

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

FLPNEWS

**IL MINISTRO ZANGRILLO HA FIRMATO L'ATTO
DI INDIRIZZO E L'ARAN CONVOCA I SINDACATI
PER IL 13 GIUGNO PROSSIMO PER IL RINNOVO
DEL CCNL DELLE FUNZIONI CENTRALI**

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. È 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

A man with grey hair, wearing a blue suit, white shirt, and blue tie, is speaking into a microphone. He has his right hand raised, gesturing with his fingers. The background is a warm, golden-brown color with a subtle pattern of circles.

- 06 - Pubblica amministrazione
- 12- Articolo Marco Carlomagno
- 14 - Intervista
- 16 - Agenzie Fiscali
- 20 - Cse pensionati
- 24 - Demanio
- 26 - Formazione universitaria

- 28- Ruriche varie

IL MINISTRO ZANGRILLO HA FIRMATO L'ATTO DI INDIRIZZO E L'ARAN CONVOCA I SINDACATI PER IL 13 GIUGNO PER IL RINNOVO DEL CCNL DELLE FUNZIONI CENTRALI

Un documento in linea con quelli precedenti, che non apporta alcun elemento di novità, nel solco del depotenziamento della contrattazione collettiva e dell'ingessamento del lavoro pubblico.

Sapevamo che l'atto di avvio all'Aran per il rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali 2022-2024 definiva risorse economiche, stanziare con le legge di bilancio del triennio, assolutamente insufficienti e recuperare la

forte perdita del potere d'acquisto subita dalle lavoratrici e dai lavoratori per effetto di un'inflazione che ha superato nel triennio il 20%.

Il 5,76% a regime, non recupera quindi nemmeno un terzo del potere d'acquisto, e l'impoverimento del lavoro pubblico è ancora maggiore se pensiamo che in questi anni si è avuta una riduzione consistente anche delle risorse della contrattazione integrativa, decurtate dai tagli imposti dalla Ragioneria Generale dello Stato, che in molti casi hanno portato a una riduzione delle somme che sfiorano anche il 30 per cento.

In questo quadro assolutamente negativo, sulle grandi questioni aperte che vanno assolutamente affrontate se vogliamo far seguire i fatti alle dichiarazioni di principio, l'Atto di indirizzo si limita invece a generiche raccomandazioni di natura più o meno propagandistica, prive di effetti concreti e in parecchi casi, ove recepite nel prossimo contratto, anche in controtendenza con le necessarie azioni di rinnovamento delle Amministrazioni e di valorizzazione del personale.

Nulla viene previsto sull'ordinamento professiona-

le, definito con il CCNL 2019-2021 e in gran parte non attuato, a partire dalla mancata istituzione dell'Area delle Elevate professionalità e dal riconoscimento effettivo delle funzioni svolte dal personale all'interno delle nuove famiglie professionali, così come nessun correttivo è previsto rispetto al meccanismo dei cosiddetti "differenziali stipendiali" che, ben lungi dall'offrire nuove opportunità di riconoscimento professionale, si stanno rivelando, come da noi più volte denunciato in questi anni, delle vere e proprie gabbie che impediscono alla stragrande maggioranza del personale di vedersi riconosciuto, anche solo a livello economico, l'accrescimento professionale e gli obiettivi raggiunti. Si insiste invece su argomenti triti e ritriti quali quelli relativi all'attribuzione di questi differenziali (in verità estremamente limitati) per i quali si sarebbe dato eccessivo peso all'anzianità rispetto al merito e alla valutazione.

Argomenti non solo smentiti dai fatti (se solo si avesse la voglia di andare a vedere le procedure in corso nelle diverse Amministrazioni), ma anche avventati, dal momento che sappiamo tutti che in mancanza di sistemi di valutazione affidabili, basati su obiettivi definiti e misurabili, la valutazione diventa troppo spesso arbitrio; e sopravvalutare la portata di tale criterio provoca troppo spesso l'esatto contrario del riconoscimento della professionalità, quanto piuttosto quella della "fedeltà" o dell'"accondiscendenza".

Così come sulla formazione appare del tutto limita-



tivo il numero minimo di ore da garantire al personale (24 annue) in un mondo del lavoro in continuo cambiamento per effetto delle continue modifiche normative e regolamentari e dall'avvento delle nuove tecnologie.

Registriamo inoltre, per l'ennesima volta, il restringimento delle materie che dovranno essere regolamentate dalla contrattazione, con l'ossessiva ripetizione dell'esclusione di aspetti rilevanti quali l'articolazione dell'orario di lavoro, l'organizzazione del lavoro agile, la formazione, i sistemi di valutazione.

Sul lavoro agile viene ribadita l'indicazione, già inserita nella Direttiva di fine anno del Ministro in merito al possibile superamento del principio della prevalenza del lavoro in presenza, per i fragili e per chi versa in particolari condizioni di salute, a tutela della genitorialità e per l'assistenza ai familiari.

Avremmo preferito che tale flessibilità, considerati comunque i vincoli legati alla tipologia della prestazione e all'assegnazione di obiettivi di risultato, fosse prevista anche per il restante personale, atteso che come viene ribadito, l'organizzazione del lavoro agile e da remoto rientra comunque nelle decisioni dell'Amministrazione.

Un'indicazione più decisa e ampia sarebbe stata opportuna dal momento che conosciamo tutti le resistenze che vengono frapposte ogni giorno nelle diverse Amministrazioni che rischiano di vanificare quanto viene poi previsto negli

stessi CCNL.

L'atto di indirizzo delinea l'ambito d'azione e il mandato al negoziatore pubblico, non certo quello del Sindacato, che resta la parte decisiva affinché si addivenga alla firma del CCNL.

E' inutile ripetere che a fronte di risorse economiche così esigue, in gran parte erogate con l'anticipo di fine anno, come FLP non abbiamo alcuna intenzione di contribuire con una firma al ribasso, a una sostanziale moratoria del rinnovo contrattuale, che con questi contenuti si limiterebbe a prendere atto delle poche risorse stanziare e a bypassare tutte le grandi questioni aperte che verrebbero rimandate agli anni futuri. Parteciperemo quindi alla riunione del prossimo 13 giugno con la consapevolezza degli ostacoli da affrontare e da superare, decisi però a modificare nel corso delle riunioni, gli asfittici e inaccettabili ambiti in cui l'Atto di indirizzo vorrebbe relegarci.

FAMIGLIE PROFESSIONALI E NUOVO ORDINAMENTO DEL PERSONALE IL TEMPO E' SCADUTO!

Circa un mese fa scrivemmo ai massimi vertici politici e amministrativi del Ministero sollecitando la ripresa delle trattative, da tempo ferme, sul Contratto integrativo Giustizia e sul nuovo ordinamento professionale del personale. Riportiamo alcune parti della lettera, ancora attuali e irrisolte, che riassumono i termini della vicenda:

“A distanza di circa 2 anni dall’entrata in vigore del CCNL delle Funzioni Centrali, e a 18 mesi dal termine ivi previsto per l’attuazione del nuovo ordinamento professionale, registriamo un nuovo, preoccupante, stallo del negoziato con la delegazione di parte pubblica su tali questioni, che rende, purtroppo, il Ministero della Giustizia un caso unico nel panorama delle grandi Amministrazioni rispetto all’inqua-

dramento del personale nel nuovo sistema di classificazione contrattuale.

Situazione questa non puramente formale, ma assolutamente sostanziale, in una realtà caratterizzata dal persistere di vecchi inquadramenti risalenti ormai a più di 15 anni, non allineati con i nuovi compiti e processi lavorativi del Ministero, attraversato in questi anni da profonde riforme e dagli impegni assunti dal nostro Paese con l’Unione Europea nell’ambito della realizzazione del Piano Giustizia del PNRR.

Compiti aggiuntivi che non possono essere a costo zero considerando il personale una variabile indipendente.

Un mancato adempimento, che non solo lede le legittime aspettative del personale, chiamato a compiti sempre più pressanti, con retribuzioni al ribasso e prospettive di carriera negate, ma che riverbera i suoi effetti anche sul



funzionamento della macchina giudiziaria, ingabbiata in una miriade di profili professionali arcaici, e da massicce immissioni in servizio dall'esterno dal carattere precario e temporaneo, o direttamente in posizioni "sovraordinate" nell'area dei funzionari, in spregio alle migliaia di colleghe e colleghi che da anni svolgono funzioni altamente specialistiche e che si vedono negata ogni prospettiva di carriera.

Il Contratto Integrativo non è un optional, ma una necessità, anche per modernizzare il sistema incentivante, le posizioni organizzative, attuare la Quarta Area delle elevate professionalità."

Inoltre, ripetutamente, nei mesi scorsi come FLP abbiamo sollecitato l'Amministrazione a utilizzare lo stanziamento, pari allo 0,55 % del monte salari 2018, previsto dal CCNL per i passaggi tra le aree in deroga, che ammonta a circa 9 milioni e mezzo complessivi per tutta l'Amministrazione della giustizia, e a circa 7 milioni e 800 mila per il DOG. Risorse che permetterebbero un reinquadramento nell'Area superiore di circa 950 unità.

Un numero evidentemente del tutto insufficiente che però può essere integrato dall'attuazione delle previsioni normative pregresse e di quelle derivanti dai protocolli di intesa siglati negli anni scorsi e non ancora applicati, che permetterebbero la ricollocazione del personale interessato, senza gravare sui fondi del contratto, che potrebbero invece essere utilizzati per i passaggi di chi ne è rimasto escluso negli anni scorsi. Ebbene, le riunioni sono riprese, l'Amministrazione ha presentato una sua proposta, ma, in particolare per il DOG, permangono tutte le criticità denunciate e non risolte.

Una proposta quella dell'Amministrazione che, ove condivisa, sostanzialmente non cambierebbe nulla, mantenendo attività e figure professionali in posizioni di sotto inquadramento rispetto alle attività svolte, aumentando ancora la parcellizzazione degli inquadramenti, ingabbiando il personale in veri e propri recinti, statici ed immutabili, mettendo a rischio per gli anni a venire ogni percorso di crescita professionale.

Il combinato disposto dell'istituzione delle nuove famiglie professionali, con il permanere di una miriade di profili, rende paradossalmente più complessa l'attuazione dei passaggi tra le Aree, che ora con il nuovo CCNL vanno definite per singola famiglia professionale all'interno dell'Area superiore.

Una proposta che non risponde alle aspettative degli ex ausiliari dello scorrimento della graduatoria, che ingabbia gli assistenti giudiziari ed i cancellieri esperti per sempre nella seconda area, che ripropone per i funzionari che da anni svolgono le loro funzioni una posizione di subor-

dinazione all'interno della terza area, che infine vanifica anche le aspettative dei direttori e di coloro che all'attualità sono inquadrati nel profilo di funzionario, allo sbocco professionale nell'Area delle elevate professionalità che, a differenza di quanto prevede il CCNL, in questo caso non verrebbe istituita e tantomeno attivata.

Senza un incremento degli organici come numero complessivo di unità, e soprattutto senza una rimodulazione in aumento dei posti disponibili nell'Area dei funzionari e nell'Area delle elevate professionalità, non si potrà realizzare un nuovo ordinamento professionale capace di riconoscere le funzioni svolte, e di costruire un percorso che possa accompagnare negli anni un vero ammodernamento dell'amministrazione della giustizia.

Eppure, nonostante da mesi ripetiamo questa posizione quale condizione necessaria, da prevedere a monte, per dare corso a quanto disposto nel CCNL delle Funzioni Centrali, nessuna concreta risposta è pervenuta in questi mesi dal Ministro e dall'Autorità politica nel suo complesso.

Come nessuna risposta è giunta alla richiesta della FLP di recuperare l'incredibile gap salariale che ormai rende il ministero della Giustizia una delle Amministrazioni più povere in materia di trattamento economico del personale di tutto il panorama nazionale.

Risorse necessarie anche per istituire finalmente anche al DOG le posizioni organizzative e di responsabilità, per prevedere l'indennità per gli Uffici disagiati in coerenza con quanto avviene per il personale giudicante, per incrementare il Fondo risorse decentrate, la produttività collettiva e garantire un adeguato finanziamento alle nuove procedure di progressione economica, altrimenti irrealizzabili. Queste però sono due condizioni, per noi entrambe da realizzare.

Perché, è bene chiarirlo da subito, per la FLP e speriamo anche per le altre OO.SS., non basterebbero certamente due spiccioli (ammesso che li trovino), a dare il via libera ad un ordinamento professionale al ribasso, che metterebbe una pietra tombale per almeno un altro decennio alle legittime aspettative del personale.

INCONTRO CIV INPS E SINDACATI IN VISTA DELLA RELAZIONE PROGRAMMATICA 2025 - 2027

Anticipo TFS INPS, Fondo Credito e Conto assicurativo, le questioni poste dalla FLP.

Il Presidente del CIV (Consiglio di Indirizzo e Vigilanza) dell'INPS ha incontrato le OO.SS. per un incontro preliminare in vista della Relazione Programmatica per il triennio 2025-2027, che rappresenta "il primo passaggio del percorso di programmazione delle attività che troverà riscontro nel bilancio preventivo dell'anno successivo e negli obiettivi di

performance" che tratterà di temi importanti quali le politiche previdenziali e del lavoro.

Il Presidente, Roberto Ghiselli, ha annunciato che la relazione programmatica verrà pubblicata il 18 giugno p.v. e recherà le linee-guida e gli indirizzi strategici che orienteranno le attività INPS nel triennio. L'intendimento del CIV è quello di assicurare sempre più centralità all'utenza, puntando a una migliore qualità dei servizi erogati, riducendo al contempo al minimo i tempi di risposta e di lavorazione delle pratiche, in particolare in materia di diritti sociali e di sostegno alla famiglia, e puntando al potenziamento dei servizi strumentali e informativi.

Pertanto diventano centrali le politiche del personale, sia sotto il profilo assunzionale (primo riferimento, la preoccupante carenza di Ispettori di Vigilanza per il contrasto al lavoro nero e per ridurre i rischi in materia di sicurezza del lavoro) che per quanto riguarda la formazione, su cui il Presidente ha preannunciato un piano straordinario INPS in merito alle politiche del personale.

Nel suo intervento, la FLP è partita innanzitutto dai dati

contenuti nella relazione di verifica sull'attività INPS 2023 (gli interessati possono scaricarla dal portale INPS cliccando qui), e ha posto tre questioni di ordine generale e di primario interesse dei lavoratori pubblici, chiedendo che le stesse trovino adeguata evidenza all'interno della relazione programmatica impegnando l'Istituto:

- anticipo INPS del TFR/TFS: FLP ha richiamato lo storico disallineamento di regole sulla materia tra lavoro pubblico e privato, al quale occorrerà una buona volta porre mano, e la "vergogna", che dura ormai tra tanto, troppo tempo nell'erogazione del maturato economico al momento del collocamento in pensione, che al pubblico viene corrisposto in tempi differiti (fino a 5 anni) e a rate.

Sentenze della Corte Costituzionale allo stato ancora inattuato e il recente blocco delle domande per l'anticipo TFS da parte INPS per l'esaurimento delle risorse disponibili, costringe ancora i pensionati pubblici a dover aspettare tempi biblici di erogazione rateale del maturato TFS/TFR o, in alternativa, a dover ricorrere all'anticipo da parte di banche a tassi del 4,5 - 5%, e quindi con esborsi di migliaia di euro!).

A nostro giudizio, attesa la rilevanza per tutti i lavoratori pubblici vicini alla pensione e non solo, occorre intervenire urgentemente rifinanziando il Fondo INPS per smaltire l'enorme arretrato (9.138 le domande in lavorazione al 31.12.2023 e solo 2.216, ai quali si aggiungono ulteriori migliaia di domande proposte nel 2024 fino al blocco del 25 aprile scorso) e implementando a regime

la risorse del “Fondo Credito” destinato all’anticipo TFS;

- “Fondo Credito”: il “coinvolgimento strutturale delle OO.SS.” ai fini della necessaria interlocuzione sull’utilizzo delle risorse destinate alle prestazioni creditizie e sociali (obiettivo previsto nella precedente relazione programmatica), non si è realizzato e né tantomeno la partecipazione del Sindacato nella gestione delle risorse stesse, che - ricordiamo - provengono dalle tasche di lavoratori e pensionati.

Occorre allora che i due obiettivi vengano recuperati all’interno della nuova relazione programmatica, e che si creino le giuste condizioni per assicurarne priorità e operatività. Inoltre, occorre riaprire i termini di iscrizione al “Fondo credito” e renderla possibile anche dopo il collocamento in pensione. E andrà verificata la reale praticabilità dell’istituzione di un “Comitato di gestione” delle risorse del suddetto Fondo, atteso che trattasi di risorse versate dai lavoratori, e con dentro le loro Rappresentanze;

- Estratto conto assicurativo: sono ampiamente noti i problemi innescati dai ritardi nell’aggiornamento dell’ “estratto conto assicurativo” (documento che elenca i contributi da lavoro, figurativi, volontari e da riscatto registrati in favore del lavoratore), che per i lavoratori pubblici, determina altrettanti ritardi nell’erogazione delle pensioni, rischi cospicui legati a perdita di contribuzioni, erogazioni di pensioni provvisorie e strozzature ulteriori nell’erogazione di TFS/TFR. Serve a nostro avviso un intervento risolutore, che porti rapidamente al costante aggiornamento dell’estratto conto assicurativo.

La FLP è anche intervenuta sulle questioni più strettamente afferenti al personale in servizio presso l’INPS.

Abbiamo posto il problema delle gravi carenze di personale, in particolare per quanto attiene gli Ispettori di vigilanza nonostante le assunzioni di questi ultimi tempi e sollecitato anche il ricorso alla mobilità intercompartimentale, chiesto maggiore attenzione nelle politiche del personale sui temi relativi alla genitorialità e alle disabilità gravi e sollecitato infine confronti periodici con il CIV sulle tematiche legate al personale.

Il Presidente CIV, nel ringraziare tutte le OO.SS. presenti per i contributi offerti, ha dichiarato la sua disponibilità per recepirli all’interno della relazione programmatica.

In particolare, sulle questioni da noi poste:

- ha asserito che va rapidamente risolto il problema del blocco relativo alle domande per l’anticipo INPS, ricercando le più idonee soluzioni che portino all’evasione di tutto l’arretrato 2023/2024. Ha condiviso inoltre le necessità da noi rappresentata di sollecitare soluzioni legislative rispetto all’annoso problema del trattamento differito e rateale del TFS;

- ha dichiarato che le questioni afferenti alle prestazioni creditizie e sociali e al “Fondo credito” troveranno spazio adeguato all’interno della relazione programmatica, ed è favorevole all’istituzione di un “comitato di gestione” per lavorare in modo più sinergico con le OO.SS. nella gestione delle risorse;

- ha riconosciuto gli effetti negativi originati dai ritardi nell’aggiornamento degli estratti conti assicurativi dei dipendenti pubblici, asserendo che occorrerà varare un cronoprogramma che definisca in tempi certi un percorso per la soluzione del problema e il costante monitoraggio;

- infine ha assicurato grande attenzione sulle problematiche dei lavoratori dell’INPS da noi rappresentate, in particolare per quanto attiene la necessità di urgente copertura delle carenze.

In conclusione, un incontro che giudichiamo positivo, e che ha visto il Presidente Ghiselli e anche gli altri consiglieri presenti molto attenti rispetto alle questioni poste dalle parti sindacali.

Non resta ora che attendere la relazione programmatica che il CIV renderà nota il 18 giugno p.v. per verificare se le sollecitazioni fatte diventeranno parte integrante della relazione, sui cui contenuti informeremo i lavoratori e i pensionati non appena pubblicata.

La pubblica amministrazione italiana non gode di ottima reputazione. I dati parlano chiaro

L'articolo del Segretario generale Marco Carlomagno pubblicato su Il Fatto Quotidiano online del 21 maggio 2024



La pubblica amministrazione italiana non gode di ottima reputazione. I dati parlano chiaro.

Un italiano su 2 ha una percezione negativa della PA.

Questo quanto emerso dall'analisi sui volumi di conversazioni sul web e sui social network relativi alla Pubblica Amministrazione nei primi mesi del 2024 realizzata per FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche dalla società di data analysis Bigda.

I risultati parlano chiaro: dalla gestione dell'ordine pubblico alla mala sanità, dalla gestione ambientale da parte delle amministrazioni locali ai servizi della PA, dalla digitalizzazione alla retribuzione, la pubblica amministrazione italiana non gode di ottima reputazione.

Quasi la metà del campione preso in esame, ovvero il 47% ha della PA una percezione negativa, il 30% è neutrale e un esiguo 23% assume, invece, una posizione positiva. È, inoltre, interessante notare come le discussioni sulla PA sul web coinvolgano una fetta considerevole di pubblico: oltre 5.600 sono le discussioni al giorno sul tema (circa 503mila nei primi 3 mesi del 2024) per 96.600 utenti e 31.000 interazioni giornaliere che avvengono per lo più sui siti d'informazione (39%), su Twitter (27%) e in minor parte sui blog e su altri social. A discuterne, soprattutto uomini (per il 64,3%) giovani, tra i 25 e i 34 anni (per il 43,8%). Tra le regioni più attive, la Calabria in testa, seguita da Basilicata e Sardegna, nessuna regione del Nord Italia tra le prime dieci.

Al centro delle discussioni, i concorsi pubblici. Quasi il 40% degli utenti ricerca sul web questo argomento, una percentuale, tuttavia, destinata ad una vertiginosa caduta con il 20% di coloro che, nella realtà, dopo aver vinto un concorso, rinunciano a prendere servizio. È il "vorrei ma non posso" della PA. Il concorso pubblico si traduce, infatti, in un processo a imbuto che, in prima battuta, intercetta un'ampia platea potenzialmente interessata ma, questa stessa platea finisce, poi, col dimezzarsi, o addirittura, retrocedere. Un triste finale influenzato da motivi ormai ben noti: pochi scatti di carriera, retribuzioni basse, innovazione assente e smart working non considerato. Proprio quest'ultimo rappresenta un altro macrotema che "guadagna" un sentiment negativo pari al 40%.

La necessità di introdurre lo smart working (43%) e le lamentele sull'abolizione del lavoro agile per la PA (22%) rappresentano gli argomenti più ricercati nelle

discussioni sul tema. Questi dati dimostrano come la percezione delle persone stia cambiando rispetto al lavoro agile, una questione lavorativa sempre più prioritaria, che si scontra, tuttavia, con la forte ritrosia delle burocrazie a investire in questa modalità di lavoro alternativa.

Anche sulla digitalizzazione, secondo il report, la PA risulta molto indietro. Basti pensare che l'88% delle pubbliche amministrazioni locali utilizza ancora procedure e strumenti analogici. Un problema che rischia di pesare considerevolmente con il passare del tempo, dal momento che nei prossimi cinque anni, per il 57% dei fabbisogni professionali del settore privato e pubblico, le competenze digitali saranno un requisito essenziale. È infatti la voce "digitalizzazione della PA" ad occupare lo spazio maggiore sulle discussioni relative al Pnrr sul web: il 40% degli utenti ne parlano, con un orientamento del sentiment totale neutro per il 65%.

Ultimo ma non meno importante: l'ambiente in relazione alla PA, con un sentiment negativo pari al 62% e positivo solo per il 7%. Tra i principali argomenti di discussione intorno a questo tema: commenti e richieste di intervento su casi locali di inquinamento (44%) e attività delle istituzioni pro sostenibilità (34%). Quali le sfide del futuro, dunque? E in che modo possiamo affrontarle? Come ha dimostrato l'analisi Bigda, è necessario superare le contraddizioni della PA italiana che influenzano in maniera negativa la considerazione dell'opinione pubblica rispetto al comparto. Una "ricostruzione" che deve, quindi, riguardare non solo le tematiche sopracitate ma l'intero sistema della pubblica amministrazione, a partire, ad esempio, dal rilancio della contrattazione integrativa, fondamentale per accompagnare i processi di innovazione e aumentare la produttività.

La figura del dipendente pubblico ha bisogno di riacquisire credibilità e tornare al centro mediante la valorizzazione delle competenze interne, la definizione di percorsi di carriera, oggi mancanti, e maggiori investimenti sulla formazione, un pilastro vitale, che insieme agli altri può restituire attrattività al settore. Infine, puntare, in termini qualitativi e quantitativi, su nuove risorse attraverso un piano straordinario di reclutamento che possa riallineare il nostro Paese a quelli dell'Unione Europea.

Carlomagno (Flp): “L’Intelligenza artificiale darà all’Italia l’occasione per cambiare modelli organizzativi obsoleti e feudali. Ma serve formazione”

.....
Pubblichiamo l’intervista del Segretario generale della FLP, Marco Carlomagno, rilasciata a Sandra Riccio, pubblicata su LaStampa.

«L’Intelligenza Artificiale fa discutere. Il timore è che il suo avvento possa cancellare milioni di posti di lavoro. Il tema è molto dibattuto.

Tanti sono gli studi e le previsioni sul tema. Non mancano le analisi sulle opportunità.

Ne parliamo con Marco Carlomagno, segretario generale della FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche che offre una diversa prospettiva sulla materia. Si occupa dell’applicazione delle trasformazioni del mondo del lavoro con un focus sull’IA e sulla sua influenza.

A che punto è l’IA in Italia e come vanno contenuti i rischi?

«Va detto che al momento in Europa c’è una bozza di direttiva su cui deve ancora essere raggiunto un accordo e che deve poi essere recepita dai diversi Paesi. L’Italia sta lavorando a un disegno di legge, già presentato, per essere uno dei primi Paesi Ue a varare una normativa applicativa di quanto verrà deciso in Europa.

In questo senso il nostro Paese mostra una particolare sensibilità. La normativa italiana, soprattutto dal punto di vista della privacy, è stata annunciata ma non è ancora definita nel concreto. Prevede, per esempio, tutele sui dati e indicazioni su come gestirli. Dovrà includere, come abbiamo sollecitato, un programma organico di formazione. Questo perché il cambiamento che porterà l’IA rischia di travolgere qualsiasi settore.

È bene regolamentare l’IA dal punto di vista etico, della privacy e dell’accesso ai dati. Quel che è cen-

trale è che l’IA va governata».

Eppure l’idea è che l’introduzione dell’IA in Italia farà salire il Pil.

«E’ quanto afferma un recente studio presentato da Microsoft e The European House-Ambrosetti. L’analisi contiene un panel molto documentato sull’incidenza dell’IA sul sistema Italia, rilevando che l’introduzione dell’IA nei processi industriali e lavorativi in Italia potrebbe provocare un incremento del Pil di 312 miliardi, pari al +18,2% complessivo. È un enorme aumento di produttività e l’Italia è tra gli ultimi nell’OCSE per produttività. Il motivo è che non sappiamo usare tecnologie e non facciamo abbastanza formazione».

Come può l’Intelligenza Artificiale influenzare l’organizzazione del lavoro e l’occupazione del nostro Paese?

«L’IA può consentire di ridurre le ore di lavoro e aumentare la produttività. Può anche permettere una diversa articolazione degli orari di lavoro, presupponendo un cambiamento del paradigma culturale che oggi controlla le ore di lavoro e non gli obiettivi e i risultati. Soprattutto nel settore pubblico, si è remunerati in base alla presenza.

Capovolgere questo sistema consentirebbe di ampliare l’offerta dei servizi pubblici. I risultati non mancano.

La riduzione delle ore, già applicata in aziende come Ducati, Intesa, Luxottica, Lamborghini, ha portato a un incremento degli utili netti. È un modello diverso di organizzazione del lavoro che ha un’altra connes-

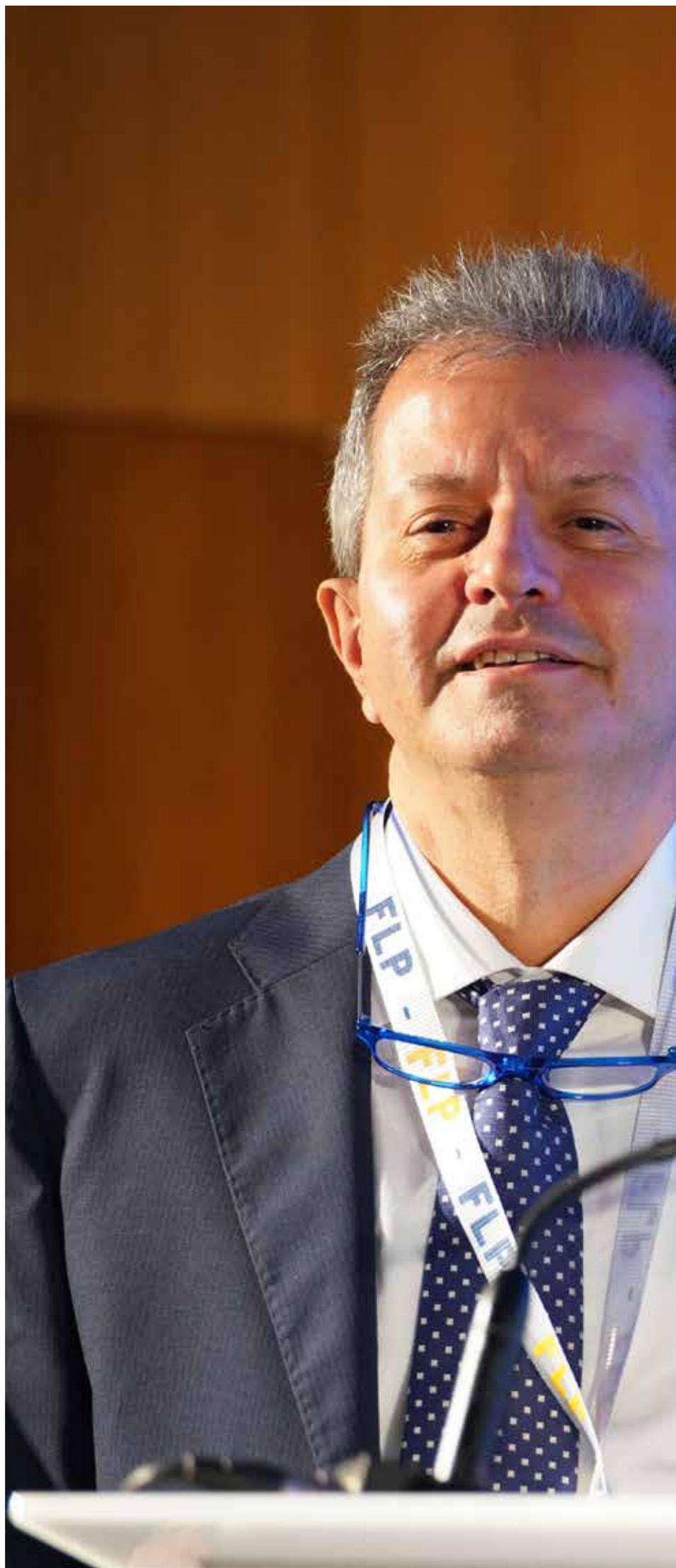
sione con l'organizzazione generale. L'IA, come avvenuto con la pandemia che ci ha fatto conoscere il lavoro da remoto, può sensibilizzare a cambiare modelli organizzativi che sono totalmente obsoleti, compreso nel privato, e assolutamente feudali nella pubblica amministrazione. Proprio perché non viene fatta abbastanza formazione».

Ci sono esempi concreti di applicazioni dell'IA che hanno già avuto impatti significativi nella Pa?

«Sì, ad esempio, all'INPS dove riceviamo ogni anno 6 milioni di PEC che vanno smistate. È già stata applicata la distribuzione delle PEC, che veniva fatta da funzionari che aprivano, leggevano l'oggetto e smistavano ai vari uffici. Questo compito affidato all'IA ha liberato 40 mila ore di lavoro, che non sono andate perse. Anzi, i funzionari sono stati inseriti in un nuovo processo. Questo è un modo di governare opportunamente l'IA».

Quali sono i rischi associati alla mancanza di regolamentazione dell'Intelligenza Artificiale?

Il Forum PA ha evidenziato che si possono perdere 218 mila posti di lavoro con l'IA. Se non conosciamo e non facciamo formazione sull'IA, avremo aziende che taglieranno posti di lavoro senza che l'IA produca un aumento di produttività per il mondo del lavoro. Se conosciamo l'IA, la possiamo governare; se non la conosciamo e non facciamo formazione, rischiamo di utilizzare l'IA in modo improprio. Gli approcci stanno sempre più avanzando. L'IA può fare tutto quello che si è sempre fatto, ma non può sostituire l'intelligenza umana in capacità di logica, risoluzione di problemi e adattabilità.»



ANCORA UN NULLA DI FATTO SUGLI INCENTIVI TECNICI

Riunione dopo sette mesi, una proposta ancora lacunosa da parte dell'Agencia. Ma si è parlato anche di concorsi, progressioni e telelavoro.

Dopo sette mesi Agenzia delle Entrate e Organizzazioni Sindacali sono tornate ad incontrarsi sugli incentivi tecnici previsti dal codice dei contratti pubblici e destinati a tutti coloro che, a vario titolo, si occupano per l'appunto di tutte le fasi concernenti gli appalti per lavori, servizi

e forniture.

Sono fondi importanti che devono andare nelle tasche dei lavoratori interessati, sono oggetto di contrattazione e per i quali la FLP vuole concludere un accordo che implementi la formazione e permetta una rotazione la più ampia possibile in modo da permettere la partecipazione alla percezione dei fondi.

Purtroppo, sette mesi sono passati quasi invano, nel senso che la proposta dell'Agencia non è mutata praticamente in nulla, nonostante le richieste sindacali fatte nello scorso mese di novembre.

In sostanza, la parte tecnica è abbastanza condivisibile, a parte il fatto che la remunerazione del Responsabile Unico del Progetto (RUP) risulta sottostimata rispetto ad altre figure presenti e previste dalla Legge.

Ciò che manca è invece la parte specifica di competenza della Direzione del Personale, cioè per l'appunto quella relativa alla formazione puntuale, ai criteri di rotazione, alla stipula di assicurazioni per la responsabilità civile. Tutte cose che il nuovo codice dei contratti prevede perché l'accordo sia compatibile con il principio del risultato prescritto come super principio da perseguire.

Tra l'altro, gli accordi da fare sono due: uno relativo al vecchio codice (Decreto Legislativo 50/2016) e uno al nuovo codice (Decreto Legislativo 36/2023). Alla fine la riunione è stata aggiornata al prossimo 28 maggio che speriamo sia la data conclusiva visto che già oggi rischiamo di non poter erogare gli incentivi previsti per anni pregressi molto risalenti nel tempo.

La FLP ha però fatto presente una criticità, cioè il fatto che all'incentivo deve corrispondere una gestione del ciclo di vita dei contratti efficace, cosa che non ci sembra accada in periferia.

Abbiamo portato ad esempio la nostra esperienza in alcune regioni nelle quali la manutenzione è lenta e farraginoso e per aggiustare delle semplici tapparelle ci è stato comunicato volerci un mese o anche più.

Ovviamente con il corollario di risposta che la colpa è degli appalti fatti male a livello centrale.

Abbiamo ricordato al dirigente della DC Logistica che il principio del risultato va rispettato non solo nella fase di costruzione del capitolato e nell'aggiudicazione, ma anche e soprattutto nella fase di esecuzione del contratto.

Il dottor Bracciali ci ha ringraziato per le segnalazioni e ci ha assicurato interventi nel senso da noi richiesto anche perché - ci ha detto - i tempi per la manutenzione sono molto più stringenti, non oltre in 5 giorni dalla richiesta di intervento.

Per noi è molto importante che all'incentivo corrisponda l'efficacia degli interventi poiché parliamo di materie che riguardano direttamente la vita dei lavoratori. Riscaldamento, condizionamento dell'aria, condizioni degli immobili, presenza di

La FLP ha però fatto presente una criticità, cioè il fatto che all'incentivo deve corrispondere una gestione del ciclo di vita dei contratti efficace, cosa che non ci sembra accada in periferia.

acqua potabile sono tutte cose che rendono salubri (o, al contrario, insalubri) gli ambienti di lavoro.

Concorsi

L'occasione dell'incontro con la parte datoriale ci ha permesso di fare alcune richieste relative a situazioni di interesse dei lavoratori.

Ad esempio, abbiamo per l'ennesima volta fatto presente l'ingiustizia che si sta perpetrando ai danni dei lavoratori interni che hanno partecipato al concorso a 3970 posti di Funzionario Tribtario e a quello per 530 posti per i Servizi di Pubblicità immobiliare i quali, per la prima volta saranno costretti a spostarsi perdendo anzianità e differenziali stipendiali solo per la "prova di forza" assurda che l'Agenzia ha deciso di effettuare.

L'Agenzia ha provato a giustificarsi con inesistenti obblighi di legge quando sappiamo che è soltanto una scelta politica che però priverà di parte di salario e della giusta motivazione lavoratori in agenzia da oltre un decennio nonché della possibilità, non secondaria, di scorrere le graduatorie degli idonei per più o meno 200 posti di lavoro che invece si perderanno. L'Agenzia continua a risponderci picche, ma noi continueremo fino all'ultimo a chiedere di non disperdere un patrimonio né di tagliare posti di lavoro importanti.

Progressioni Economiche

Una pagina che non avremmo voluto fosse scritta è quella della propaganda





sulle regole delle progressioni economiche, che si sta espandendo a macchia di leopardo ai danni di coloro che hanno avuto il passaggio d'area con la procedura 2022 e che quindi non possono partecipare alle progressioni economiche 2023 per la mancanza dei prescritti tre anni (riducibili a due dalla contrattazione integrativa) di esperienza professionale nella posizione economica iniziale previsti dal CCNL.

Potremmo cavarcela facilmente tirando fuori l'orientamento dell'ARAN per fare

prima, ma la verità è che, ARAN o non ARAN, il problema è chiaro: i contratti prevedono che le progressioni economiche si facciano dopo aver conseguito un'esperienza professionale minima nella posizione che si ricopre.

Chi ha fatto il passaggio d'area è da questo punto di vista come un neo assunto e quindi non può partecipare a nessuna procedura di progressione economica. Non è solo un problema contrattuale, ma persino legislativo e quindi i sindacati che prima firmano i contratti e poi scri-

vono le lettere alle Agenzie dovrebbero vergognarsi per il tentativo di far finta di voler tutelare ciò che non è purtroppo possibile tutelare. A casa nostra si chiama presa in giro e i lavoratori interessati non la meritano.

È vero che in questo modo ci sarà chi è rimasto in seconda area e farà la progressione economica e chi invece, non potendo partecipare, non avrà adesso questa possibilità. Non per caso abbiamo consigliato per iscritto tutti coloro che si trovassero in prossimità della



pensione di non partecipare perché ciò avrebbe comportato un danno anziché un guadagno.

E badate bene che questa non è una condizione transitoria, ma si perpetuerà nel tempo. Ragion per cui il ragionamento vale anche per le prossime procedure in deroga: se gli interessati hanno un considerevole lasso di tempo davanti a loro prima della pensione (almeno 5 anni) conviene partecipare alle procedure di passaggio d'area. Diversamente si rischia di averne solo un danno eco-

nonico sia sulla buonuscita che sulla pensione.

Progressioni verticali

E proprio a proposito delle progressioni verticali cioè i passaggi d'area, abbiamo sollecitato l'Agencia a dare una risposta alla proposta unitaria presentata dal sindacato nelle scorse settimane. Ci è stato risposto che lo studio della proposta e le contro proposte dell'Agencia sono quasi pronte e che quindi se ne parlerà nella riunione del prossimo 28 maggio.

Telelavoro

Nel corso della riunione l'Agencia ci ha informato che sono quasi pronti i nuovi bandi di telelavoro. Al fine di salvaguardare la continuità nei contratti e l'ordinata sostituzione per coloro che dovessero risultare vincitori dei nuovi bandi, i vecchi contratti saranno prorogati fino al 30 settembre prossimo.

In questo frattempo si svolgeranno tutte le fasi prodromiche all'assegnazione dei posti con i nuovi bandi.

LA "VERGOGNA" DEL TFS DIFFERITO E RATEIZZATO VA CANCELLATA SERVE PER QUESTO UNA FORTE E DECISA INIZIATIVA SUL FRONTE SINDACALE

Forse, c'è qualcosa di nuovo sotto il sole: ci riferiamo all'attenzione venuta ultimamente dai più importanti media nazionali in merito alla "vergogna" (la definizione è del Segr. Gen. FLP, Marco Carlomagno, intervista su Il Messaggero del 17.08.2022) relativa alla corresponsione ai lavoratori pubblici - differita e rateale - del trattamento di fine servizio (TFS).

Il Corriere della sera (7 marzo), Il Messaggero e il Mattino (21 marzo), La Repubblica più recentemente (10 e 11 maggio), hanno scritto e commentato i recenti accadimenti in materia di TFS, che hanno seguito il secondo pronunciamento della Corte Costituzionale (sentenza n. 130 pubblicata in data 23.06.2023, si veda il nostro Notiziario CSE FLP Pensionati n. 15 del 27.07.2023), che, da una parte ha dichiarato non giustificabile il differimento e la rateizzazione del TFR per chi va in pensione per raggiunti limiti di età/servizio, e dall'altra ha invitato il legislatore a rimuovere questa condizione.

I "recenti accadimenti" oggetto dell'attenzione dei media sono stati più precisamente due:

- il primo, il "parere contrario" - giustificato dai dichiarati "effetti peggiorativi sui saldi di finanza pubblica"

- 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 C.C. sopra richiamata, prevedeva da una parte la riduzione dei tempi di corresponsione della prima rata di TFS/TFR e dall'altra il suo incremento (vedi il nostro Notiziario n. 6 del 25 marzo u.s.);

- il secondo, il msg. INPS n. 1628 del 25 u.s., con il quale, con riferimento alla "prestazione di anticipazione ordinaria del TFS/TFR", la competente Direzione Centrale dell'INPS ha reso noto che "le risorse finanziarie a essa

destinate nel 2024 sono in via di esaurimento", motivo per il quale "a partire dal 25 aprile 2024 è inibita la presentazione di nuove domande" (vedi il nostro Notiziario n. 8 del 30 aprile 2024).

Il combinato disposto tra i due accadimenti lascia davvero in braghe di tela i neopensionati pubblici, costringendoli, per avere il TFS, o ad aspettare i tempi biblici di erogazione rateale del maturato economico

o, in alternativa, a ricorrere all'anticipo da parte di Banche, a costi però enormi (4,5/5 %, migliaia di euro!). Messe così le cose, era del tutto prevedibile che il problema deflagrasse e che la "vergogna" delle modalità e dei tempi di erogazione del TFS si imponesse finalmente all'attenzione dei media, atteso che il differimento/rateizzazione del TFS riguarda somme accantonate di pertinenza del lavoratore pubblico, a fronte delle regole del lavoro privato che prevedono invece l'erogazione "tutto e subito" del TFR maturato.

Anche per questo, noi pensiamo che sia arrivato il momento, sul fronte sindacale, di avviare una forte e decisa iniziativa, auspicabilmente unitaria, magari articolata in più direzioni, per imporre finalmente la questione nell'agenda politica dei prossimi mesi e per ricercare soluzioni praticabili dentro percorsi legislativi finalizzati a cancellare la "vergogna" del TFS/TFR e ad allineare le regole tra pubblico e privato.

Come CSE FLP Pensionati ci sentiamo fortemente e convintamente impegnati verso questo orizzonte e in questa prospettiva, sapendo di avere su questo la condivisione piena di milioni di lavoratori e di pensionati pubblici, sinora ingiustamente discriminati in materia di TFS/TFR e che sono arrivati davvero al limite massimo di sopportazione.



LA PENSIONE DI REVERSIBILITA' ESTESA AI NIPOTI MAGGIORENNI CIRCOLARE INPS IN APPLICAZIONE DELLA SENTENZA C.C. 64/2024 EMANATA ANCHE LA CIRCOLARE APPLICATIVA PER "OPZIONE DONNA"

Con propria circolare n. 64 del 7 maggio u.s., a firma del nuovo D.G. Valeria Vittimberga, l'INPS ha esteso l'erogazione della pensione di reversibilità, che di norma spetta ai coniugi superstiti e ai figli del percettore, ai nipoti maggiorenni del pensionato deceduto, e questo in attuazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 88/2022.

Per comprendere la portata del predetto pronunciamento della Corte occorre però fare un passo indietro.

La prima pronuncia sull'argomento era avvenuta nel 1999 - sentenza n. 180 - e con essa la Corte Costituzionale aveva stabilito il pari diritto, sotto il profilo previdenziale, dei nipoti minorenni fino ai 21 anni (26 anni, invece, se studenti universitari) rispetto ai figli superstiti del pensionato deceduto, che fossero a carico dei nonni ancorché in presenza dei genitori comunque impossibilitati al loro sostentamento, in tal caso venendo a percepire la stessa quota di pensione dei figli superstiti (70%).

Ebbene, con la recente circolare n. 64/2024, l'INPS ha esteso ora l'erogazione della pensione di reversibilità anche ai nipoti maggiorenni del pensionato deceduto, se orfani, inabili al lavoro e a carico dello stesso pensionato defunto, e questo in attuazione di una nuova pronuncia della Corte Costituzionale

- la n. 88 del 2022 - con la quale il Giudice delle leggi ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 38

del D.P.R. n. 818 del 26.04.1957, nella parte in cui escludeva, in modo evidentemente ritenuto discriminatorio, dal novero dei soggetti beneficiari del diritto alla pensione di reversibili-

tà, i nipoti maggiorenni orfani, inabili al lavoro e a carico del pensionato deceduto.

A tal proposito, la circolare chiarisce anche che, in virtù del nuovo pronunciamento della Corte, i soggetti interessati le cui domande siano state rigettate hanno la facoltà di richiedere il riesame della propria posizione, nei limiti ovviamente della prescrizione quinquennale.

E' di tutta evidenza che l'estensione della pensione di reversibilità ai nipoti determinerà la necessità di un ricalcolo dell'ammontare delle altre pensioni erogate a favore degli altri beneficiari.

Nel caso in cui il ricalcolo effettuato evidenziasse che altri familiari superstiti abbiano percepito importi maggiori rispetto a quanto spettante in base ai nuovi criteri di riliquidazione, gli interessati non dovranno restituire le somme percepite in più; nel caso invece, in ragione della riliquidazione, l'erogazione della pensione a favore dei nipoti risulti risultasse incompatibile con quella già erogata a genitori o fratelli, questi ultimi trattamenti pensionistici dovranno essere revocati, senza obbligo di restituzione del già percepito.

Con l'occasione si segnala che INPS ha emanato, in data 3 maggio u.s., la circolare n. 59 con la quale fornisce istruzioni in merito alle modifiche introdotte dalla Legge di bilancio 2024 in materia di opzione donna per l'anno in corso, circolare che le interessate potranno scaricare dal sito dell'Istituto.



LA PENSIONE DI REVERSIBILITÀ INPS

FIRMATO ACCORDO SUL CO WORKING

Un altro passo avanti per la conciliazione vita-lavoro. Va finalmente in soffitta la famigerata Faq n. 6, che ha creato tanti problemi. Impegno dell'Agencia a trattare a breve materie importanti come la revisione dei profili professionali



Dopo ben quattro riunioni sull'argomento e quasi due mesi di trattativa, è stato firmato l'accordo sul coworking presso l'Agencia del Demanio, che riteniamo importante non tanto in sé quanto per i passi avanti che piano piano si stanno facendo nella direzione del cambiamento nei rapporti tra Agencia e lavoratori.

Le posizioni di partenza erano abbastanza lontane: l'Agencia dice di voler promuovere una maggiore creazione di valo-

re attraverso la collaborazione con i suoi lavoratori improntata alla reciproca correttezza e soddisfazione, ma poi nei fatti si arrocca spesso e volentieri in posizioni che sembrano ideologiche.

La FLP, dal proprio canto, ha passato tutta la trattativa a fare in modo che alle affermazioni di principio dell'Agencia corrispondessero fatti concreti.

Alla fine, se uno guardasse solo ai giorni di co-working e smart working fruibili - 12 in tutto - potrebbe immaginare che la montagna abbia partorito un topolino, ma non è affatto così.

Prima di tutto, abbiamo chiarito all'Agencia

zia che una cosa è il co-working e un'altra la mobilità nazionale e che per quest'ultima bisogna immaginare dei percorsi ad hoc da sviluppare il prima possibile.

Nel frattempo, però, siamo riusciti a "portare a casa" il principio che il co-working sia fruibile da tutto il personale, ma che per le situazioni di difficoltà personale e familiare oggettivamente intese i giorni di co-working possano essere estesi anche oltre i giorni previsti.

Allo stesso modo, visto che con il precedente accordo sullo smart working ci sono stati molti problemi interpretativi, determinati soprattutto dalla Faq n. 6 che



è stata letta dai dirigenti delle Direzioni Regionali in modo assolutamente restrittivo, nell'accordo sul co-working abbiamo chiarito che ordinariamente vi debba essere equilibrio tra la presenza in sede, quella in altre forme (smart, co-working ecc.) e le assenze, senza che però questo debba diventare un dogma. E siamo riusciti a mandare in soffitta il secondo capoverso della Faq n. 6 mediante una esplicita dichiarazione congiunta allegata all'accordo. Che non è poco.

Restano, e lo abbiamo detto al direttore del personale, tutte le criticità derivanti dalla scarsa dimestichezza dei direttori

delle Direzioni Regionali a gestire il personale in maniera manageriale e abbiamo sollecitato a dar corso alle previsioni contrattuali che prevedono relazioni sindacali anche nelle sedi periferiche.

Solo così, con i rapporti sindacali in periferia, si riuscirà, a nostro parere, a far comprendere che i rapporti tra direttori e lavoratori non si possono basare soltanto sull'autoreferenzialità, ma devono comprendere principi di accountability (il rendere conto) anche nei confronti degli utenti interni, cioè i lavoratori.

Infine, siccome si stava facendo la "lista della spesa" con un'altra dichiarazione

congiunta, la FLP ha ottenuto di far inserire tra gli argomenti da trattare al più presto anche la revisione dei profili professionali nonché la struttura e le dinamiche retributive ad essi legati.

CONCORSO RIPAM MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

3.946 UNITA' Area funzionari profilo addetto all'Ufficio per il processo

Il Dipartimento per la Formazione Universitaria della FLP comunica che, in relazione al concorso RIPAM bandito dal Ministero della Giustizia per 3.946 unità, area Funzionari, profilo addetto all'ufficio del Processo, ha organizzato un corso di preparazione alla prova scritta. Il corso sarà erogato in collaborazione con un network altamente specializzato nella preparazione ai concorsi, che da più di 25 anni cura la formazione di aziende multinazionali, Ministeri, Enti ed altre importanti organizzazioni. La prova scritta si svolgerà mediante strumentazione informatica e piattaforme digitali attraverso un test di n. 40 (quaranta) quesiti a risposta multipla da

risolvere nell'arco di 60 minuti, con un punteggio massimo attribuibile di trenta punti.

Le materie previste dalla prova scritta sono: Diritto Pubblico - Ordinamento Giudiziario - Lingua Inglese.

STRUTTURAZIONE DEL CORSO

- il corso sarà fruibile on-line in modalità asincrona e sarà disponibile h24 fino al giorno della prova scritta del concorso.
- Il corso di formazione comprende le seguenti materie: Diritto Pubblico (Diritto Costituzionale e Diritto Amministrativo), Ordinamento Giudiziario e sarà strutturato secondo le seguenti modalità:
52 videolezioni (*)
quiz / esercitazioni
slides e documenti

(*) di breve durata (circa 20 minuti ognuna)

- Il corso di Inglese è facoltativo e si acquista separatamente.

COSTI

- Corso diritto Pubblico e Ordinamento Giudiziario

Il costo del corso riservato agli iscritti FLP e ai loro familiari è pari a € 184,00 piuttosto che € 230.00.

- Corso di Inglese

Il costo del corso riservato agli iscritti FLP e ai loro familiari è pari a € 60,00 ed è acquistabile separatamente.

L'iscrizione al corso dà diritto ad uno sconto del 15% sull'acquisto online del manuale di preparazione edito da Simone Editore

MODALITA' DI ISCRIZIONE



Per iscriversi al corso, è necessario inviare il modulo di iscrizione allegato al presente notiziario, compilato in tutte le sue parti, all'indirizzo email laurea@flp.it.

Ricevuta la richiesta, saranno fornite tutte le istruzioni necessarie per l'attivazione del corso, e sarà comunicato un CODICE COUPON - che è strettamente personale - al fine di poter ottenere il costo in convenzione riservato agli iscritti e loro familiari.

Per qualsiasi problematica verificatasi in sede di iscrizione, inviare una e-mail all'indirizzo info@lateneo.it.

Per tutte le altre informazioni, visitare il sito internet www.flp.it o inviare una e-mail all'indirizzo laurea@flp.it.

MODALITA' DI ISCRIZIONE

per iscriversi al corso, è necessario inviare il modulo di iscrizione allegato al presente notiziario, compilato in tutte le sue parti, all'indirizzo email laurea@flp.it.

Ricevuta la richiesta, saranno fornite tutte le istruzioni necessarie per l'attivazione del corso, e sarà comunicato un CODICE COUPON - che è strettamente personale - al fine di poter ottenere il costo in convenzione riservato agli iscritti e loro familiari.

Per qualsiasi problematica verificatasi in sede di iscrizione, inviare una e-mail all'indirizzo info@lateneo.it.

Per tutte le altre informazioni, visitare il sito internet www.flp.it o inviare una e-mail all'indirizzo laurea@flp.it.

libbro

Un (non)romanzo di coloritura intensa, meditato e da meditare, edificato su lettere cifra di ogni lettera pensata e/o scritta e mai spedita. In quanto missiva insonne, o alcolica, o troppo intima e dolorosa, veritiera fino al sanguinamento. In quanto coniugazione e paradigma di ogni lettera (vera o falsa) scritta in ogni tempo e luogo dalla notte dei tempi.

Cinquantatré lettere, e ciascuna un racconto pubblico/privato. Come un'ipotesi di autoanalisi, lettere redatte ben oltre l'ora del cane e del lupo, nell'ora intima degli eco spartiti tra coscienza e cuscino. L'ora dei conti fatti e di quelli che non tornano. Lettere come diario, un modo ulteriore di parlare a sé stessi e a un nonno immaginario che non risponde – troppo sordo o lontano in quanto fantasioso doppelgänger?, oppure in quanto Dio?, addirittura Dio in persona -; un altro modo di misurarsi col tempo che è passato. Passato comunque anche lui tra il silenzio e il tuono. Poiché la prosa di questo (non)romanzo (auto)biografico avviluppa e ritempra mente e cuore, sarebbe da assumere in traslato come poema musicale. Il più intimo ed esteso concepito sin qui da Roberto Vecchioni.

Dentro la partitura bene orchestrata dei lemmi ci passa la vita di silenzi e toni

(nomen omen). Ci passano diverse altre antinomie. Ci passano stati d'animo in agguato.

Sottili all'abbrivio di metafisiche ed atti impuri. E d'altro canto è di questa materia dialettica che si consustanzia il piano tematico della narrativa (scritta e cantata) di Vecchioni. Nelle declinazioni sdruciole di epos e quotidiano, amore/dolore, San Siro che resterà per sempre quella delle luci della canzone, i sempiterni greci del teatro e della filosofia, Corrado Augias, Dio (che spesso non ci sente da tutte e due le orecchie), Walter Veltroni, libri letti e tradotti in ideali, il padre e la madre, Daria, i figli, i cavalli...una miriade di ricordi ulteriori affioranti come morgane di vita al tempo stesso vissuta o sognata sotto l'egida immanente della Nera Signora di Samarcanda, emissaria di Tempo e Destino.

I racconti del libro si dipanano dunque in due voci: una di esse è quella di Roberto Vecchioni che scrive epistole a un nonno-metafisico – gli scrive di infanzia, di impegno, studi, passioni, canzoni, ferite e vittorie.

L'altra voce è del nonno, che non si cura di rispondergli ma si intuisce benevolo, e indirizza i suoi scritti a personaggi reali o immaginari, illustri e non illustri della storia (a Schubert, come al custode del Big

Ben londinese, e a misconosciuti scrittori russi), sfiorando argomenti e teorie disparati. In sintesi: le missive di Vecchioni sono lettere d'amore, riflesso di vita vissuta – amata, lacrimata, cantata, sofferta, celebrata - con anima e corpo. Le lettere del nonno sono propaggine di astrazioni. Pensieri delle volte coincidenti con qualcosa che – indicativamente - sembrerebbe essere accaduta a entrambi.

Il nonno e il nipote. In un passato-presente sovrapponibili e sovrapposti, convergenti e centrifughi in direzioni ulteriori.

Ma la malia irretente di Tra il silenzio e il tuono, va ricercata oltre la mera (non)trama (la trama libera-associativa della vita dell'autore), si colloca cioè nella forma luminosa della prosa vecchioniana, capace di assecondare i colori del buio e i lampi di luce, disvelare sé stesso, "gli uomini, il mondo e farne poesia" (Ultimo spettacolo).

Soltanto un estratto, tra i mille che potrei addurre ad esempio. Si trova a pagina 48 del libro, passaggio della lettera "Agli studenti del liceo scientifico Giorgio Buchner di Ischia", preposta a divagare sul senso del teatro per i greci e quindi, in fin dei conti, sul senso autentico e obliato della vita.

ROBERTO VECCHIONI

**TRA IL SILENZIO
E IL TUONO**



EINAUDI

cinem

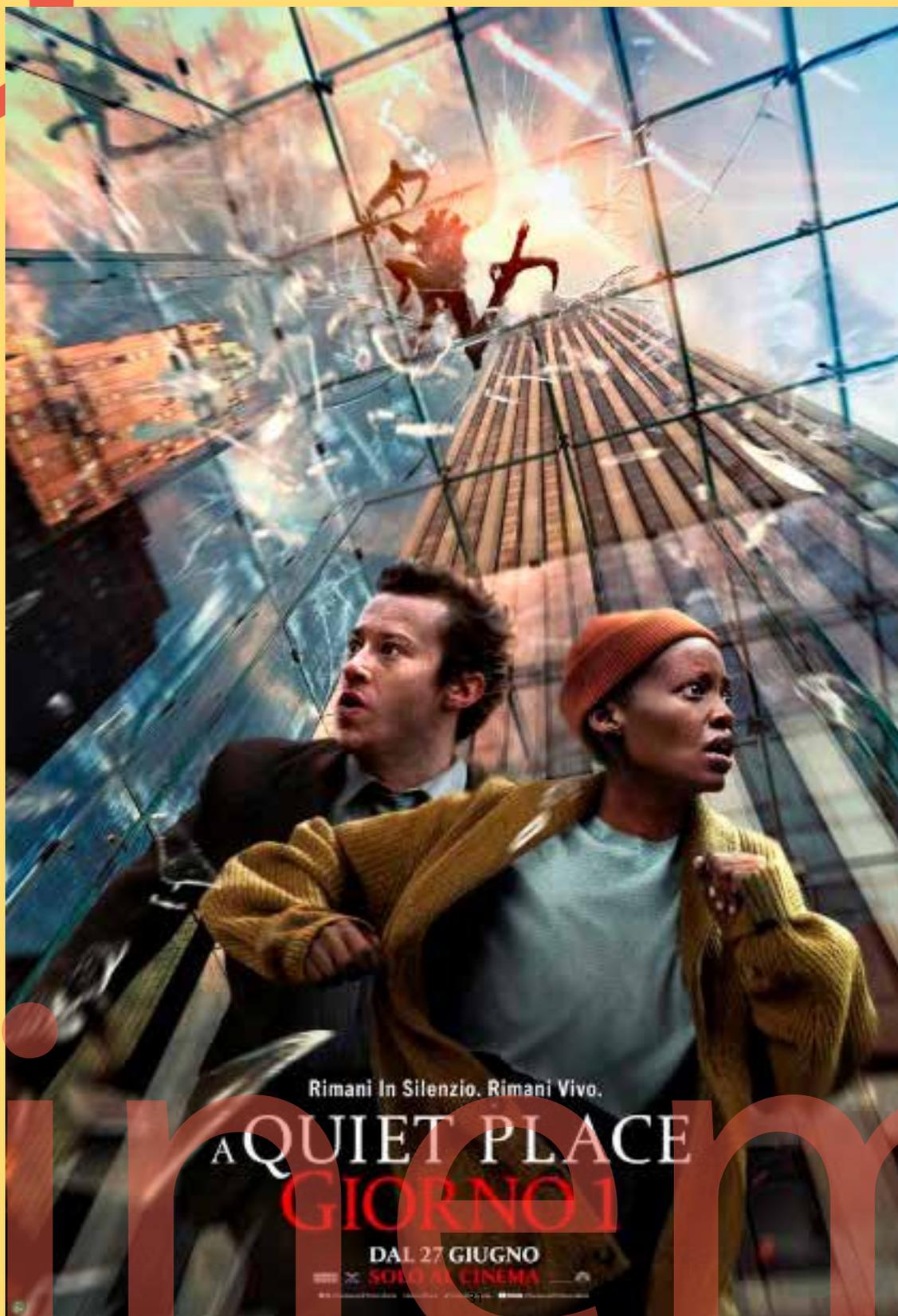
Samira è una giovane poetessa malata di cancro e perciò ricoverata in una clinica in periferia. Un infermiere porta lei (accompagnata dal suo gatto Frodo) e altri malati in una gita a New York City a bordo di un bus per vedere uno spettacolo di marionette. Samira però ci va soprattutto con l'idea di approfittarne per mangiarsi una buona pizza. Questa sua innocente idea si scontra con la terrificante realtà di un'improvvisa invasione aliena che mette tutto a soqquadro. Samira riesce a sopravvivere e si rifugia in un luogo chiuso assieme ad altre persone. Ci si rende conto che gli alieni sono estremamente sensibili ai rumori e perciò le chance di rimanere vivi sono strettamente legate alla capacità di essere silenziosi. Dopo massacri e incontri casuali, Samira si trova a unire il proprio destino con quello di Eric, uno studente universitario britannico di giurisprudenza, a New York per motivi di studio. I due, oltre all'immane Frodo, cercano di sopravvivere in una città nella quale il massacro sta assumendo proporzioni epocali.

Il primo film della serie, come ricorderanno i molti che l'hanno visto, incominciava quando la situazione per l'umanità era già molto compromessa e gli alieni senza vista ma con un udito finissimo imperversavano. Il secondo film proseguiva nella medesima linea temporale seguendo le disperate vicende della famiglia protagonista già del primo episodio, sempre a confronto con i sanguinari alieni.

Questo terzo film, come capita piuttosto spesso nelle serie di successo, torna invece indietro nel tempo per raccontarci come tutto è cominciato. Si tratta quindi di un prequel, ma anche, se vogliamo, di uno spin-off perché racconta vicende di personaggi diversi da quelli dei primi due film, pur in una situazione che ben presto diventa analoga.

John Krasinski, regista e interprete dei primi due film, ci aveva già mostrato brevi dettagli della prima invasione utilizzando il consueto stratagemma del flashback, ma in questo caso Michael Sarnoski, che subentra alla regia, fa dell'invasione e delle sue immediate conseguenze il fulcro del film. Ciò permette di aumentare in modo esponenziale il tasso di spettacolarità, ma riduce in parte l'impatto a livello di tensione emotiva, che, in particolare nel primo film, riusciva a essere piuttosto elevato anche grazie all'attenzione sui personaggi e sulle loro dinamiche relazionali.

na



Rimani In Silenzio. Rimani Vivo.

A QUIET PLACE GIORNO 1

DAL 27 GIUGNO

SOLO AL CINEMA

cinema

