dopo averlo già fatto nel 2019 (sentenza n. 159), si è nuovamente espressa la Corte Costituzionale che, con sentenza n. 130 del 23 giugno 2023 (si veda il nostro Notiziario n. 17 del 27.07.2023), ha affermato come non sia giustificabile il differimento/rateizzazione del TFS per chi "va in pensione per raggiunti limiti di età o di servizio", e dunque in primis per i "pensionamenti di vecchiaia", invitando al contempo il legislatore a rimuovere questa condizione, cosa che il legislatore sinora non ha fatto, nonostante le ripetute sollecitazioni venute dal fronte sindacale, e in primis da CSE e FLP. E anche quando c'è stato il tentativo di dare soluzione pur parziale al problema, come il DDL Colucci, sappiamo poi che fine ha fatto.

Noi pensiamo invece che sia solo questa la strada maestra per risolvere definitivamente il problema, e cioè il varo di una legge che rimoduli e riallinei tra loro le diverse norme in materia di indennità di fine rapporto, che assicuri sul punto pari trattamento tra lavoratori pubblici e privati, sia in corso di vita lavorativa che al momento del collocamento in pensione.

Solo così, l'"opzione anticipi TFS/TFR" non avrebbe più ragione di esistere, e con essa le forche caudine alle quali il neo-pensionato pubblico deve oggi sottostare, e in questa direzione continueremo a muoverci e lavorare.

AGENZIA DELLE ENTRATE FLP CHIEDE LA RIDUZIONE DEGLI OBIETTIVI

Non siano i lavoratori a pagare per le riforme legislative e i ritardi nelle assunzioni.

Abbiamo inviato la nota, allegata al presente notiziario in cui chiediamo, oltre a informazioni sui concorsi in atto anche, visti i ritardi nelle assunzioni, la riduzione del budget assegnato alle strutture.

Circa il primo punto, non siamo alla ricerca di responsabili o accertare responsabilità nei ritardi. Non è compito del sindacato. Ma certamente l'Agenzia ha commesso, relativamente al concorso a 3970 posti per Funzionari Tributarî, diversi errori di comunicazione che si sono tradotti nella creazione di aspettative e di incertezze.

Sia con la pubblicazione delle c.d. graduatorie anonime sia con le fughe di notizie i partecipanti hanno fatto affidamento.

Non vogliamo elencare, a nostro giudizio, i tanti errori fatti. Chiediamo, adesso, un'inversione di rotta attraverso una informazione completa ed esaustiva – non limitata al concorso citato – perché dietro ai freddi numeri ci sono persone che hanno già rassegnato dimissioni o rinunciato a nuove opportunità perché hanno riposto fiducia nell'Agenzia.

Strettamente connessa è l'ulteriore richiesta avanzata, ossia la riduzione degli obiettivi assegnati alle strutture territoriali.

Connessione che nasce dal fatto che i futuri

collegi, sul presupposto iniziale, ovvero l'assunzione a febbraio, sono stati considerati percentualmente nella costruzione del budget e degli obiettivi. Ad ingarbugliare ulteriormente la situazione, come sappiamo, sono intervenute le modifiche legislative allo Statuto del Contribuente, che hanno compresso i tempi di lavorazione soprattutto alle aree controllo.

Se già in sede di assegnazione del budget definitivo è apparso impossibile raggiungere certi numeri, adesso se ne ha la definitiva consacrazione.

Riteniamo, quindi, che essendo mutate, per cause impreviste e non ascrivibili a precise responsabilità, le condizioni iniziali, sia possibile ottenere la riduzione degli obiettivi per impossibilità oggettiva.

Ed è quello che abbiamo chiesto con la nota e che chiederemo oggi con forza al Vice Ministro Leo in occasione dell'incontro previsto per discutere delle Convenzioni tra Agenzie e Mef. Forte è il senso di scoraggiamento del personale che vede come vano ogni sforzo per raggiungere i numeri assegnati. E vogliamo evitare che oltre al danno vi sia la beffa economica di veder decurtato il salario accessorio per il mancato raggiungimento degli obiettivi.

Dobbiamo scongiurare che a pagare le conseguenze di errori o eventi imprevisti siano sempre i soliti noti.

Roma, 4 aprile 2024
All'Agenzia delle Entrate
Direttrice Centrale Risorse Umane
Dottoressa Laura Caggegi
All'Ufficio Relazioni Sindacali
Dottoressa Ornella Oliveri

Oggetto: Richiesta informazioni su concorsi in svolgimento. Richiesta riduzione budget assegnato alle strutture territoriali.

Gentile dottoressa Caggegi,
anche in data odierna abbiamo appreso da fonti di stampa di un possibile, ennesimo rinvio della pubblicazione delle graduatorie del concorso a 3970 posti per Funzionario Tributario. La notizia era certamente nell'aria viste le recentissime sentenze del TAR del Lazio riguardanti il concorso a 530 posti Funzionari SPI, che certamente impattano sull'orientamento, recentemente espresso da codesta Agenzia, in merito all'applicazione della norma c.d. "taglia idonei". Non ci interessa andare alla ricerca di responsabili nei ritardi di un concorso nato, forse, "sotto una cattiva stella".

Certamente una responsabilità, a nostro giudizio, è consistita – e continua a consistere – in errori di comunicazione, a partire dalla scelta di rendere pubblici i risultati anonimi, passando per le "fughe di notizie" sui criteri di redazione delle graduatorie, che hanno alimentato aspettative e incertezze.

Inutile ricordare che dietro ai numeri vi sono persone che hanno riposto fiducia nell'Agenzia: alcuni rassegnando dimissioni, altri rifiutando nuove opportunità, ma tutti facendo affidamento alle comunicazioni ufficiali sulla pubblicazione o su quanto affermato durante le riunioni. Crediamo, pertanto, sia opportuno dare immediata ed esaustiva informazione, non solo sulle tempistiche di assunzione ma, anche, su tutti gli ulteriori aspetti – eventuale calcolo idonei, eventuale graduatoria unica, soggetti con riserva – che possano rasserenare gli animi e rispondere alle aspettative venutesi a creare. A nostra memoria è la prima volta che un concorso crea siffatti problemi e riteniamo doveroso, dopo tutte le comunicazioni ufficiali seguite da smentite, un intervento informativo trasparente e chiarificatore.

Ovviamente si chiede di conoscere quali siano gli intendimenti dell'Agenzia in merito al concorso cui le sentenze del TAR Lazio depositate il 2 aprile u.s. afferiscono.

Sempre in merito ai concorsi in atto e non ancora conclusi, si chiede di conoscere le decisioni dell'Agenzia riguardanti gli idonei del concorso per 900 assistenti tecnici che, ormai da circa 5 mesi, attendono di sapere se continuare a coltivare speranze di assunzione o di abbandonarle definitivamente.

Comprendiamo che gli uffici preposti siano oberati di lavoro, ma non è possibile continuare a tenere appese centinaia di persone ancora per lungo tempo.

Strettamente connesso è anche il secondo aspetto della presente richiesta. La scrivente O.S. esprime una sincera preoccupazione, viste le notizie che giungono dai territori, in merito alla tenuta degli uffici dati gli obiettivi assegnati. Sappiamo tutti che il budget 2024 è stato costruito tenendo conto, parzialmente, anche dei nuovi ingressi previsti a seguito dei concorsi: infatti, ogni neoassunto è stato contabilizzato al 30%. Questo sul presupposto dell'assunzione entro febbraio e di una capacità di lavoro in autonomia calcolata a partire dall'ultimo quadrimestre dell'anno. Purtroppo, le cose non sono andate come sperato e, unitamente alle modifiche legislative intervenute allo Statuto del Contribuente, rendono impossibile il raggiungimento degli obiettivi assegnati. Questo sta creando grosso stress nel personale che percepisce sin da adesso come inutile ogni sforzo compiuto.

Nessuno poteva ipotizzare, alla fine del 2023 e inizi del corrente anno, le lungaggini del concorso o la novella legislativa che impatta sui tempi di lavorazione. Trattandosi di circostanze sopravvenute crediamo sia possibile intervenire, essendo integrate le condizioni di eccezionalità, per richiedere una revisione del budget e degli obiettivi assegnati anche al fine di non penalizzare economicamente i colleghi costretti a fare corse forsennate per cause a nessuno imputabili.

Sicuri di un positivo riscontro, si porgono cordiali saluti.

Il Componente la Segreteria Nazionale
FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

TAVOLO DI CONTRATTAZIONE NAZIONALE PIANO DI VALORIZZAZIONE 2024

PIANO DI VALORIZZAZIONE 2024
Il responsabile delle relazioni sindacali nazionali del Gabinetto, dott. Stefano Lanna, ci ha informato

dell'avvio di una procedura presso il MEF e la Presidenza del Consiglio dei Ministri al termine della quale sarà predisposto un Decreto Legge che fisserà l'incremento delle risorse del Piano di valorizzazione 2024 di 2 milioni di euro. In tal modo l'importo complessivo a disposizione sarà di 7 milioni di euro.

Il risultato non era affatto scontato!

Nella riunione odierna si è proceduto ad approvare solamente il Progetto di valorizzazione per le aperture relative agli eventi serali di 3 ore in occasione delle Giornate Europee del Patrimonio e per la Notte europea dei musei (18 maggio p.v.), in attesa che venga approvato il Decreto Legge con l'incremento che porterà alla completa definizione del piano di valorizzazione.

Rammentiamo che la FLP e la CISL hanno posto l'incremento delle risorse come condizione per l'avallo delle attività speciali in occasione del Natale 2023.

FRD E PROGRESSIONI ECONOMICHE 2024

Prosegue il confronto sul Fondo Risorse Decentrate 2024, che, ricordiamo, con-

tiene il gettito per molti dei pagamenti al personale: turnazioni, progetti nazionali e locali, posizioni organizzative, indennità per direttori di biblioteche e archivi nonché progressioni economiche.

Le turnazioni si incrementano da 29 a 31 milioni di euro;

Previsti 4,5 milioni di euro per un nuovo accordo sulle progressioni economiche: presto la convocazione delle parti sociali per definire alcune modifiche al nuovo bando che sarà pubblicato entro la fine del 2024;

Stanziati 3 milioni di euro per l'assegnazione degli incarichi di specifica responsabilità ovvero le Posizioni Organizzative per l'Area degli Assistenti (art. 54 del CCNL Funzioni centrali 2019-2021).

Per le POC dei funzionari è stato previsto l'incremento delle risorse per gli Istituti autonomi e per la riorganizzazione; potremo eventualmente spostare le risorse dai "vecchi" ai "nuovi" centri di responsabilità, pertanto tutti gli Uffici soggetti a soppressione saranno comunque garantiti. Il trasferimento delle competenze dai Segretariati alle SABAP capoluogo di regione, prevede la contestuale integrazione delle POC negli uffici di nuova costituzione delle SABAP.

NEO DIRIGENTI TECNICI

Prosegue serrato il confronto per l'assegnazione delle sedi a seguito del sospirato inquadramento.

Si prevede vengano comunicate la pros-



sima settimana. Il Segretariato Generale è pronto a gestire questa fase.

Stiamo seguendo con grande attenzione la vicenda e abbiamo già acquisito una sostanziale convergenza sulla necessità di effettuare, non appena ci saranno le condizioni, un interpello generale sia per consentire la ricollocazione di coloro i quali saranno momentaneamente collocati in forma provvisoria, sia per i dirigenti in servizio da molti anni. Tutti dovranno avere l'opportunità di optare per un Istituto o un servizio alla luce della riorganizzazione. Vigiliamo inoltre sulla tempistica per l'inquadramento dei dirigenti tecnici risultati idonei. La medesima è strettamente connessa all'emanazione dei DD.MM. e alla decadenza prevista per novembre del comma 6 temporaneamente mantenuti nel loro incarico.

FESTIVI INFRASETTIMANALI

Nel corso del confronto sul FRD è emersa l'annosa questione dei festivi infrasettimanali per la quale è stata richiesta una definizione ancora mai raggiunta. Il tavolo si è orientato per stralciare l'argomento da trattarsi separatamente.

MOBILITA'

L'Amministrazione ha comunicato che procederà, in osse-

quo agli accordi a suo tempo stipulati, a una seconda fase per offrire ulteriori opportunità a coloro ai quali non è stato consentito il trasferimento sulla base dei parametri e percentuali concordate.

PROGETTI LOCALI

A seguito delle osservazioni della Funzione Pubblica si è giunti alla conclusione di modificare la percentuale di incremento per i cosiddetti "capo progetto", fissandola, a seguito di una consultazione al tavolo, in un range compreso fra l'1% e il 3%. La scelta definitiva sarà comunicata dalle OO.SS. appena terminato un confronto informale sull'argomento.

NOTIZIE FLASH

Le OO.SS. hanno espresso grande preoccupazione per il Giubileo del 2025. Riteniamo necessario agire tempestivamente e prevedere le risorse umane ed economiche per affrontare l'enorme afflusso di turisti.

Quasi pronto il testo definitivo sui nuovi profili professionali, che speriamo di sottoscrivere nelle prossime riunioni, così da avviare il confronto sui passaggi di Area.

DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO COSI' NON VA!!!!!! BASTA INTERPRETAZIONI UNILATERALI! LA FLP EPNE CHIEDE IL RITIRO DEL MSG HERMES 3478

Con messaggio Hermes 3478 del 4/10/2023 l'INPS ha impartito precisazioni del tutto "innovative" in merito all'applicazione della "concessione" del diritto alla conservazione del posto di lavoro, previsto dall'art. 19 del CCNL 2019-2021, per il lavoratore a tempo indeterminato vincitore di concorso.

L'INPS ci dovrebbe spiegare perché un diritto vada "concesso" e non "garantito"!

L'Istituto giunge alla conclusione, sulla base di chiarimenti forniti dall'Aran, che il vincitore di concorso pubblico ha l'obbligo di rassegnare le dimissioni, secondo quanto previsto dall'art. 68 del CCNL 2016/2018 tuttora vigente.

Tuttavia, dalla lettura dell'art. 19, commi 10 e 11, si rileva che" il dipendente vincitore di concorso ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza".... e che "in caso di mancato superamento del periodo di prova o per recesso, rientra a domanda nella area o categoria e profilo professionale di provenienza".

Questo DIRITTO del lavoratore mal si concilia con il richiamo all'articolo 68 del CCNL 2016/2018 che NON PREVEDE tra le cause di cessazione del rapporto di lavoro l'ipotesi di recesso per concorso presso altra pubblica amministrazione ma prevede tout court le "dimissioni".

Il parere ARAN cfc115a, infatti, risponde alla domanda: il diritto alla conservazione del posto di lavoro, nel caso di vincita di concorso pubblico, viene riconosciuto al dipendente anche se quest'ultimo risulta vincitore in un'Amministrazione non appartenente a nessun comparto o area di contrattazione?

La risposta dell'ARAN è: "Il diritto alla conservazione del posto di lavoro è stabilito nell'articolo 19 commi 10 e 11 del CCNL Funzioni Centrali ai sensi dell'art. 1 comma 5. E' dunque un diritto soggettivo che spetta ai lavoratori di queste Amministrazioni....

La sottile linea di demarcazione sembra dunque presso quale

Amministrazione si vinca il concorso.....

Se a questo parere non fosse seguito quello successivo (ARAN cfc116a) dove invece l'Agenzia risponde che il dipendente vincitore di concorso pubblico ha l'onere di rassegnare le dimissioni presso l'Amministrazione di appartenenza, secondo quanto previsto dall'articolo 68 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018, non sarebbe nata la querelle.

Perché l'INPS si è affrettato a far propri gli orientamenti Aran, ignorando il CCNL vigente che prevede un diritto soggettivo senza se e senza ma??

La conservazione del posto di lavoro, oltre ad essere un diritto soggettivo, deve continuare ad essere strumento di garanzia. Vincere un concorso in altra Pubblica Amministrazione non deve diventare un "cappio" stringente che determina la perdita di diritti e garanzie, costringendo alle dimissioni prima ancora che sia terminato il periodo di prova nelle amministrazioni di destinazione.

Ancor più, se si vince un concorso pubblico indetto dall'amministrazione d'appartenenza!

Ciò che il CCNL non ha inteso regolare in maniera restrittiva non può essere demandato alla sola interpretazione dei pareri ARAN e, per questo, la Federazione nazionale FLP ha tempestivamente richiesto all'ARAN l'attivazione della procedura di interpretazione autentica degli articoli 18, comma 5, e 19 comma 9, del CCNL 2019-2021.

LA FLP EPNE PER IL RILANCIO DELL'ASDEP CHI FA IL GIOCO DELLE COMPAGNIE ASSICURATIVE?

Da qualche tempo, note organizzazioni sindacali pubblicizzano pacchetti-salute a buon mercato, in aperta concorrenza con la polizza sanitaria ASDEP. Le stesse organizzazioni sindacali presidiano l'ASDEP con diversi consiglieri d'amministrazione e componenti dell'assemblea. Tutto questo, nonostante l'INPS abbia dichiarato decaduti da tempo gli organismi dell'ASDEP e annunciato il loro rinnovo, invitando i sindacati aventi diritto in base allo Statuto e, quindi, ai risultati elettorali a designare i propri rappresentanti.

Anche alla FLP è stato finalmente riconosciuto il diritto a ricoprire un posto nel C.d.A. e un altro nell'Assemblea.

E' preoccupante il silenzio degli altri Enti fondatori dell'ASDEP (INAIL e ACI) e lo stesso INPS non ha fatto i conti con l'arroganza di quelle organizzazioni sindacali che, pur di mantenere lo status quo, non designano i loro nuovi rappresentanti nell'ASDEP, paralizzando di fatto l'Associazione.

Il pool assicurativo che gestisce la polizza sanitaria dei dipendenti INPS, INAIL, ACI e di altri enti associatisi, continua a respingere molte richieste di rimborso con la motivazione "questa tipologia di prestazioni non è prevista dal contratto"!!!

La responsabilità del degrado dell'ASDEP, di certo, non va ascritta solo alle compagnie assicurative ma va imputata al vecchio C.d.A. che, pur decaduto da anni, ha continuato a produrre atti illegittimi e contratti deleteri per i lavoratori, che non hanno più una polizza sanitaria decente.

I contratti alla base degli ultimi "appalti" non garantiscono rimborsi ma impongono franchigie e costi di adesione altissimi!

Da qui la furbesca campagna promozionale di pacchetti-salute che, a ben guardare, neppure offrono grandi coperture assicurative.

La FLP EPNE non ci sta e propone ai lavoratori l'iniziativa inversa: **SALVIAMO L'ASDEP E RIDIAMO AI LAVORATORI UNA POLIZZA SANITARIA CHE RIMBORSI LE SPESE PER LA SALUTE.**

In caso contrario, sarebbe meglio restituire a ciascun lavoratore la propria quota di Fondo (circa seicento euro) che sta finanziando (inutilmente) l'ASDEP. Sarebbe una sconfitta ma, almeno, consentirebbe a tutti di dotarsi di una polizza sanitaria privata.

Un consiglio: diffidate di polizze sanitarie a buon mercato, con due o trecento euro l'anno non si va da nessuna parte.

Continuate a segnalarci i vostri mancati rimborsi, siamo pronti alle azioni legali per la salvaguardia e il rilancio dell'ASDEP.

FIRMATO L'ACCORDO PER L'EROGAZIONE DEL PDR 2023

Si è tenuta una riunione nazionale con l'Agenzia, nel corso della quale abbiamo sottoscritto l'accordo di consuntivazione del PDR 2023;

l'importo medio pro-capite è pari a 3.761 euro rispetto a quello del PDR 2022 che è stato pari a 3.517 euro. Il premio verrà erogato con il cedolino di maggio.

Un piccolo incremento che rappresenta comunque un buon risultato, se teniamo conto che nel 2023 tutte le direzioni territoriali hanno superato in modo consistente gli obiettivi loro assegnati e che questo non ha generato "economie" nella ripartizione. Ricordiamo che nel 2022 la Calabria non raggiunse gli obiettivi - e con lei anche la direzione generale - e quindi una parte del personale percepì un premio ridotto; così le risorse risparmiate furono spalmate sui premi

del personale di tutte le altre direzioni. Inoltre, sempre l'anno scorso, una parte del personale ha potuto beneficiare del passaggio di livello e questo ha comportato un esborso maggiore che ha intaccato lo stanziamento complessivo.

Nonostante tali accadimenti il PDR 2023 non è diminuito bensì, come detto, siamo riusciti ad innalzarne l'importo medio, seppur di poco, e speriamo di continuare a farlo per il futuro in modo più sostenuto, essendo consapevoli che per far questo bisognerà lottare - speriamo insieme all'agenzia - per ottenere maggiori fondi da parte del MEF, anche in considerazione dei lusinghieri risultati ottenuti (incremento di produttività dell'Agenzia tra l'anno 2022 e 2023 pari al 38%).

INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE
In riunione è stato poi illustrato un documento contenente un'analisi degli incarichi che danno diritto agli incentivi per

le funzioni tecniche e un quadro relativo alla loro ripartizione tra il personale avente diritto. Ci è stato detto che le richieste di incentivo pervenute a DRUO, analizzate e mandate in liquidazione da inizio 2023 sino a febbraio 2024 sono state esaminate e mandate in liquidazione;

inoltre sono state analizzate anche le richieste pervenute a inizio marzo 2024 e queste saranno liquidate entro il prossimo mese di giugno. Queste ultime sono richieste relative a incarichi la cui competenza è compresa tra il 2019 e il 2023. Dai dati di sintesi risultano state lavorate più di 1.000 posizioni per oltre 1 milione di euro trattati, per i quali sono stati coinvolti complessivamente 226 colleghi, di cui 161 delle strutture territoriali e 65 di direzione generale (incluso SpP), per un importo medio pro capite di € 4.560.

Come FLP, pur apprezzando lo sforzo fatto da DRUO per rilevare manualmente



questi macro dati (ad oggi l'agenzia non detiene ancora una procedura informatizzata che agevoli la raccolta di tali informazioni, ma si sta attrezzando, anche per arrivare a garantire una liquidazione degli incentivi spettanti in tempi accettabili, 90 giorni), abbiamo evidenziato la necessità di avere un quadro maggiore di dettaglio per capire meglio se e come sia stata applicata una rotazione nello svolgimento degli incarichi, quanti e come siano stati distribuiti e l'impatto degli importi complessivi che singolarmente sono stati attribuiti.

Ciò al fine di meglio regolamentare e garantire una rotazione degli incarichi il più ampia possibile e per dare la possibilità a tutti i colleghi, tecnici ed amministrativi, in possesso dei titoli e delle competenze necessarie a poter accedere a questo importante segmento di attività, che permette di avere un ulteriore e rile-

vante pezzo di salario accessorio.

L'Agenzia ha condiviso le nostre riflessioni, evidenziando che man mano che disporrà di dati più analitici ce li metterà a disposizione, così come ha preannunciato che a breve renderanno attivi i registri (albi) relativi ai RUP e ai DL che avevamo previsto nell'accordo del 14 marzo 2023. Tale sistema permetterà di garantire maggiormente un criterio di rotazione nell'assegnazione degli incarichi.

L' Agenzia ha informato, infine, che il nuovo Regolamento degli incentivi, che ha subito uno stop nei mesi scorsi, verrà riproposto per la sua approvazione al Comitato di gestione nella prossima seduta prevista per il 16 Aprile pv.

COMMISSIONE WELFARE

È stato fornito anche un aggiornamento sull'attività della Commissione welfare, e si auspica di poter definire un accordo per far decollare la relativa piattaforma in

tempi brevi.

CO-WORKING

Infine è stato anticipato dall'Agenzia (ci manderanno a breve una bozza di documento) un'ipotesi di accordo per la regolamentazione del co-working, che diciamo da subito non ci è piaciuta affatto.

In particolar modo non condividiamo affatto la volontà dell'Agenzia di voler concedere, come per il lavoro agile, max 10 giorni mensili e senza possibilità di cumulo tra i due istituti, e poi non ci convince anche il sistema di prenotazione delle possibili postazioni che dovranno essere individuate presso ogni sede di lavoro accennato dall'Agenzia.

Ma aspettiamo di leggere la bozza e poi torneremo in modo più approfondito sull'argomento.

APPROVATA LA GRADUATORIA PER IL PASSAGGIO DEGLI EX AUSILIARI A OPERATORI GIUDIZIARI



Approvata la graduatoria per il passaggio dei primi 600 ex Ausiliari a Operatori giudiziari consultabile sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

La comunicazione è pervenuta nella serata di ieri dalla Direzione generale del personale del DOG.

L'immissione nella nuova Area avverrà con decorrenza 7 maggio 2024.

Si tratta di un importante risultato, dopo lo scorrimento della graduatoria per il passaggio a Funzionari UNEP dei 319 idonei, che prenderanno servizio nelle nuove funzioni il 16 aprile 2024, che finalmente portiamo a casa, dopo anni di attesa.

A tutti loro la FLP formula un sincero augurio.

A breve saranno, comunque, anche pubblicate le graduatorie definitive delle progressioni economiche all'interno delle Aree, che scontano ancora qualche difficoltà, a causa delle numerose istanze di riesame presentate nei mesi scorsi dai colleghi, ma che comunque avranno decorrenza gennaio 2023.

L'impegno della FLP però ovviamente continua.

Non solo per dare piena attuazione a



tutte le “code” contrattuali degli anni scorsi ,nessuna esclusa, ma anche per definire con il nuovo ordinamento professionale percorsi efficaci, capaci di valorizzare appieno tutte le professionalità presenti nel Ministero della Giustizia, comprese quelle che per diversi motivi, non hanno potuto avere le medesime opportunità e prospettive di altri settori. Così come contiamo di dare rapida

attuazione ed effettività alla norma inserita nel DL PNRR, dalla FLP fortemente voluta, che rifinanzia finalmente il Fondo dei lavoratori della giustizia, riaprendo un percorso che dovrà portare le risorse necessarie a remunerare la particolarità e la delicatezza del lavoro svolto. Risultati concreti (pensiamo anche allo sblocco degli interPELLI nazionali) che dimostrano come anche al Ministero

della Giustizia, pur con tutte le difficoltà derivanti da anni di situazioni cristallizzate, è possibile fare ancora del “buon sindacato”, offrendo al personale prospettive e risposte collettive, e senso di appartenenza, invece che la ricerca di singole e disperate scorciatoie personali.

cinem



1

938. Vigilia della Seconda Guerra Mondiale, Nicholas Winton, londinese, 29 anni, agente di borsa, avvertendo la minaccia dell'invasione della Germania di Hitler organizza un piano di salvataggio, noto come "Operazione Kindertransport" per centinaia di bambini, molti di religione ebraica, prima dell'inizio del conflitto. Grazie a Martin Blake, che gli aveva chiesto di andare a Praga per aiutarlo a coordinare le operazioni del Comitato Britannico per i rifugiati della Cecoslovacchia e altre figure centrali come Doreen Warriner e di sua madre Babette che intanto collaborava da Londra, Winton riesce a far partire otto treni con a bordo centinaia di bambini che raggiungono la Gran Bretagna dove vengono ospitati da famiglie affidatarie. Ne era previsto un nono,

ma il giorno in cui doveva partire, il 1° settembre 1939, Hitler ha invaso la Polonia e i confini in Europa sono stati chiusi. Nella seconda metà degli anni '80, l'impegno di Winton viene finalmente riconosciuto pubblicamente quando ha avuto l'occasione di incontrare quei bambini ormai adulti nel corso della trasmissione della BBC *That's Life!*. Alla fine ne ha salvati 669 dai campi di concentramento e verrà denominato come lo "Schindler britannico".

Una valigetta, le pagine di un diario con foto e ritagli di giornali. Quelle finali sono rimaste bianche. La Storia in *One Life* si riscrive da lì.

Proprio come in *Schindler's List* di Spielberg, c'è un elenco di nomi da salvare. E come in quel film, anche in questo caso i volti restano subito impressi, dai bambini nel campo di rifugiati in Cecoslovacchia sotto la neve che chiedono la cioccolata a Nicholas alla dodicenne che porta con sé un neonato, ai genitori che sono costretti a separarsi dai loro figli.

Il primo piano in *One Life* ha una forza espressiva dirompente proprio perché racchiude la storia di ognuno dei personaggi. James Hawes è al suo primo lungometraggio per il cinema ma sembra che ne ha già girati dieci dopo aver già mostrato le proprie capacità per circa trent'anni come solido regista televisivo (di cui vanno ricordati, per esempio, cinque episodi diretti di *Doctor Who*, due di *Black Mirror*, tre di *Snowpiercer* e sei di *Slow Horses*) ha un'incredibile padronanza nella lucidità in cui racconta la storia di Nicholas Winton ma riesce al tempo stesso ad emozionare nel modo più semplice e immediato possibile.

Non c'è solo la lezione di Spielberg ovviamente ma anche quella di Polanski (*Il pianista*). *One Life* però ridefinisce autonomamente il proprio posto all'interno del "cinema sull'Olocausto", si sofferma su dettagli fondamentali e inquietanti (la cartina con il piano temporale di espansione di Hitler nel corso degli anni) ma soprattutto ci sono i momenti delle partenze e degli arrivi, tra le stazioni della Cecoslovacchia e di Praga, che sono pagine di grande cinema.

Possono essere un po' più lunghi (l'affidamento dei bambini alle famiglie inglesi) o anche brevissimi ma che lasciano il segno (l'attesa al binario di un treno che non arriverà mai). Ma già da qui si vede in James Hawes la mano sicura ma al tempo stesso coinvolta dalla storia che racconta, dove le tracce della memoria sono già in quella stanza incasinata della casa di Winton nel

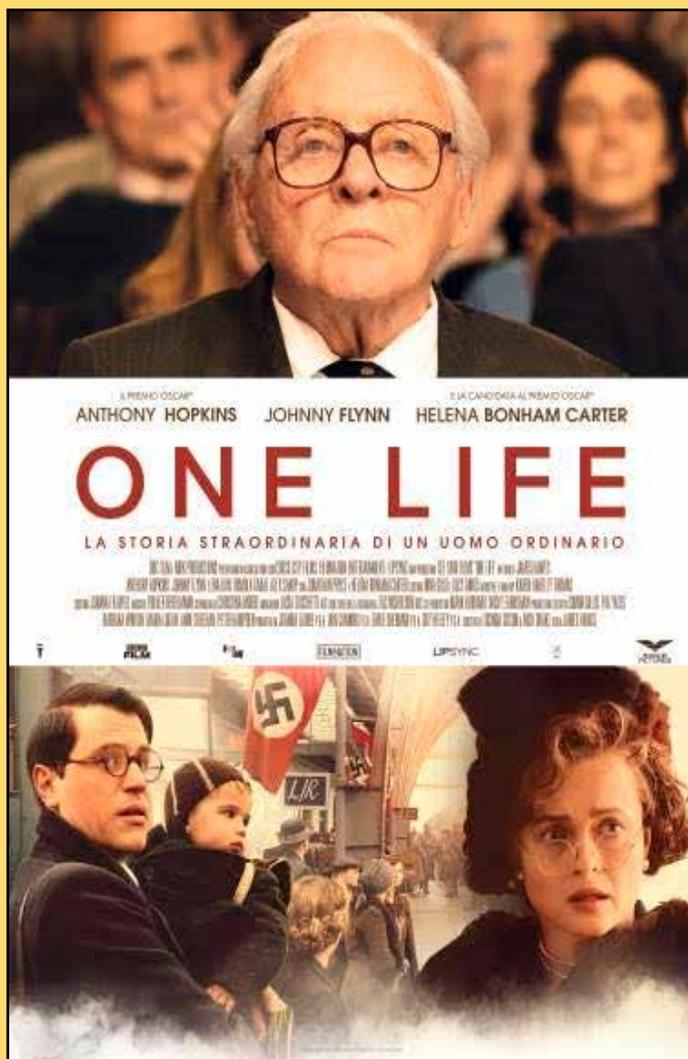
a

cinema

1987.

In più, colpiscono contemporaneamente le prove di Anthony Hopkins e Johnny Flynn (rispettivamente Winton anziano e giovane). Il primo con una maestria e un'intensità che diventa esplosiva nella trasmissione *That's Life!* in cui rivede molte delle persone che ha salvato. È una scena cruciale e sconvolgente di cui è già presente un filmato su YouTube. Hopkins sembra riprodurlo con una lezione di tecnica di recitazione mentre in realtà lo reinventa facendo vivere sulla propria pelle quello che il suo personaggio stava provando. Flynn invece è vero in ogni inquadratura e sembra quasi uscire dal documentario di un personaggio.

Non c'è un momento sprecato, ogni inquadratura arriva e colpisce direttamente. Quella di *One Life* è una storia emozionante raccontata benissimo, con rispetto, pudore e passione, rabbia. Quando il cinema sa mettersi al servizio della Storia. Proprio per questo *One Life* è già, in qualche modo, un film indimenticabile.



Sport

80 VOGLIA DI GRAVEL LA TERZA EDIZIONE DELLA CICLOTURISTICA TORNA L'11 MAGGIO

A CURA DI FABIO TOZZI

Torna 80 VOGLIA di GRAVEL, un evento che si svolge tra le Crete Senesi e il Chianti, luoghi tra i più suggestivi della Toscana, che nel mese di maggio risplendono per il loro verde rigoglioso. La città di Siena e la particolare conformazione delle crete senesi creano un'atmosfera unica che le rende famose in tutto il mondo, e meta ambita da appassionati di ciclismo.

Il mondo Gravel, è un fenomeno nato negli Stati Uniti, ma che negli ultimi anni sta avendo un enorme successo anche nel nostro paese come testimoniano moltissimi eventi organizzati su tutto il territorio nazionale, questo perché la Gravel è una bici estremamente versatile che consente di poter percorrere strade asfaltate, ma è anche adatta a percorsi ghiaiosi, sentieri, e strade di campagna, con ciottoli e fango.

L'A.S.D Gravel Bike Siena è l'ideatrice e organizzatrice di questo magnifico evento che attira moltissimi ciclamatori, non essendoci percorsi particolarmente tecnici. Lo scopo è quello di trascorrere una giornata all'insegna dello sport e della natura, godendo di panorami unici.

La partenza e l'arrivo sono previsti a Piazza Amendola Siena I percorsi sono quattro: CORTO(52km x 700D+)-MEDIO(95km x 1700D+)-LUNGO(139km x 2500D+)-SUPERLUNGO(200km x 3500D+)

I percorsi si snodano tra bellissime strade sterrate e secondarie a bassa densità di traffico, immerse nella bellissima campagna senese. Le distanze e il dislivello diversi consentono di scegliere i percorsi in base alla propria preparazione. Si può partecipare con bici GRAVEL-MTB- E-BIKE -CICLOCROSS (o con qualsiasi bici adatta a strade non asfaltate, la BCD non è vietata, ma non consigliata)

Per gli iscritti sono previsti gadget con prodotti per la cura del ciclista e della bici, traccia GPX, ristori, assicurazione e assistenza.

Un modo Unico per trascorrere una giornata Unica e indimenticabile

Per iscriversi: <https://join.endu.net/fee/85939?idiscritto=0>
per info: www.80vogliadigravel.com



libri

I potere dei libri in un classico della fantascienza. Prefazione di Neil Gaiman.

«Questo è un libro che ci mette in guardia. Ci ricorda che ciò che abbiamo è prezioso, e che a volte diamo per scontato proprio quello a cui teniamo. Quando l'ho riletto da adolescente, "Fahrenheit 451" era diventato un testo sulla libertà, sulla capacità di pensare con la propria testa. Parlava di fare tesoro dei libri e delle voci di dissenso che si esprimevano al loro interno. Di come noi esseri umani cominciamo col mettere al rogo i libri e finiamo col mettere al rogo le persone» – dalla prefazione di Neil Gaiman

Montag fa il pompiere in un mondo in cui ai pompieri non è richiesto di spegnere gli incendi, ma di accenderli: armati di lanciafiamme, fanno irruzione nelle case dei sovversivi che conservano libri e li bruciano. così vuole la legge. Montag però non è felice della sua esistenza alienata, fra giganteschi schermi televisivi, una moglie che gli è indifferente e un lavoro di routine. Finché, dall'incontro con una ragazza sconosciuta, inizia per lui la scoperta di un sentimento e di una vita diversa, un mondo di luce non ancora offuscato dalle tenebre della imperante società tecnologica. Età di lettura: da 12 anni.

libri

OSCAR
MODERNI



Ray Bradbury
Fahrenheit 451

MONDADORI

