

FLPNEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

COSTRUIRE IL FUTURO DELLA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi



IN QUESTO NUMERO

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE • EVENTI • PENSIONATI • LAVORO
• ATTUALITÀ • 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, Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso, Chiara Sernia, Francesco Luise, Francesco Carlomagno, Alessandra Fornaci, Mirko Novelli, Rosario Nicita.

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



A group of men in suits are standing in front of a large mural. The mural depicts a man in a blue shirt and orange sash, possibly a historical figure, holding a document. The men in the foreground are dressed in dark suits and ties, looking towards the camera. The background is a light-colored wall with the mural.

SOMMARIO

06 - Pubblica amministrazione

14 - Eventi

18 - Cse Pensionati

24 - Adm

28 - Entrate

32- Ruriche varie

CCNL FUNZIONI CENTRALI

BASTA CON LE INTERPRETAZIONI UNILATERALI!

**La FLP chiede all'Aran l'attivazione
della procedura
di interpretazione autentica**



**IN PARTICOLARE,
RITENIAMO CHE SIA
IMPORTANTE CHE LE
AMMINISTRAZIONI SI
ATTIVINO PER FAVORIRE
IL PIÙ POSSIBILE LA
FLESSIBILITÀ NELL'AP-
PLICAZIONE DELLA
DIRETTIVA.**

Riuscire a sottoscrivere un CCNL nel lavoro pubblico è attività sempre più complessa è difficile.

E' infatti, purtroppo, risaputo come le procedure di rinnovo siano strettamente legate ai ritardi con i quali il Governo stanZIA le pur esigue risorse economiche con le leggi di bilancio, e come siano farraginose le ulteriori azioni in capo alla Parte Pubblica, che può attivarsi solo dopo l'emanazione del cosiddetto "Atto di indirizzo" del Governo all'Aran, che, ad esempio, non risulta ancora predisposto per le Funzioni Centrali per il triennio 2022-2024.

E quando faticosamente si registrano le condizioni per l'avvio del negoziato, lo stesso è vincolato non solo da stanziamenti predeterminati per legge, ma anche dai numerosi vincoli che negli anni sono stati frapposti, per legge, all'autonomia negoziale delle parti.

In questo campo quindi, già molto limitato e circoscritto, bisogna poi fare i conti in trattativa con la controparte, per strappare le migliori condizioni possibili in un ambiente asfittico e permeato da stratificazioni decennali, caratterizzate dalla legislazione punitiva nei confronti del lavoro pubblico ancora in molti casi vigente.

A tutto questo, come se non bastasse, si aggiunge poi tutta la parte successiva, che è quella applicativa del CCNL in sede di singola Amministrazione, e qui entrano in campo il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato con la fase certificativa degli accordi, con un vero e proprio potere di "veto", che troppo spesso sfocia in interpretazione del CCNL.

E infine l'Aran che fornisce alle Amministrazioni, con i cosiddetti "orientamenti applicativi" e le risposte alle richieste di parere pervenute, il punto di vista datoriale sugli articoli del CCNL. E questi orientamenti unilaterali diventano invece per le Amministrazioni l'interpretazione autentica del contratto, con immediate conseguenze sull'applicazione concreta del dispositivo contrattuale. Una situazione, ovviamente del tutto sbilanciata, che non può impegnare il sindacato, se non mediante la condivisione delle risposte e delle interpretazioni fornite.

Le situazioni controverse sono svariate, e necessiterebbero tutte di un necessario approfondimento. Cosa che è avvenuta molto raramente, in quanto la procedura di interpretazione autentica dei contratti, prevista dall'art.49 del D. Lgs 165 e, nel caso che ci interessa, dall'art. 2 comma 7 del CCNL delle Funzioni Centrali, sep-

.....
Auspichiamo che la nostra richiesta possa essere condivisa da tutti i firmatari del CCNL e che quindi nella sede deputata si trovi la convergenza necessaria per addivenire all'interpretazione autentica delle norme contrattuali.

pure attivata da una delle parti contraenti, per arrivare al risultato dell'interpretazione congiunta, necessita dell'accordo di tutte le OO.SS. firmatarie, e della stessa Aran.

Questa condizione, oggettivamente complessa, però non può portare ad avallare interpretazioni non condivise o comunque non affrontate nel dettaglio in sede contrattuale.

Ecco il perché come FLP, in data odierna, abbiamo inoltrato all'Aran e alle OO.SS. firmatarie del CCNL una formale richiesta di attivazione della procedura di interpretazione autentica su due aspetti:

- il primo relativo al fatto che in caso di vincita di nuovo concorso da parte di personale già in servizio nel comparto viene chiesto di dimettersi dall'impiego e non di fruire dell'aspettativa durante il periodo di prova nella nuova amministrazione (art. 19 comma 9 del CCNL FC 2019/2022).

Questione non meramente nominativa o formale in quanto da questo discendono numerose situazioni (termini di preavviso e altro) e comportamenti delle Amministrazioni che interpretano ognuno a modo loro ulteriori fattispecie di enorme importanza come ad esempio il periodo già prestato nella medesima o altra Amministrazione ai fini dell'inquadramento.

- l'altro aspetto riguarda l'art. 18 comma 5 del CCNL FC e l'interpretazione fornita da Aran in merito all'inquadramento del personale assunto a seguito di scorrimento di graduatorie di concorsi banditi prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale e della nuova struttura della retribuzione.

Tale parere differenzia l'inquadramento

(per fascia retributiva nell'Area o inquadramento iniziale dell'Area stipendiale) se le attività prodromiche all'autorizzazione all'assunzione sono avvenute prima o dopo l'entrata in vigore del nuovo ordinamento (1 novembre 2022). In pratica per lo stesso concorso ci sarebbero due diversi inquadramenti e stipendi.

Questo vale per la medesima Amministrazione, ma anche per il trattamento applicato per lo stesso concorso nelle diverse Amministrazioni, come nel caso delle Procedure Ripam che come è noto hanno visto il personale collocarsi in tante Amministrazioni.

Si tratta di una fattispecie non adeguatamente affrontata in sede di negoziazione della norma contrattuale che necessita quindi di un'interpretazione che non può che essere congiunta.

Su queste materie la maggioranza delle OO.SS. hanno formulato alle Amministrazioni interessate doglianze e critiche non condividendo le decisioni assunte in applicazione dei pareri e degli orientamenti Aran.

Auspichiamo che la nostra richiesta possa essere condivisa da tutti i firmatari del CCNL e che quindi nella sede deputata si trovi la convergenza necessaria per addivenire all'interpretazione autentica delle norme contrattuali.

Alleghiamo la nota di richiesta inviata all'Aran e a tutte le Segreterie nazionali delle OO.SS. firmatarie del CCNL.



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. 326/FLP2024

Roma, 27 marzo 2024

All' ARAN
Agenzia Negoziale per la Rappresentanza
delle Pubbliche Amministrazioni

Alle Segreterie Nazionali

- CISL FP
- FP CGIL
- UIL PA
- UNSA CONFSAL
- USB PI
- CONFINTESA

Oggetto: CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 - richiesta di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 2 comma 7.

Con la presente nota la scrivente Federazione, firmataria del CCNL del comparto delle Funzioni Centrali 2019 -2021 chiede, in base a quanto previsto dall'art. 2 comma 7 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, **l'attivazione della procedura di interpretazione autentica dell'art. 18 comma 5 e dell'art. 19 comma 9 del CCNL 2019 2021.**

Considerata l'importanza degli argomenti in questione, estremamente attuali in una fase come questa di forte ripresa delle assunzioni nella quasi totalità delle Amministrazioni del comparto, e la cui applicazione comporta effetti che si riverberano in modo significativo sia sui nuovi assunti che sul personale già in servizio nelle Pubbliche Amministrazioni vincitore di concorsi, si chiede che la stessa venga fissata con urgenza.

Si resta in attesa di cortese riscontro.

Cordiali saluti.

Il Segretario Generale
Marco Carlomagno

COSTRUIRE IL FUTURO DELLA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi



FLP

**COSTRUIRE IL FUTURO DELLA
NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

Il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi

Martedì 19 marzo, ore 11:00

Palazzo Baldassini - Istituto Sturzo, Via delle Coppelle, 35 - Roma

SALUTI
Antonio **De Poli** - Questore del Senato della Repubblica

ANALISI DI SCENARIO
Giovanni **Guzzetta** - Professore ordinario di Istituzioni di diritto pubblico Università degli Studi di Roma Tor Vergata

PRESENTAZIONE DELLA RICERCA
La Pubblica Amministrazione sul web: la percezione degli utenti in rete
Andrea **Ceccobelli** - Data Scientist, esperto di data analysis per le istituzioni e il marketing

RIFLESSIONI E PROPOSTE FLP
Marco **Carlomagno** - Segretario Generale FLP

INTERVENGONO
Antonio **Naddeo** - Presidente ARAN
Mario **Nobile** - Direttore Generale AGID
Paolo **Pennesi** - Direttore Generale Ispettorato Nazionale del Lavoro
Gaetano **Campo** - Capo Dipartimento Organizzazione Giudiziaria, Ministero della Giustizia
Valerio **Talamo** - Direttore Generale Ufficio per le relazioni sindacali, Ministero per la Pubblica Amministrazione
Roberto **Cefalo** - Responsabile Area Contrattazione FLP

INTERVENTI ISTITUZIONALI
Galeazzo **Bignami** - Viceministro delle Infrastrutture e dei Trasporti
Nazario **Pagano** - Presidente I Commissione Affari Costituzionali, Camera dei deputati
Ylenia **Zambito** - Segretario 10^a Commissione Affari sociali, lavoro pubblico e privato, Senato della Repubblica
Valentina **Barzotti** - Membro XI Commissione Lavoro pubblico e privato, Camera dei deputati

MODERA I LAVORI
Roberto **Inciocchi** - Giornalista RAI

CONSENSO
EUROPA PUBLIC AFFAIRS & COMMUNICATION

Il 19 marzo, a Palazzo Baldassini - Istituto Luigi Sturzo - Roma, si è parlato di Pubblica Amministrazione nel convegno organizzato dalla FLP sul tema "COSTRUIRE IL FUTURO DELLA NUOVA PUBBLICA

AMMINISTRAZIONE - Il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi".

I lavori del convegno si sono aperti con l'analisi di scenario di Giovanni Guzzetta - Professore ordinario di Istituzioni di diritto pubblico Università degli Studi di Roma Tor Vergata.

È seguita la presentazione di Andrea Ceccobelli - Data Scientist, esperto di data analysis per le istituzioni e il marketing, della Ricerca "La Pubblica Amministrazione sul web: la percezione degli utenti in rete" realizzata per conto della FLP dalla società di data analysis Bigda.

Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP, ha illustrato le riflessioni e le proposte della Federazione per superare le contraddizioni degli obsoleti modelli organizzativi pubblici e innovare e migliorare la qualità delle Pubbliche Amministrazioni.

Moderati da Roberto Inciocchi, giornalista Rai, per la Pubblica Amministrazione sono intervenuti e hanno portato il loro contributo al dibattito:

- Antonio Naddeo - Presidente ARAN;
- Mario Nobile - Direttore Generale AGID;
- Paolo Pennesi - Direttore Generale Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- Gaetano Campo - Capo Dipartimento Organizzazione Giudiziaria, Ministero della Giustizia;
- Valerio Talamo - Direttore Generale Ufficio per le relazioni sindacali del Ministero per la Pubblica Amministrazione;
- Roberto Cefalo - Responsabile Area Contrattazione della FLP.

Inoltre i lavori sono stati arricchiti dagli interventi di:

- Galeazzo Bignami - Vice Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti;
- Antonio De Poli - Questore del Senato della Repubblica;
- Nazario Pagano - Presidente Commissione Affari Costituzionali, Camera dei deputati;
- Ylenia Zambito - Segretario 10^a Commissione Affari sociali, lavoro pubblico e privato, Senato della Repubblica;
- Valentina Barzotti - Componente 11^a Commissione Lavoro pubblico e privato, Camera dei deputati.



I CONCORSI PUBBLICI SONO IL GRANDE «VORREI MA NON POSSO» DELLA PA. I MOTIVI SONO ORMAI NOTI: POCHE SCATTI DI CARRIERA, RETRIBUZIONI BASSE, INNOVAZIONE ASSENTE E LO SMART WORKING CHE ANZICHÉ ESSERE UNA POSSIBILITÀ È UN MIRAGGIO. IN POCHE PAROLE, LA RAGIONE STA NELL'INCAPACITÀ DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DI ESSERE ATTRATTIVA.

Marco Carlomagno

**"COSTRUIRE IL FUTURO NELLA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE"
il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi**

“Costruire il futuro della nuova Pubblica Amministrazione: il ruolo strategico delle risorse umane e dei nuovi modelli organizzativi”

LE PROPOSTE FLP

La FLP pone al centro del confronto con i decisori politici e i vertici delle Amministrazioni alcune proposte operative necessarie per scrivere finalmente una nuova pagina per il miglior funzionamento delle Pubbliche Amministrazioni.

Non pensiamo ad un’ennesima riforma, quanto piuttosto ad una serie di azioni concrete, immediatamente realizzabili, che possano mettere gli operatori del settore in condizione di poter lavorare con efficienza ed efficacia al servizio del Paese.

Agli interlocutori politici, e ai massimi responsabili delle diverse articolazioni amministrative e gestionali, chiediamo per le parti di rispettiva competenza:

- adeguati investimenti che superino, in modo strutturale, i tagli dei decenni precedenti, e che permettano il dispiegarsi delle azioni necessarie a modernizzare la PA in termini occupazionali e di ripristino degli organici, professionali, infrastrutturali, tecnologici e formativi.

Ogni euro ben speso sulla PA produce un moltiplicatore esponenziale per la crescita dell’economia, la tutela della salute e dei livelli di conoscenza e di istruzione, la sicurezza e la dignità del lavoro, il superamento delle diseguaglianze, la fruibilità dei servizi, lo sviluppo della democrazia e della partecipazione.

- il superamento dell’eccessiva legificazione che ha reso complicato e farraginoso il rapporto con cittadini e le imprese, ingabbiato la contrattazione, rallentata l’azione amministrativa e operativa;

- interventi che semplifichino i diversi livelli istituzionali tra amministrazioni centrali, regionali e territoriali, chiariscano le rispettive competenze, superino duplicazioni, stratificazioni e contraddittori livelli di competenze concorrenti;

- l’apertura del negoziato per il rinnovo di tutti i Contratti nazionali di lavoro pubblici, evitando il ripetersi della prassi per cui, nonostante i ritardi pluriennali nel loro avvio, si assiste a uno scaglionamento nelle trattative che può protrarsi per anni;



IL DIPENDENTE PUBBLICO È FONDAMENTALE PER AVERE UNA CRESCITA DELLA NOSTRA NAZIONE SIA NEL PUBBLICO CHE NEL PRIVATO E DI CONSEGUENZA NELLA SOCIETÀ. OGGI IL LAVORATORE PUBBLICO È UNA PERSONA CHE DEVE ESSERE PREPARATA, COMPETENTE IN CONTINUA EVOLUZIONE E AL PASSO CON I TEMPI.

Antonio De Poli

“COSTRUIRE IL FUTURO NELLA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE”
il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi



DI RIFORMA DELLA PA SI PARLA DA TROPPO TEMPO. LE RAGIONI DELLA DIFFICOLTÀ DI AFFRONTARE UNA RIFORMA ORGANICA SONO DI VARIO GENERE. DIPENDONO DALL’ASSENZA DI UN MODELLO DI PA, DA SOLUZIONI PROPOSTE SPESSO IN CONTRASTO TRA LORO, DAL FATTO CHE ABBIAMO UN VIZIO CHE È QUELLO DI PENSARE CHE LE RIFORME SI FANNO ATTRAVERSO LA PREDISPOSIZIONE DI NORME, MA LA VERA SFIDA PER UNA BUONA AMMINISTRAZIONE È SEGUIRNE L’INTERO CICLO.

Giovanni Guzzetta

“COSTRUIRE IL FUTURO NELLA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE”
il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi



DALL’ANALISI DELLA PERCEZIONE SUL WEB E SUI SOCIAL, EMERGE SOSTANZIALMENTE CHE, UN ITALIANO SU DUE, HA UN’IDEA NEGATIVA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE. SI PARLA TANTISSIMO DI PA E SI PARLA PRINCIPALMENTE DI FENOMENI QUALI: IL LAVORO E LA SUA GESTIONE, LO SMARTWORKING, RICHIESTO A GRAN VOCE, E DI COME LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DOVREBBE INTERVENIRE NELLA GESTIONE DELL’AMBIENTE.

Andrea Ceccobelli

“COSTRUIRE IL FUTURO NELLA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE”
il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi

- il rilancio e la piena effettività della contrattazione integrativa per tutelare il potere di acquisto e accompagnare i processi di innovazione, finanziabile mediante il superamento degli anacronistici e inaccettabili tetti predeterminati sul massimo di spesa, fissati al 2016;

- la valorizzazione delle competenze interne con il riconoscimento delle professionalità e la definizione di percorsi di carriera oggi negati; l'effettiva istituzione e attivazione dell'Area delle elevate professionalità con la modifica degli attuali organici e la previsione di specifiche posizioni in tutte le Amministrazioni;

- puntuali investimenti sulla formazione, che costituisce uno dei principali asset per migliorare la qualità delle Pubbliche Amministrazioni, utilizzando tutte le risorse che la tecnologia offre, orientata sempre più alla trasversalità delle competenze, con attenzione a quelle professionalità storicamente meno presenti e che invece sono sempre più necessarie a governare i nuovi processi e le nuove missioni;

- un piano straordinario di reclutamento che allinei il nostro Paese a quelli dell'Unione Europea in termini quantitativi, e che sia orientato verso le nuove professionalità necessarie;

- l'implementazione della digitalizzazione, sia come strumento per garantire l'interoperabilità delle diverse banche dati, che per semplificare e modernizzare i processi di lavoro, per renderli maggiormente fruibili e tempestivi;

- la riprogettazione dei livelli e dei modelli organizzativi, rendendoli meno gerarchici e più orizzontali, valorizzando l'autonomia e la progettualità, con il pieno utilizzo delle nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, dal lavoro agile e da remoto, alle forme di co-working. Fattori questi che, adeguatamente implementati, garantiscono una migliore conciliazione vita-lavoro, favoriscono il benessere organizzativo, liberano i grandi centri urbani dal congestionamento, contribuiscono al risparmio energetico e al contrasto all'inquinamento ambientale.



LA DIGITALIZZAZIONE COSTITUISCE UNO DEGLI ELEMENTI CARDINE SU CUI ANCHE IL PUBBLICO IMPIEGO DOVRÀ MISURARSI. ESSA IMPONE UN AGGIORNAMENTO COSTANTE CHE DEVE ESSERE ACCOMPAGNATO DALLA COMPONENTE UMANA CHE PER NOI È INSOSTITUIBILE. PER QUANTO SI STA INIZIANDO A SPERIMENTARE L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE ANCHE NEL COMPARTO PUBBLICO, NOI CREDIAMO CHE SIA COMUNQUE INELUDIBILE L'ATTIVITÀ DEL FATTORE UMANO IN TERMINI DI COMPrensIONE E DI SINTONIZZAZIONE DEI VARI ELEMENTI PRODOTTI DALLE NUOVE TECNOLOGIE.

Galeazzo Bignami

"COSTRUIRE IL FUTURO NELLA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE"
il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi



DA QUI A GIUGNO SI AVVIERANNO LE TRATTATIVE PER 4 CONTRATTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE. CI SONO, CERTO, DEI RITARDI CHE CI PORTIAMO DIETRO DALLE TORNATE CONTRATTUALI PASSATE, LA COSA POSITIVA È CHE C'È UNA CONTINUITÀ NELLE CONTRATTAZIONI: SE RIUSCIAMO A CHIUDERE TUTTI I CONTRATTI DI QUESTA TORNATA ABBIAMO QUASI AZZERATO IL RITARDO CRONICO CHE CI PORTIAMO DIETRO.

Antonio Naddeo

"COSTRUIRE IL FUTURO NELLA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE"
il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi



SERVE UN PROFONDO CAMBIAMENTO CULTURALE ALL'INTERNO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, PERCHÈ SODDISFARE LE ESIGENZE DEL PERSONALE È UN QUALCOSA DI FONDAMENTALE CHE VA SICURAMENTE AD EFFICIENTARE IL LORO LAVORO. BISOGNA QUINDI RENDERE IL PERSONALE PIÙ MOTIVATO E POLITICHE COME QUELLA DELLO SMART WORKING, SOPRATTUTTO PER LE PERSONE FRAGILI, DIVENTA FONDAMENTALE.

Valentina Barzotti

"COSTRUIRE IL FUTURO NELLA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE"
il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi



SERVONO PIÙ RISORSE, PERCHÉ LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CHE VIENE DEFINITA AL SINGOLARE, IN REALTÀ È UNA GALASSIA DI PA. IL PERSONALE CHE LAVORA NEGLI ENTI LOCALI NON È LO STESSO CHE LAVORA NEGLI OSPEDALI, NEI MINISTERI, NELL'UNIVERSITÀ, NELLA RICERCA, QUINDI SERVE UNA DIVERSIFICAZIONE DI COMPETENZE. NON SI POSSONO TRATTARE TUTTI GLI OPERATORI NELLO STESSO MODO.

Ylenia Zambito

"COSTRUIRE IL FUTURO NELLA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE"
il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi



IL TEMA DELLA DIGITALIZZAZIONE ALL'INTERNO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI È IMPORTANTISSIMO PER DUE MOTIVI: IL PRIMO MIGLIORARE LA QUALITÀ DEL LAVORO, IL SECONDO DARE AI CITTADINI E IMPRESE, CHE SONO I SOGGETTI CHE DOBBIAMO SERVIRE, UN SERVIZIO MIGLIORE. GRAZIE ALLA DIGITALIZZAZIONE ENTRAMBI QUESTI OBIETTIVI POSSONO ESSERE COLTI.

Mario Nobile

"COSTRUIRE IL FUTURO NELLA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE"
il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi



COSA FARE PER RENDERE PIÙ EFFICACE LA NOSTRA AZIONE? INNANZITUTTO FORMARE TUTTO IL PERSONALE CHE ABBIAMO RECENTEMENTE ASSUNTO, PRINCIPALMENTE GIOVANI, E SCEGLIERE BENE GLI OBIETTIVI DELLA NOSTRA AZIONE ISPETTIVA. SU QUESTO CI POTRÀ ESSERE MOLTO UTILE L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE PERCHÉ CI CONSENTE DI SELEZIONARE TRA UNA MOLTIPLICITÀ DI IMPRESE CON DIPENDENTI CHE ESISTONO IN ITALIA, GLI OBIETTIVI DELLA NOSTRA VIGILANZA.

Paolo Pennesi

"COSTRUIRE IL FUTURO NELLA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE"
il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi



CREDO CHE DISCUTERE OGGI DEL FUTURO DELLA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE SIA FONDAMENTALE PERCHÉ DOPO AVER DI FATTO EFFETTUATO NEL CORSO DI QUESTI ULTIMI ANNI TAGLI, MANCATI INVESTIMENTI, BLOCCO DELLE ASSUNZIONI NELLE AMMINISTRAZIONI E NEGLI ENTI PUBBLICI, CREDO CHE ORMAI URGA LA NECESSITÀ DI RAFFORZARE E MODERNIZZARE LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ANCHE ATTRAVERSO LE SUE DIREZIONI PERIFERICHE.

Nazario Pagano

**“COSTRUIRE IL FUTURO NELLA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE”
il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi**



NELL'ULTIMO DL SUL PNRR É PREVISTA LA POSSIBILITÀ DI STABILIZZARE IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO AL TERMINE DEL PERIODO FISSATO AL 30 GIUGNO 2026. INTANTO I CONTRATTI IN ESSERE SONO STATI PROROGATI IN VISTA DI UN LORO CONSOLIDAMENTO CHE SARÀ IN PARTE NECESSARIO, PERCHÉ ABBIAMO CONSTATATO CON IL PNRR L'IMPORTANZA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DEL RUOLO DEL PERSONALE.

Gaetano Campo

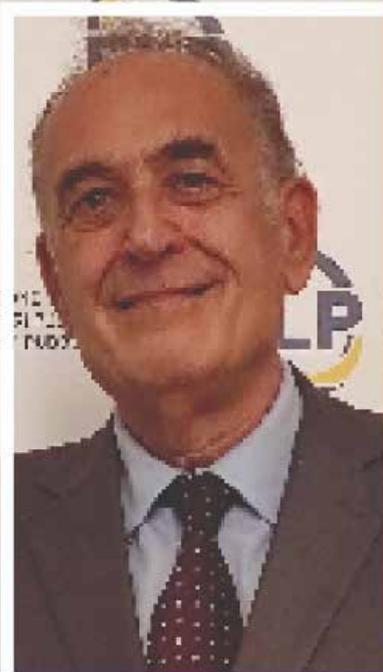
**“COSTRUIRE IL FUTURO NELLA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE”
il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi**



SIAMO IN UNA SITUAZIONE DI EVIDENTE TRASFORMAZIONE. LA PANDEMIA, FORSE PERCHÉ NEL CONCETTO DI CRISI È INSITO ANCHE QUELLO DI OPPORTUNITÀ, HA PROMOSSO UNA FASE DI SVILUPPO E DI CAMBIAMENTO ANCHE GRAZIE ALLE RISORSE DEL PNRR E DEI RELATIVI PROGETTI CHE LE HANNO MESSE A TERRA, E AI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI CHE HANNO RILANCIATO UNA SERIE DI ISTITUTI CHE ERANO DIVENTATI UN PO' QUIESCENTI NEL LAVORO PUBBLICO.

Valerio Talamo

**“COSTRUIRE IL FUTURO NELLA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE”
il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi**



IL NOSTRO OBIETTIVO È QUELLO DI RAGIONARE SUL MIGLIOR FUNZIONAMENTO DELLA PA SVILUPPANDO IL CONFRONTO TRA POLITICA, AMMINISTRAZIONI ED IL PERSONALE TRAMITE I SUOI RAPPRESENTANTI. METTENDO AL CENTRO IL VALORE DEL LAVORO E SVILUPPANDO LE PROPOSTE DI CHI OGNI GIORNO È SUL CAMPO PER OFFRIRE SERVIZI A CITTADINI E IMPRESE.

Roberto Cefalo

**“COSTRUIRE IL FUTURO NELLA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE”
il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi**



NOTIZIARIO NAZIONALE FLPMiC

RIORGANIZZAZIONE DEL MINISTERO

A breve sarà pubblicato in Gazzetta Ufficiale il DPCM di Riorganizzazione del Ministero che prevede l'articolazione in Dipartimenti. Stiamo seguendo con grande attenzione le fasi di questo delicato passaggio e, a questo proposito, nel corso di un incontro occasionale e informale con il Capo dell'ufficio legislativo abbiamo sollevato una volta ancora la necessità di provvedere agli inquadramenti dei nuovi dirigenti e alla loro assegnazione, previo interpello generale.

Su questo specifico argomento potremmo trovarci di fronte ad assegnazioni d'ufficio che dovrebbero essere rimesse in discussione quanto prima considerato che non tolleremo situazioni "di fatto" e, con tono per il momento discorsivo, non ci siamo sottratti nel comunicarlo direttamente al nostro interlocutore.

FONDO RISORSE DECENTRATE E PROGRESSIONI ECONOMICHE 2024

Si è avviato il confronto sul Fondo risorse decentrate 2024, fondamentale per arrivare all'accordo generale, da cui discendono per il personale risorse per turnazioni, progetti nazionali e locali, posizioni organizzative e indennità per direttori di biblioteche, archivi e progressioni economiche.

Gli stanziamenti per turnazioni e progetti nazionali sono stati mantenuti, mentre non siamo ancora in grado di definire le risorse per i progetti locali.

Rispetto al 2023 abbiamo sostenuto la necessità di definire le responsabilità per l'assegnazione delle posizioni organizzative per l'Area degli Assistenti (art. 54 del CCNL Funzioni centrali 2019-2021), andando a definire i criteri con apposito protocollo. Sulle posizioni organizzative dei funzionari, la FLP ha chiesto un aumento delle risorse sia per l'incremento degli Istituti autonomi che per l'Amministrazione Centrale, anche tenendo conto delle attività conseguenti alla riorganizzazione. Chiesta inoltre una clausola di salvaguardia che consenta di spostare le risorse da un centro di responsabilità all'altro per garantire le posizioni organizzative che dai Segretariati e dalle Direzioni Generali, oggetto di riorganizzazione, potranno essere destinate alle nuove realtà istituzionali.

Per le progressioni economiche 2024 abbiamo chiesto all'Amministrazione di inserire al più presto l'argomento nei nostri incontri nazionali; sarà necessario infatti modificare il testo del bando allo scopo di scongiurare le criticità che sono emerse per la medesima procedura nell'anno in corso.

Per quanto riguarda le progressioni economiche 2023, al più presto si procederà con le nomine delle Commissioni per il lavoro di controllo che dovrà terminare prima della pubblicazione del bando per il 2024; rammentiamo che per i colleghi vincitori della procedura in corso la decorrenza della progressione è dal 01.01.2023.

Il confronto proseguirà nelle prossime settimane, con l'intento di chiudere gli accordi in ipotesi su Fondo e Progressioni prima possibile così da garantire tutti i pagamenti. D.L. 104

Abbiamo espressamente chiesto, su sollecitazione dei dirigenti territoriali FLP, la piena e capillare applicazione degli accordi sull'argomento: in alcuni Istituti dotati di autonomia e di "risorse" infatti, non si presentano progetti, il che, lo rammentiamo, non consente al personale di percepire le risorse disponibili fino al 15% dello stipendio tabellare.

Su questo argomento sarà inviata una nota a firma delle principali OO.SS. alla Direzione Generale Musei per chiedere con forza il monitoraggio del fenomeno e la repressione degli abusi e delle omissioni.

MOBILITÀ

Nei prossimi giorni sarà pubblicata la graduatoria della procedura di mobilità.

ASSUNZIONI DEI FUNZIONARI TECNICI

Abbiamo chiesto all'Amministrazione di sollecitare con continuità la Commissione Ripam per accelerare la pubblicazione delle graduatorie mancanti.

BUONI PASTO

È in via di risoluzione la problematica emersa per l'erogazione dei buoni pasto in Campania, con la consegna delle card che sta avvenendo in questi giorni. Allo stesso modo sarà caricato tutto il saldo dei buoni pasto ai lavoratori delle regioni Puglia e Basilicata. L'Amministrazione infatti aveva accreditato, in via precauzionale, risorse per sole due mensilità in virtù della situazione societaria delicata della ditta Edenred,

assegnataria del lotto. A seguito delle rassicurazioni ottenute, nei prossimi giorni saranno accreditati gli importi mancanti.

Nuovo tavolo tecnico oggi per definire titoli di accesso e mansioni delle nuove famiglie professionali. Il lavoro, che è stato estremamente impegnativo, è quasi giunto alla sua conclusione e a breve sarà possibile sottoscrivere il protocollo d'intesa. La definizione del nuovo ordinamento professionale è di estrema importanza poiché rappresenta, fra l'altro, la possibilità di dare avvio ai passaggi fra le aree.

LA RGS DICE NO AD ANTICIPO E INCREMENTO 1[^] TRANCHE DEL TFS RIMANE ANCORA INATTUATA LA SENTENZA DELLA C.C. 130/2023



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

Davvero una mazzata sulle legittime aspettative dei lavoratori pubblici di vedersi riconoscere il loro buon diritto a percepire la c.d. "buonuscita" (TFS/TFR) in tempi più ridotti e con somme più sostanziose rispetto a quanto avviene oggi.

Davvero un'autentica vergogna e uno scandalo che purtroppo permane, pur a fronte di un diritto riconosciuto dalla stessa Corte Costituzionale che sul punto si è pronunciata poco meno di un anno fa.

Ma partiamo dai fatti, come sempre.

Come è noto, a differenza del TFR (Trattamento di Fine Rapporto), che i lavoratori privati percepiscono in tutto il suo maturato economico al momento del collocamento in pensione, il TFS (Trattamento di Fine Servizio) destinato ai lavoratori pubblici viene invece erogato in tempi più lunghi, che differiscono tra loro in ragione della causa di cessazione dal servizio, arrivando addirittura in alcuni casi fino ai cinque anni, una situazione veramente incredibile atteso che i TFS/TFR nascono da accantonamenti degli stessi lavoratori.

In aggiunta, la corresponsione del TFS ha tempi diversi in relazione alla somma maturata da erogare: un'unica soluzione per importi fino a 50mila €; due rate

annuali, per importi tra 50 e 100mila €; tre rate annuali, per importi superiori. Per far fronte a una tale situazione negativa, dal 2020 è intervenuta, a seguito di specifico protocollo Governo-ABI, la possibilità per il neo pensionato pubblico di richiedere in banca un anticipo del proprio TFS/TFR ma naturalmente con costi bancari anche molto elevati (fino al 5%) e, più recentemente, anche l'INPS ha reso possibile l'anticipo della c.d. "buonuscita", a costi certamente più contenuti (1% + 0,50% spese amministrative) ma pur sempre e comunque a carico dei lavoratori.

Ebbene, a fronte di questo stato di cose, si è pronunciata con propria sentenza la Corte Costituzionale, investita del problema in virtù dall'ordinanza del TAR Lazio n. 6223/2022 sul ricorso di un Dirigente di P.S.

Con sentenza n. 130 del 23 giugno 2023, infatti, la Corte ha affermato che "il differimento della corresponsione dei trattamenti di fine servizio (TFS) spettanti ai dipendenti pubblici cessati dall'impiego per raggiunti limiti di età o di servizio contrasta con il principio costituzionale della giusta retribuzione, atteso che "si tratta di un emolumento volto a sopprimere alle peculiari esigenze del lavoratore in una particolare e più vulnerabile stagione della esistenza umana". In aggiunta, a giudizio della stessa Corte, la rateiz-





zazione va ad “aggravare il vulnus”, e, infine, per quanto attiene gli anticipi TFS/ TFR erogati da Banche o INPS, essi sono di fatto configurabili come “un finanziamento oneroso che riversa sul lavoratore il costo della fruizione tempestiva”.

Da qui, l’invito della Corte al legislatore ad “individuare i mezzi e le modalità di attuazione di un intervento riformatore...”, atteso che “la discrezionalità del legislatore al riguardo non è temporalmente illimitata ...” e che “ non sarebbe tollerabile l’eccessivo protrarsi dell’inerzia legislativa”.

Una sentenza importante che ha aperto prospettive nuove, ma che purtroppo non ha trovato sinora alcuna attuazione, neanche nella legge di bilancio 2024, come pure noi speravamo e per la quale cosa FLP aveva scritto al Presidente del Consiglio e ai Ministri competenti in data 27 luglio 2023 sollecitando “una urgente iniziativa legislativa” (si veda il Notiziario CSE FLP Pensionati n. 15 del 27 luglio 2023).

Pur tuttavia, alcuni parlamentari si sono fatti nel frattempo promotori di proposte di legge finalizzate a dare attuazione alla sentenza della Corte, pur se in modo ancora parziale, e questo sia sul fronte della maggioranza che sostiene il Governo (on.

Bagnasco e altri di FI, luglio 2023) sia sul fronte dell’opposizione (on. Colucci e altri di M5S, dicembre 2023).

Il DDL presentato dall’on. Colucci e altri (“Atto Camera n. 1254”) prevede da una parte la riduzione da un anno a tre mesi del tempo di corresponsione della prima rata di TFS per i pensionati, e dall’altra il suo incremento a 63.600 € (oggi la prima rata non può superare € 50.000). La relazione tecnica predisposta da INPS e che accompagna il DDL, ne ha quantificato il costo in 3,8 mld annui.

Ebbene, con nota pervenuta in settimana scorsa alla Commissione Lavoro della Camera, la Ragioneria dello Stato (RGS) ha espresso “parere contrario” sull’AC 1254, in quanto produrrebbe “effetti peggiorativi sui saldi di finanza pubblica, in particolare modo in termini di fabbisogno e di indebitamento netto, e privi di copertura”. Contestata poi dalla RGS la decorrenza retroattiva, che “potrebbe alimentare contenziosi e comportare, pertanto, ulteriori oneri”.

Della serie: come si svuota di ogni significato una sentenza della Corte Costituzionale!

Un’autentica vergogna, a nostro giudizio, che appare ancora più tale se solo

si pensa che le somme TFS/originano da accantonamenti dei lavoratori nel corso degli anni lavorativi, e che dovrebbero proprio per questo essere già disponibili al momento del pensionamento, altro che incidere oggi negativamente sui saldi di finanza pubblica!

Un parere, quello della Ragioneria, che rischia così di costituire un precedente di segno fortemente negativo, che potrebbe allontanare, e di molto la possibilità di vedere attuata la sentenza della Corte Costituzionale di giugno 2023.

Avremo modo di approfondire tutti gli aspetti legati al parere della Ragioneria, e vedremo soprattutto quali iniziative avviare per difendere il diritto dei lavoratori pubblici di vedere allineate le norme che regolano il loro trattamento di fine servizio a quello dei lavoratori del privato.

la FLP tratta fino all'ultimo respiro per rendere digeribile la proposta iniziale dell'Agenzia, presentata più di un anno fa ma con ridotte sessioni di contrattazione.

.....
 “Vedremo nei prossimi giorni quale sarà la contropartita di questa firma, ancora una volta contro i lavoratori dell'Agenzia, che invece di risolvere i problemi che vengono dai territori li aggrava.”

Abbiamo trattato fino all'ultimo respiro per rendere digeribile la proposta iniziale dell'Agenzia, presentata più di un anno fa ma con ridotte sessioni di contrattazione.

La FLP ha fatto di tutto per migliorare l'autoreferenziale impianto iniziale e ci è riuscita mentre altri avrebbero firmato sin da subito accordi davvero inammissibili. Ma, alla fine, ciò che ne viene fuori è un impianto che, seppur migliorato in molte parti, mantiene ancora criticità che – riteniamo – influiranno negativamente sul clima interno degli uffici creando ancora più malumori e contrapposizioni tra i colleghi, invece di ridurli: l'accordo infatti, che moltiplica i livelli gerarchici, non rende però davvero contendibili le posizioni, attinge ancora di più ai soldi del Fondo risorse di tutti i lavoratori mentre si sta ancora facendo una vertenza per recuperare i fondi tagliati al salario accessorio e inoltre la sua applicazione provocherà un aumento dei carichi di lavoro negli uffici.

Insomma un accordo davvero indigeribile per la FLP che premia l'arretratezza dell'Agenzia che tocchiamo con mano ogni giorno nei nostri luoghi di lavoro.

Come dicevamo, abbiamo migliorato sicuramente l'impianto iniziale. È infatti solo ed esclusivamente merito della FLP se:

1. È stata scongiurata la possibilità che con i soldi dei lavoratori si pagasse anche un'indennità di mobilità per le posizioni organizzative che cambiano sede;
2. Alle posizioni organizzative non si applicherà nessuna forma di onnicomprensività del compenso;
3. E' stato definitivamente risolto il problema, divisivo e fonte di discussione, circa la compatibilità tra la funzione e le indennità previste all'allegato D del FRD, ovvero quelle per verifiche, per lo sportello;
4. È stato chiarito cosa debbano fare in concreto le posizioni organizzative, cosa non presente nelle prime proposte dell'Agenzia;
5. È stata stralciata la proposta di istituire i cosiddetti "specialist" che avrebbero gravato sui fondi di salario accessorio dei lavoratori.

Su questo punto la FLP ha proposto che, se mai si dovessero istituire, siano figure dedicate a quegli uffici che non raggiungono i requisiti dimensionali per fare due team e che per questo non ne avrebbero neppure uno.

A fronte di questi risultati che riteniamo importanti, elenchiamo adesso i problemi che restano irrisolti

e che ci hanno spinto a non condividere l'accordo:

1. L'abbassamento del requisito dimensionale da 12 persone a 8 per costituire i team porterà come minimo a 1.500 posizioni organizzative in più. La FLP ha chiesto che le ore delle 1.500 persone in più sottratte al lavoro diretto venissero scorporate nei budget e quindi dagli obiettivi. L'Agenzia ha risposto picche;

2. Mentre si sta facendo una vertenza per recuperare i fondi tagliati dal salario accessorio senza, per il momento, essere riusciti a recuperare nemmeno un euro, con quest'accordo si "regalano" all'Agenzia altri due milioni di euro dal Fondo risorse decentrate.

E, come se non bastasse, questi fondi vengono sottratti dai soldi che servono per le progressioni economiche. Come conseguenza si rinuncia a circa 1.200 progressioni economiche;

3. Ci ritroviamo con un ennesimo livello gerarchico, gravato da obiettivi propri che ovviamente si scaricheranno sui normali lavoratori. Con tanti saluti alle organizzazioni moderne e non gerarchiche anche ieri auspicate dal direttore generale della Funzione Pubblica nel convegno organizzato dalla FLP sul miglioramento della pubblica amministrazione;

4. Attribuire obiettivi specifici alle posizioni organizzative, oltre che essere penalizzante per i lavoratori che avranno pressione aggiuntiva da parte dei capi team, è totalmente incoerente con l'impianto di VALE per il quale responsabili del raggiungimento degli obiettivi del team sono tutti i componenti del gruppo di lavoro senza distinzione di ruoli;

5. Viene cancellata l'indennità di risultato delle posizioni organizzative;

6. La graduazione dei compensi è assolutamente incoerente, seppure migliorata dagli interventi della FLP.

I capi area OMI dell'area territorio sono trattati assolutamente in modo iniquo e così i capi team di SAM e COSF rispetto ai loro omologhi capi area di staff;

7. Le posizioni sono poco contendibili: i punteggi dati all'esperienza di servizio non permettono a chi non è già capoteam di poter giocare, non diciamo ad armi pari, ma almeno con una mano sola legata dietro la schiena;

8. Nonostante l'Agenzia (e tutti i sindacati tranne la FLP) abbiano voluto fare le famiglie professionali intruppando tutti i funzionari nell'unica famiglia giuridico tributaria, non appena si parla di incarichi ciascuno torna ad essere un "animale" diverso dagli altri.

Un funzionario del legale è uguale a uno dell'Ufficio Territoriale e dell'Ufficio Controlli, ma per ambire ad una

posizione organizzativa tornano ad avere punteggi diversi per la loro esperienza professionale.

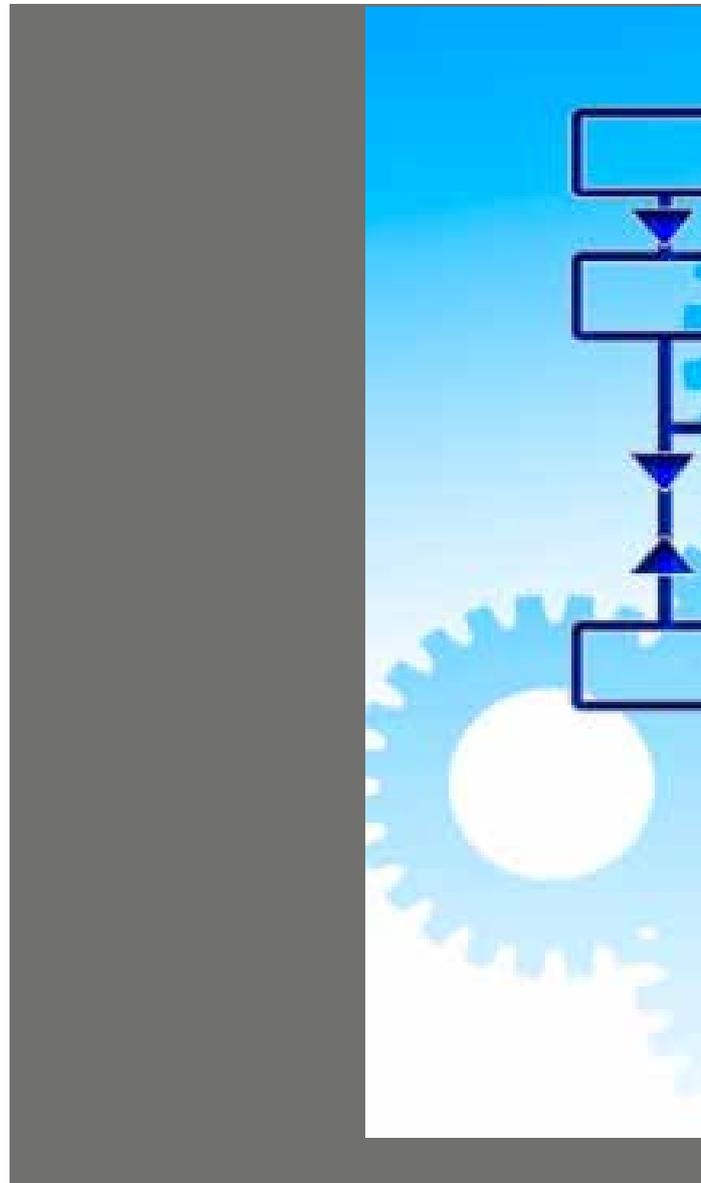
In sostanza, l'Agenzia ci può usare come "tappabuchi" e spostare da un ufficio all'altro, ma se si tratta di partecipare a una posizione organizzativa allora non siamo più interfungibili e uguali e per questo ci danno punteggi diversificati per l'anzianità;

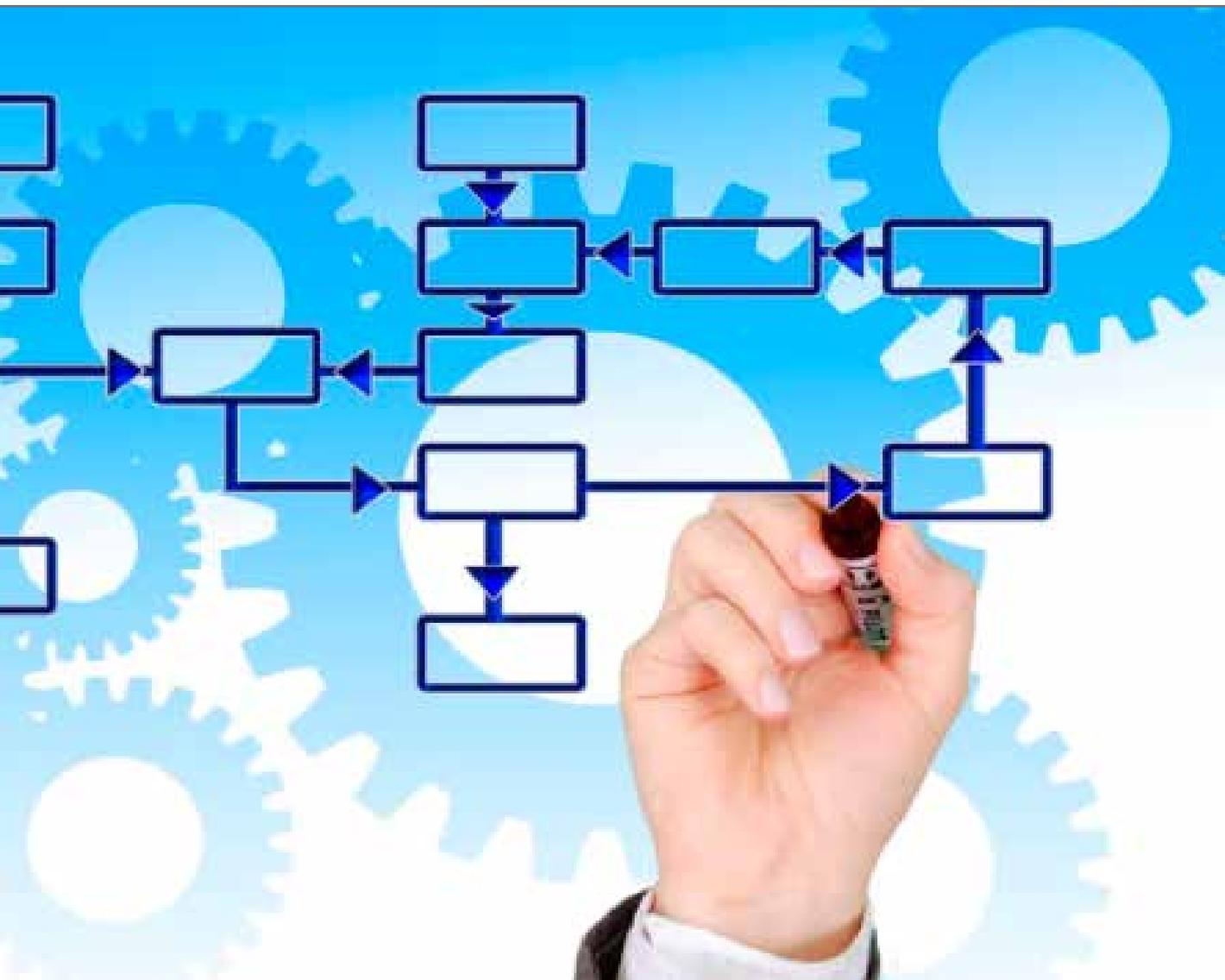
9. Con la scusa della trasparenza si introduce una prova scritta NON SBARRANTE che diventa un inutile aggravamento per coloro che vogliono partecipare alla procedura.

La prova scritta si poteva inserire al massimo per scremare le decine e decine di domande che ci saranno per ogni procedura e allora la si sarebbe dovuta fare sbarrante.

Ma se così non è, e si somma semplicemente al colloquio nel quale l'Agenzia farà comunque quello che vuole e potrà conferire comunque le posizioni a chi vorrà, perché sottoporre le persone a un'ulteriore fatica fonte di stress? Mistero.

10. Infine, l'estrema discrezionalità che l'Agenzia si è tenuta per il conferimento degli incarichi potendo scegliere tra chiunque si collochi tra il punteggio di 30 e quello di 42 fa venire meno ogni principio di contendibilità perché, semplicemente, con un range così ampio, l'Agenzia potrà scegliere





davvero chi vuole.

Ora, nonostante queste discrasie evidenti (che però non hanno impedito a tutti i sindacati di firmare l'accordo) la FLP ha provato in extremis a inserire una clausola sulla cosa che più ci sta a cuore, i carichi di lavoro.

Abbiamo cioè chiesto di espungere le ore dedicate al coordinamento, che vengono quasi raddoppiate, dai budget e quindi dagli obiettivi.

Purtroppo l'unica sigla sindacale che ci ha sostenuto lealmente in questa battaglia è stata l'UNSA mentre la CGIL si è distinta per fare professione di contrarietà perché evidentemente a loro non interessano i carichi di lavoro dei colleghi dell'Agenzia delle Entrate.

Così l'Agenzia non ha accolto la nostra proposta e voi, cari colleghi, dovrete

lavorare ancor più di oggi per far fronte al carico di lavoro di ulteriori 1.500 posizioni organizzative.

Come se tutto ciò non bastasse al danno si aggiunge anche la beffa: l'Agenzia ci ha infatti comunicato che le attuali posizioni organizzative saranno prorogate fino al 30 novembre. Il che vuol dire che le procedure per il conferimento delle nuove PO si faranno a fine anno nel bel mezzo delle febbrili attività per il raggiungimento degli obiettivi e che alla fine il tempo di studiare lo avranno soprattutto coloro che sono meno impegnati in attività di budget, con tanti saluti al merito.

Così, tanto per complicare le cose.

Infine, prendiamo atto che siamo rimasti soli come FLP ad opporci in modo non ideologico alla politica padronale di quest'Agenzia, sorda alle lamentele

che arrivano dai posti di lavoro e cieca rispetto ai disagi che è impossibile non vedere. Siamo comunque forti e motivati dal sostegno dei lavoratori (manifestato anche dalla costante crescita delle iscrizioni al nostro sindacato) ai quali continueremo ad essere vicini nonostante un panorama sindacale che evidentemente si vende per un tozzo di pane.

Vedremo nei prossimi giorni quale sarà la contropartita di questa firma, ancora una volta contro i lavoratori dell'Agenzia, che invece di risolvere i problemi che vengono dai territori li aggrava.

CONCORSO RIPAM PER 267 FUNZIONARI MINISTERO DELLA DIFESA PROVA UNICA

Attivo il corso di preparazione al concorso n. 152 unità con competenze in materia giuridico amministrativa (Codice A.1). Il Dipartimento per la Formazione Universitaria della FLP comunica che, in relazione al bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di un contingente complessivo di n. 267 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare nell'Area Funzionari del Ministero della Difesa, ha attivato un corso di formazione di preparazione al concorso per 152 unità con competenze in materia giuridico amministrativa codice A.1.

LA PROVA

La prova scritta, consisterà in un test di n. 40 (quaranta) quesiti a risposta multipla da risolvere in 60 (sessanta) minuti, con un punteggio massimo attribuibile di 30 (trenta) punti e si articolerà come segue:

- n. 25 (trentacinque) quesiti, volti a verificare le conoscenze afferenti alle materie del profilo Funzionario con competenze in materia giuridico amministrativa (Codice A.1);
- n. 8 (otto) quesiti volti a verificare la capacità logico-deduttiva e di ragionamento critico-verbale;
- n. 7 (sette) quesiti situazionali relativi a problematiche organizzative e gestionali ricadenti nell'ambito degli studi sul comportamento organizzativo. I quesiti descriveranno situazioni concrete di lavoro, rispetto alle quali si intende valutare la capacità di giudizio dei candidati, chiedendo loro di decidere, tra alternative predefinite di possibili corsi d'azione, quale ritengano più adeguata.

STRUTTURAZIONE DEI CORSO, ISCRIZIONI E RELATIVI COSTI

- il corso si svolge on-line in modalità asincrona, fruibile in qualsiasi momento, sulle materie previste dal bando.

La sezione asincrona sarà disponibile h 24 fino al giorno della prova preselettiva del concorso.

- strutturazione del corso:

80 videolezioni

21 quiz / esercitazioni

28 slides e documenti

(*) di durata breve di circa 20 minuti ognuna

Il costo del corso in convenzione per gli iscritti e familiari della FLP e alla CSE-FILAI è di € 224,00, rispetto ai € 280,00 per i non iscritti. L'importo può essere pagato anche in 3 rate con PayPal o 10 rate con Pago light senza interessi.

Modalità di iscrizione:

per iscriversi al corso, è necessario compilare la scheda di iscrizione allegata al presente comunicato e inviarla all'indirizzo email laurea@flp.it.

Ai richiedenti sarà inviato un link e un relativo codice per sbloccare lo sconto riservato agli iscritti.

Il link inviato apre la pagina dedicata dal provider alle iscrizioni al corso effettuate dagli iscritti FLP o CSE-FILAI.

Aperta la pagina, cliccare su "Aggiungi al Carrello – Inserire Codice Promozionale inviato – Applica codice promozionale", e il sistema automaticamente applicherà lo sconto.

Per qualsiasi problematica o altra informazione, potete inviare una e-mail all'indirizzo laurea@flp.it.

SULLE PROGRESSIONI TRA LE AREE SIAMO IN UNA FASE DI STALLO MA OCCORRE FARE PRESTO

Per sbloccare la situazione proveremo a fare una proposta sindacale unitaria. Come è noto, il CCNL del Comparto Funzioni Centrali non solo ha dato la possibilità di fare nuovamente progressioni verticali, cioè da un'area all'altra, ma ha anche finanziato con lo 0,55 per cento del monte salari la prima applicazione di questa misura.

Inoltre, a queste somme già stanziare se ne possono aggiungere altre attingendo alle ordinarie capacità assunzionali dell'Agenzia delle Entrate per aumentare i posti. Però bisogna fare presto: infatti, il contratto stesso prevede che i passaggi d'area possano derogare al possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno (per la terza area la laurea) ma solo fino al 31 dicembre 2024.

Dopo questa data solo chi è in possesso del titolo per l'accesso dall'esterno potrà partecipare alle procedure di progressione verticale.

Da mesi la FLP sta quindi spingendo perché si addivenga ad un accordo e perché i posti messi a bando siano molti di più di quelli che l'amministrazione vorrebbe mettere a disposizione (per il passaggio dalla seconda alla terza area solo 1.088). Per i criteri di valutazione, invece, l'Agenzia aveva proposto un tavolo tecnico che però, sostanzialmente, la stessa amministrazione ha fatto fallire con i propri comportamenti contraddittori.

Adesso siamo in una situazione di stallo dalla quale stiamo provando ad uscire, con fatica.

La FLP, come è noto, seguendo la ratio del contratto vorrebbe finalmente ricompattare gli inquadramenti con le attività svolte cioè premiare, come dice il CCNL, coloro che hanno acquisito competenze certificate nel contesto lavorativo. In parole povere, chi ha svolto attività lavorative che con il nuovo ordinamento sono allocate in terza area e che hanno dato molti problemi per l'inquadramento in seconda area di coloro che le hanno svolte con profitto fino ad ora.

L'Agenzia aveva presentato una prima proposta tutta squilibrata sui titoli di studio; adesso ne ha presentata una nuova squilibrata nell'altro senso. Evidentemente l'equilibrio non fa per loro e lo stiamo vedendo, purtroppo, anche nella gestione dei concorsi esterni.

La FLP, insieme agli altri sindacati, ha proposto che la diffe-

renza dei titoli di studio venga calcolata in anni. In pratica, una volta determinato il punteggio per anno di anzianità di servizio, la differenza tra un diploma e una laurea triennale deve essere calcolata come tre anni di anzianità (gli anni di studio); tra un diploma e una laurea magistrale come 5 anni di anzianità.

Il nodo resta quello di come valutare il terzo criterio e cioè le competenze certificate acquisite anche nel contesto lavorativo. L'Agenzia vorrebbe fare una prova scritta che però non è prevista dal contratto, perché evidentemente non ha nemmeno il coraggio di riconoscere ai propri lavoratori lo sforzo richiesto loro di fare mansioni specialistiche anche a coloro che sono inquadrati in seconda area; la FLP invece vuole apprezzare le attività lavorative svolte.

Per questo, nell'ultima riunione abbiamo proposto, come fronte sindacale, di provare a fare una proposta unitaria complessiva su tutto l'impianto delle progressioni.

La FLP non arretrerà di un passo sul riconoscimento delle mansioni svolte, speriamo di trovare una "quadra" per portare a termine in tempi brevi le nuove procedure in modo equo e giusto.



**È CAOS SULLO SMART WORKING IN DEROGA!
La FLP chiede un incontro urgentissimo e la
proroga dello smart per i fragili.**



I 29 febbraio e scade la proroga dello smart working per i fragili. Peccato che l'Agenzia non abbia provveduto a rispondere ai tanti lavoratori che hanno presentato istanza di smart working in deroga ben oltre 30 giorni fa e quando invece ha risposto ha creato sorpresa e scontento sia nei lavoratori che in noi che pure non siamo coinvolti direttamente.

Come è possibile, infatti, negare il lavoro a distanza a persone malate di leucemia, di cancro, di malattie autoimmuni che necessitano di immunosoppressori che, si sa, hanno come conseguenza l'ammalarsi facilmente se a contatto con le persone e quindi richiedono di limitare al massimo i contatti con l'esterno?

Sono misteri incomprensibili, a maggior ragione perché noi non conosciamo nemmeno l'iter istruttorio che si è seguito per valutare le istanze.

Abbiamo visionato alcuni dei dinieghi, praticamente dei prestampati che ancora una volta stanno a confermare che siamo trattati come carne da macello indistinta anziché come persone alle quali va assicurata una cura personale nel decidere della loro salute.

Nel frattempo, abbiamo intercettato una nota inviata alle direzioni provinciali e centrali con la quale si invitano le strutture a far sottoscrivere ai lavoratori che non hanno ricevuto risposta alle loro istanze degli accordi di smart working ordinario. Come se vi fosse una sorta di silenzio-rifiuto e come se ogni diniego riguardante l'argomento non avesse bisogno di un provvedimento motivato.

Pare che le decisioni siano state affidate ai medici competenti, che però non sempre possono essere definiti tali.

Abbiamo spesso e volentieri dovuto effettuare interventi per spiegare a medici competenti le patologie dei colleghi e le responsabilità che si prendevano per aver negato il requisito della fragilità.

Senza contare che alla fine i medici competenti sono solo consulenti del datore di lavoro ma non lo manlevano per le sue responsabilità civili, penali e amministrative in ordine alla sicurezza dei lavoratori.

Siccome, però la sicurezza sui luoghi di lavoro è materia di contrattazione e l'applicazione della direttiva Zangrillo sul lavoro a distanza è sicuramente materia di confronto, tocca ancora a noi della FLP sollevare il problema di ciò che non funziona e, pertanto, abbiamo scritto all'Agenzia chiedendo una proroga immediata per tutti coloro che erano considerati fragili fino a fine 2023 e un incontro urgentissimo per chiarire come si svolgono le istruttorie delle istanze e come sia possibile che persone con malattie gravi che necessitano di limitare al massimo il contatto con le altre persone a causa delle loro patologie possano essere obbligate a rientrare in ufficio per più giorni di quelli necessari al corretto svolgimento delle attività di servizio.

La Nota è allegata al presente notiziario.

Oggetto: Smart working in deroga. Richiesta di incontro urgentissimo.

Gentile dottoressa Caggegi, dobbiamo purtroppo constatare che per quanto riguarda lo smart working in deroga il caos impera.

Ci troviamo oggi con due grosse casistiche irrisolte:

- La prima riguarda i colleghi che non stanno ricevendo risposta nonostante le istanze siano state prodotte ben prima dei 30 giorni previsti dalla regolamentazione che l'Agenzia delle Entrate si è data unilateralmente e che, pur essendo questo un termine ordinario, non si possono mettere a carico dei lavoratori le conseguenze dei ritardi dell'amministrazione.

Invece, codesta Agenzia ci risulta abbia scritto alle direzioni regionali disponendo il rientro in presenza dei lavoratori e la stipula di un accordo di smart working ordinario, incurante di eventuali condizioni di salute che in alcuni casi potrebbero compromettere la vita stessa dei lavoratori;

- La seconda casistica riguarda il rigetto delle istanze di smart working in deroga.

Fermo restando che se vi sono delle istanze vi è la possibilità di accoglierle o di rifiutarle, non comprendiamo come si possa, con una motivazione prestampata, rifiutare il lavoro agile in deroga a malati di leucemia, altre forme di cancro, persone immunosopresse o, addirittura lavoratori che il medico curante dichiara "fragili" in base al DM 4 febbraio 2022 con tanto di prescrizione per il lavoro agile. La stessa direttiva del Ministro Zangrillo prevede espressamente la possibilità di derogare alla prevalenza del lavoro in presenza laddove questo sia pregiudizievole per la salute del lavoratore. Ora, non è dato sapere come si stiano svolgendo le istruttorie, però è di tutta evidenza come vi siano delle distorsioni macroscopiche nelle valutazioni che l'Agenzia o chi per lei (medici competenti?) stanno assumendo e che le eventuali conseguenze per la salute dei lavoratori ricadono però esclusivamente sull'Agenzia e non certo sugli eventuali consulenti; Pertanto, poiché vi è stata una direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione che innova a livello normativo e che il CCNL prevede sulla materia il confronto con le Organizzazioni Sindacali; poiché, allo stesso modo, il CCNL vigente prevede, all'articolo 7, comma 6, lettera k) che siano materia di contrattazione le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro; la scrivente Organizzazione sindacale chiede un incontro urgentissimo, anche ad horas, sulla materia; chiede altresì, che nelle more dell'incontro richiesto, venga disposta una proroga dell'attuale regime di tutela dei lavoratori fragili.

In attesa di riscontro inviamo cordiali saluti.

Il Coordinatore Generale Vicario

SI BALLA SUL PONTE DEL TITANIC!

Durante il confronto sul PIAO la FLP presenta tutti i problemi che rendono irrealizzabili gli obiettivi 2024 e fa appello all'Agenzia affinché si aprano tavoli di

Si è tenuto il 10 marzo scorso l'agognato confronto sul PIAO, rinviato in precedenza a causa del fatto che l'Agenzia delle Entrate aveva inviato la documentazione all'ultimo momento.

Dopo l'ennesima illustrazione di parte datoriale improntata al testo della vecchia canzone "Tutto va ben madama la marchesa" (per chi non la conoscesse si può ascoltare al link <https://youtu.be/2A7VFKIOeUQ?si=CDdS2-iw2cVT-AWE>) è toccato alla FLP la parte di Battista nella canzone citata e quindi spiegare che tutto sembra andar bene ma sta bruciando e si sta distruggendo tutto il distruggibile.

Andando per ordine, la FLP ha segnalato le seguenti forti criticità del PIAO presentatoci:

1. Le incongruenze interpretative delle norme, responsabilità soprattutto dell'Agenzia, rendono impossibile raggiungere gli obiettivi fissati per il 2024.

Se, a causa del nuovo articolo 6-bis dello Statuto del contribuente, si è paralizzata l'attività di accertamento nella stragrande maggioranza degli uffici e, sempre grazie alla nuova previsione normativa, per traguardare la consuntivazione degli accertamenti, sarà necessario chiudere a settembre l'attività ordinaria, è impossibile materialmente in 5 mesi, comprensivi del periodo feriale, raggiungere gli obiettivi sfidanti di un intero anno solare. Se a questo aggiungiamo che la direttiva 13 dell'Agenzia è stata smentita dal vice-ministro dell'economia e tutt'ora, dopo la correzione di rotta, non è sufficientemente chiaro cosa fare con gli atti in scadenza al 25 marzo, il quadro è completo;

2. Sui servizi, l'Agenzia dichiara di voler implementare tutti quelli resi da remoto e, comunque, spingere sulla digitalizzazione. Peccato che, come segnaliamo da tempo, le continue migrazioni dati tra software diversi, la pessima condizione

dei computer a disposizione dei lavoratori dell'Agenzia che spesso non reggono i nuovi software in uso, il fatto che anche per dare un'informazione al front-office se si devono aprire più applicativi quando ne apri uno si chiude quello precedente e si fanno brutte figure con l'utenza, non permettono nemmeno di reggere il livello basso di digitalizzazione attuale. Se non bastasse, le procedure dettate dalla divisione servizi aggravano il problema tanto che operazioni che prima impiegavano al massimo dieci minuti di tempo, ora decuplicano il tempo impiegato con notevoli riduzioni della capacità operativa. Questo ha un impatto devastante per gli uffici territoriali, ma esiziale per le SAM.

3. La formazione è inesistente e continua ad essere tale. In queste condizioni, e vista la carenza di personale e gli obiettivi sfidanti, non si capisce come faremo a formare il nuovo personale che si sta per assumere (circa 4.000 funzionari tributari) e come si potranno distogliere i colleghi che devono formarlo dal lavoro ordinario;

4. Si continua a parlare (purtroppo a vanvera) di valorizzazione del personale ma nel PIAO non c'è nessun riferimento a programmi di riempimento della quarta area, continuando evidentemente a fare affidamento su figure precarie (POER, posizioni organizzative) che non hanno nulla della valorizzazione stabile e rispondono a vecchie logiche organizzative;

5. La situazione degli immobili è drammatica: abbiamo ridotto gli spazi dappertutto per una malcongegnata politica di risparmio e adesso non sappiamo dove mettere i nuovi assunti se non con scrivanie "a castello";

6. Di benessere organizzativo nemmeno a parlarne. Basti pensare al caos che l'Agenzia ha creato sullo smart working in deroga o sul lavoro a distanza in generale mentre a distanza di mesi non vengono ancora attivate procedure di co working, con ciò contravvenendo a una specifica previsione contrattuale;



7. Nel PIAO non c'è nemmeno il numero dei pensionamenti effettivi del 2023, così che non abbiamo neppure la possibilità di capire quanti lavoratori sono andati via e come questo impatta sui carichi di lavoro.

Potremmo anche fregarci di tutta questa situazione - anche se non è nostro costume perché siamo donne e uomini dello Stato - se non fosse che tutto lo sfacelo dell'Agenzia (ovviamente gli evasori fiscali applaudono) si scarica sui poveri funzionari che sono stati già ampiamente minacciati di denunce alla Corte dei Conti da molti dirigenti, malaccorti e che non sanno interpretare il loro ruolo, nel caso in cui il caos dell'applicazione del nuovo articolo 6 bis dello Statuto del Contribuente portasse alla scadenza di atti.

Pertanto, la FLP, alla fine della sua disamina, ha fatto appello

alla delegazione di parte datoriale affinché si aprano tavoli di confronto, già chiesti recentemente da noi, al fine di provare a spegnere

l'incendio che sta divampando sui posti di lavoro tra gente ormai demotivata e abbandonata a sé stessa.

Le risposte sono state positive ma molto vaghe, non ci sono date fissate e, insomma non ci si rende conto si sta ballando sul ponte del Titanic.

O, meglio ancora, che stanno bruciando la scuderia, gli animali, le persone e persino la casa mentre qualcuno continua a cantare allegramente "Tutto va ben, o nobile marchesa".

INCENTIVI TECNICI E ALTRO

Riunione al Ministero della Giustizia con all'ordine del giorno il nuovo accordo per gli incentivi tecnici post riforma del codice degli appalti, reso necessario dalla modifica della norma che, come è noto, esplica la sua efficacia da metà 2023.

Il Vice Ministro Sisto era collegato da remoto, e la riunione è stata di fatto presieduta dal Capo Dipartimento DOG Gaetano Campo.

Erano presenti inoltre rappresentanti di tutti gli altri Dipartimenti del Ministero.

Per quanto concerne le attività svolte nelle annualità "post" regolamento Cartabia, di cui all'accordo sottoscritto nel 2023, dovrebbero essere finalmente ultimate le operazioni di riaccredito da parte del MEF delle somme ai capitoli di bilancio dei Dipartimenti. Si presume che l'erogazione delle somme agli aventi diritto, se non vi saranno ulteriori intoppi, possa avvenire entro il mese di giugno 2024.

Per gli anni che vanno dal 1996 al 2021 (anni di vigenza della norma, in assenza di regolamento) su cui le interlocuzioni dei mesi scorsi con il Vice Ministro avevano prospettato una possibile soluzione su base transattiva, non si registrano passi in avanti. Ribadiamo anche in questa sede che in ogni caso l'Amministrazione dovrà essere in grado di riconoscere una adeguata remunerazione per le

attività svolte.

Nel corso della riunione l'Amministrazione ha consegnato una prima bozza di accordo che dovrebbe regolamentare gli incentivi tecnici con i nuovi criteri, che ci siamo riservati di valutare dal momento che sostanzialmente è identica ai criteri precedenti.

Ma se la materia è oggetto di accordo, come hanno ribadito come Amministrazione, intendiamo come FLP entrare nel merito di tutti gli aspetti e non solo sulla ripartizione percentuale spettante al personale per ogni tipologia di attività.

A partire proprio dalla percentuale a monte del 2%, che costituisce la quota complessiva poi da erogare agli addetti che verrebbe ancora, nell'ipotesi dell'Amministrazione, non fissata in via generalizzata al 2%, ma scaglionata al ribasso rispetto all'importo delle opere e dei progetti.

Cosa su cui non siamo evidentemente d'accordo in quanto riduce inopinatamente risorse che per legge possono essere destinate al personale.

Su questo la riunione è stata aggiornata al 22 maggio.

Come FLP abbiamo inoltre, per l'ennesima volta, sollecitato il Vice Ministro e i Capi dipartimento ad accelerare le attività per la definizione delle famiglie professionali e del nuovo Contratto integrativo (fermo al 2010 !), atteso che vi sono da risolvere sia le urgenti questioni di natura ordinamentale e di inquadramento del

personale, che diventano ogni giorno più pressanti per le continue immissioni di nuovo personale su organici già ridotti e profili professionali non coerenti con i nuovi modelli organizzativi, che quelle legate ad altri istituti

normogiuridici come la pausa pranzo e il diritto al buono pasto, la banca delle ore e altre materie contrattuali, previste e mai attivate, come le posizioni organizzative. Su questi aspetti ci incontreremo con l'Amministrazione dopo Pasqua in una serie di riunioni che riteniamo debbano essere ormai quelle decisive per la definizione delle intese.

Infine abbiamo chiesto a quanto "CUBI" l'incentivo previsto nel nuovo DL PNRR destinato agli Uffici giudiziari sulla base dell'attività svolta nel 2023 e 2024 e finanziato dai risparmi derivanti dalle minori assunzioni del personale a tempo determinato addetto al PNRR.

La risposta è che tale quantificazione avviene presso l'Unità di missione PNRR e che la quantificazione potrà avvenire a breve, ma la nostra iniziativa come FLP è già in atto per capitalizzare al massimo questa voce retributiva aggiuntiva, potenzialmente molto interessante per i milioni di euro che "ballano".

Che non è certamente esaustiva delle richieste da noi formulate nel tempo, ma che può rappresentare un primo passo per riprendere il percorso di rifinanziamento del FRD del personale.



cinem cinem

A parecchi anni dall'esordio dietro la macchina da presa, Riccardo Milani ritorna sul tema della scuola, quasi a continuare il fil rouge interrotto appunto dopo "Auguri professore" (1997). Se nel primo lungometraggio la scuola di montagna costituiva una parentesi importante del vissuto umano e professionale dell'insegnante precario, straordinariamente interpretato da Silvio Orlando, qui il protagonista Michele, un Antonio Albanese in forma altrettanto smagliante, è invece un docente di ruolo che volontariamente sceglie di lavorare in una sede disagiata. Tanto era dunque disilluso e sfiduciato Vincenzo Lipari, almeno fino all'incontro con l'ex alunna poi collega che fungerà da mentore per la rigenerazione del protagonista del primo film, quanto Michele Cortese è volitivo, innovativo, perfino audace, ma soprattutto empatico e contagioso nel suo infuso ottimismo nel secondo.

Rispetto a tanta cinematografia italiana sulla scuola, l'abilità di Milani consiste nell'essersi calato in quel mondo con una semplicità ma al contempo un'aderenza alla realtà fattuale (es.: crisi demografica, guerra in Ucraina) tali da collocare il pubblico nel medesimo orizzonte umano e ideale sia di chi tale servizio elargisce (gli insegnanti), sia di chi ne usufruisce (gli alunni). Sotto questo profilo la conclusione del film, che non riveliamo, gioca un ruolo decisivo.

L'intento di Milani, tra l'altro in simbiosi rispetto ai convincimenti personali di Antonio Albanese, sempre più attore-feticcio del regista, è nobile e sincero. Scegliendo infatti un'ambientazione inedita rispetto al trito panorama urbano e suburbano, fatto di scuole immancabilmente definite "di frontiera", come nel caso di "Mery per sempre" (1989), oppure, all'opposto, "borghesi", come per le più recenti "La scuola cattolica" (2021), o "Educazione fisica" (2023), pellicole con le quali veniva contestato il modello del benessere sociale come diretta promanazione dell'efficienza meritocratica e

formativa del sistema scolastico, il regista romano vuole da un lato riaffermare il ruolo decisivo dell'insegnante, dall'altro ribadire soprattutto il concetto di scuola come comunità vitale, come centro di una valorialità condivisa che abbatte gli steccati.

Arrivato in uno sperduto centro dell'Abruzzo abbarbicato sulle pendici montane che ospitano l'omonimo Parco Nazionale, l'insegnante sembra avere tutto contro, perfino quella Natura incontaminata in nome della quale ha rinunciato a una cattedra ben più comoda e ambita agli occhi di tanti colleghi. Tanto che è una nevicata a bloccare l'utilitaria sulla quale cerca di raggiungere la nuova sede. Le prime sequenze dedicate al protagonista catapultato nella nuova realtà sono perciò all'insegna dell'ironia e del paradosso, ma perfettamente funzionali a esaltarne il carattere di Michele.



Madeira in 3 giorni

Non farti ingannare dalle dimensioni di Madeira, al punto di pensare che tre giorni sono sufficienti per godere ed esplorare questa magica terra. Se il tempo si riduce a questo intervallo, pianifica il tuo viaggio, in modo da sfruttare al massimo il tuo soggiorno.

Nonostante proliferino nell'isola belle unità alberghiere, Funchal potrà rappresentare una soluzione più ragionevole per una permanenza più corta. La diversità di alberghi che vanno dalle masserie romantiche a un ostello o perfino a una residenza più familiare. Mettiti a godere il bellissimo paesaggio che la capitale di Madeira ha da offrire.

Giorno Uno: Funchal

Per cominciare il viaggio sulla Perla dell'Atlantico, si consiglia di alzarsi presto. Anche se ti fermerai, alla periferia di Funchal è possibile raggiungere il centro velocemente e facilmente. Inizia per l'Avenida Zarco. Entrai per un momento al Teatro Municipal Baltazar Dias per ammirare la sua architettura e fermati a Blandy Wine Lodge dove è possibile degustare i diversi tipi del vino Madeira.

Percorri la città verso il centro storico, ma prima goda di una breve sosta presso la Cattedrale. Senti la città cosmopolita ed entra, per alcuni minuti, nel tempio per apprezzare questo capolavoro dalle linee architettoniche ispano.arabe e romano-gotiche, fatte costruire da D. Manuel.

viaggi

Cattedrale

Passando per il mercato degli agricoltori sulla strada per il centro storico, passa attraverso l'edificio, respira la storia e ammira la varietà di frutti e fiori. Dirigiti poi alla Rua de Santa Maria e potrà visitare il Madeira Story Centre, che vi guiderà attraverso la storia di Madeira dalla sua scoperta nel 1419.

In questa zona si trova una varietà di ristoranti con cucina regionale. Goditi il pranzo e rilassati un po' prima di raggiungere, in Campo Almirante Reis, la funivia che porta al Monte, in circa 15 minuti. Goditi una veduta aerea della città.

Dopo aver raggiunto il Monte, ciò che non può mancare è la visita ai giardini di Monte Palace. Goditi l'arte lì esposta e poi visita la Chiesa di Nostra Signora del Monte, patrono di Madeira. Tornando a Funchal, opta per i "carros-de-cesto"

che ti porteranno fino a Livramento, in un viaggio di adrenalina pura.

Dopo una giornata molto intensa, quello che suggeriamo è una piacevole cena in molti ristoranti di Funchal e perché non un viaggio per i "fados", nel centro storico, o a Poncha nelle aree di Lido o sulla città vecchia.

Secondo giorno: Câmara de Lobos, Madalena do Mar e Porto Moniz Cabo Girão

Seguire l'autostrada verso Funchal e Ribeira Brava per l'uscita di Cabo Girão. Sali sulla scogliera più alta d'Europa e godi della vista mozzafiato sulle acque cristalline dell'Oceano Atlantico e sulla baia câmara-lobense. Potremmo consigliare una visita a Fajã dos Padres e la funivia Rancho all'accesso a Fajãs Capo Girao, ma il tempo non lo permette, quindi si consiglia una discesa nella città câmara-lobense per un tour e forse una visita al



Museo della Stampa o al Forno da Cal.

Dopo il tour di Câmara de Lobos, il suggerimento è quello di prendere l'autostrada in direzione di Porto Moniz. Tra l'altro, godi della diversità del paesaggio. fermati, per esempio, in uno dei tanti ristoranti sul lungomare di St Vincent per un buon pranzo. Una volta nel villaggio di Porto Moniz, si possono conoscere le piscine naturali, l'Acquario e il Science Center Living. Per tornare a Funchal, si consiglia un passaggio attraverso lo stretto in modo da poter provare il famoso kebab regionale con mais fritto.

Terzo giorno: Pico Areeiro e Ponta de São Lourenço

Ponta de São Lourenço

Madeira è ricca rispetto alle bellezze naturali, la maggior parte di loro si trova lungo la costa, dove il mare si contende lo spazio con le scogliere e le montagne, ma l'interno dell'isola nasconde anche tesori inestimabili. Quindi, non abbiamo potuto fare a meno di offrire una visita al fantastico Pico Areeiro, con 1818 metri di altitudine, una biodiversità da rimaner senza fiato e con specie uniche di uccelli.

Con il bel tempo, si può vedere da questa massa di roccia, la Ponta de São Lourenço, la Valle del Nun e persino l'isola di Porto Santo. Durante l'inverno, il picco e le aree circostanti possono essere trovate coperte di neve, e si raccomanda la dovuta cura. Senti l'aria fresca e lasciati abbagliare da questo Pico, che è una delle tre vette più alte dell'isola, ma ti consiglio di lasciare la zona, nel pomeriggio, in tempo per visitare la Ponta de São Lourenço, la punta più a est di Madeira è anche una riserva naturale con vista panoramica sull'Oceano Atlantico.

Nell'addio e perché la giornata è stata intensa, quello che proponiamo è che dopo la Ponta de São Lourenço, di dirigersi verso il centro del caratteristico villaggio di pescatori di Caniçal, dove si può gustare un pasto delizioso in un'atmosfera rilassata. Qui, ordina patelle, gamberi, castagnole e sgombri a prezzi molto interessanti. Godi al massimo e torna presto!





libri

IL NUOVO COINVOLGENTE ROMANZO DELL'AUTORE ITALIANO DI THRILLER PIÙ VENDUTO NEL MONDO

«Uno scrittore di statura internazionale» Corriere della Sera - Severino Colombo La casa di legno brucia nel cuore della notte. Lingue di fuoco illuminano la vallata fra le montagne. Nel silenzio della neve che cade si sente solo il ruggito del fuoco. E quando la casa di legno crolla, restano soltanto i sussurri impauriti di chi è riuscito a fuggire in tempo. Ma qualcosa non è come dovrebbe essere. I conti non tornano.

E il destino si rivela terribilmente crudele nei confronti di una madre: Serena. Se c'è una parola con cui Serena non avrebbe mai pensato di identificarsi è proprio la parola «madre». Lei è lo «squalo biondo», una broker agguerrita e di successo nel mondo dell'alta finanza. Lei è padrona del suo destino, e nessuno è suo padrone.

Ma dopo l'incendio allo chalet tutto cambia, e Serena inizia a precipitare nel peggiore dei sogni. E se l'istinto materno che lei ha sempre negato fosse più forte del fuoco, del destino, di qualsiasi cosa nell'universo?

E se davvero ci accorgessimo di amare profondamente qualcuno soltanto quando ci appare perduto per sempre? Questo non è semplicemente l'ultimo capolavoro di Donato Carrisi. Perché Serena non è un personaggio come gli altri, e questa non è una storia come le altre. Questo è un viaggio inarrestabile alla scoperta degli angoli più oscuri del nostro cuore e delle nostre paure, al termine del quale il nostro modo di vedere il mondo, semplicemente, non sarà più lo stesso.)

DONATO CARRISI

L'EDUCAZIONE DELLE FARFALLE

ROMANZO





★ Dipartimento per la Sicurezza nei luoghi di Lavoro



Confederazione Indipendente Sindacati Europei

