

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



“Salari Bassi, Smart Working, Equal pay. Il mondo del lavoro evolve rapidamente, prepariamoci alle nuove sfide.”

IN QUESTO NUMERO

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

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici



IV CONGRESSO FLP

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

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

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

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

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

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

La FLP oggi viaggia in controtendenza rispetto alle perdite di consenso fatte registrare negli ultimi anni dai sindacati tradizionali; detiene direttamente la maggiore rappresentatività nel comparto e nell'area dirigenziale delle Funzioni Centrali e nel comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri ma è presente e opera in tutti gli altri comparti attraverso le organizzazioni sindacali rappresentative aderenti a CSE e CGS. Decenni di gestioni clientelari, poco trasparenti e flagellate da una burocrazia fredda, che raramente riusciva a intercettare i bisogni dei cittadini, hanno portato la società, e il mondo politico in particolare, a individuare nei dipendenti pubblici il bersaglio preferito.

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

PERIODICO DELLA FEDERAZIONE
LAVORATORI
PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

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

redazione: Via Roberto Bracco, 45 – 80133 Napoli

redazione romana: Via Piave, 61 – 00187 Roma

editore: FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

registrazione tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004

Iscrizione al R.O.C. n. 12298

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

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

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

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

Associato USPI Unione Stampa periodica italiana pubblicità



FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche)

Via Piave, 61 – 00187 Roma

Tel. 06- 42000358 Fax. 06 - 42010268

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

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

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

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

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

Direttore
Marco Carlomagno

Direttore Responsabile
Roberto Sperandini

Comitato Editoriale
Lauro Crispino, Roberto Sperandini,
Vincenzo Patricelli

Progetto Grafico e Impaginazione
Chiara Sernia

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

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

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

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

Stampa

il lavoro m

smart wor

ere.

senatore

ardo

2024



SOMMARIO

moderno:
king e

- 06 - Pubblica amministrazione
- 10 - Intervista
- 12- Evento
- 16 - Giustizia
- 18 - Entrate
- 22 - Cse pensionati
- 24 - MEF
- 26 - ADM
- 28 - Ruriche varie

CCNL FUNZIONI CENTRALI: RECUPERARE RISORSE AGGIUNTIVE PER ATTUARE IL NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Le risorse stanziare per il rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali 2022/2024, pur essendo le più alte degli ultimi anni, non sono in linea con l'inflazione che nel triennio ha colpito duramente il potere d'acquisto dei lavoratori pubblici.

E' necessario quindi utilizzare tutti gli strumenti disponibili nell'arco temporale di riferimento per recuperare risorse aggiuntive.

Nella riunione tenutasi oggi in Aran, ci siamo confrontati anche su una prima proposta Aran di ripartizione degli incrementi economici tra parte fissa e parte variabile, che prevederebbe un accantonamento di circa 31 euro per i Fondi risorse decentrate delle Amministrazioni del comparto.

Tenuto conto della scarsità di risorse complessive a disposizione, come FLP abbiamo chiesto che la totalità dell'incremento contrattuale, pari a circa 159 euro lordi medi pro-capite, vada tutto in bustapaga per rivalutare la parte fissa stipendiale.

Per la FLP è necessario inoltre che il governo permetta da subito l'utilizzo delle risorse già nella disponibilità delle singole Amministrazioni e che ancora oggi vengono tagliate per effetto della norma sui tetti massimi dei Fondi risorse decentrate limitati alle risorse del 2016.

Un'iniziativa, non più procrastinabile, che permetterebbe da subito il decollo di molti istituti regolati dalla contrattazione integrativa, a partire dalla produttività individuale e collettiva, dall'attuazione del nuovo ordinamento, dal decollo delle posizioni organizzative.

In particolare su questi punti per la FLP è necessario estendere a tutto il personale le norme in vigore in

alcuni settori che prevedono il finanziamento delle Posizioni organizzative con risorse in quota parte a carico delle Amministrazioni interessate.

Infine chiediamo un adeguato stanziamento che permetta la rivalutazione dei buoni pasto, il cui importo è fermo ormai da più di un decennio.

Pur consapevoli che il negoziato è alle prime fasi, e che la parte economica riveste un ruolo primario nel corso del negoziato, abbiamo riaffermato la nostra ferma volontà di sottoscrivere un nuovo CCNL che affronti tutte le questioni e prosegua nel solco del CCNL FC 2019 - 2021, migliorandone gli aspetti relativi all'ordinamento professionale, con la concreta attuazione dell'area delle elevate professionalità, modifica dell'istituto dei differenziali stipendiali, adeguamento del sistema di partecipazione e delle relazioni sindacali, rafforzamento del lavoro agile e remoto, estensione del welfare aziendale a tutte le amministrazioni del comparto, sistematizzazione e semplificazione delle norme contrattuali succedutesi nel tempo.



LO STATO DELL'ARTE DELLE TRATTATIVE ALL'ARAN

Tre incontri tenutisi a Roma presso la sede dell'Aran per il rinnovo del Ccnl del comparto Funzioni Locali 2022-2024 non preludono a reali cambiamenti di rotta, anzi emerge il rischio di un ulteriore restringimento delle relazioni sindacali e di una trattativa dagli ambiti molto limitati.

Dalle prime proposte formulate dall'Aran emerge che le risorse individuate dal governo per il rinnovo prevedono un aumento del 5,78%, dal 1° gennaio 2024, pari a 136 euro medi per 13 mensilità, somme assolutamente insufficienti a restituire il potere d'acquisto causato dall'inflazione che è di circa il 18%!

La somma include sia quanto destinato al tabellare che quanto destinato a salario accessorio.

Quest'ultima componente in genere è circa il 10% della somma disponibile per il rinnovo, senza tener conto della necessità di rifinanziare le risorse indispensabili per i passaggi verticali in deroga.

Di questo ammontare circa il 53% è già in pagamento ai lavoratori, come aumento tabellare, per effetto dell'ampliamento dell'indennità di vacanza contrattuale (IVC) previsto dalla legge di Bilancio 2024.

Per il 2022 le risorse sono all'IVC (0,27% del monte salari); per il 2023 a quanto già erogato sotto forma di IVC e anticipo (1,61% del monte salari). Se si considera l'indennità di vacanza contrattuale incrementata già pagata, l'eventuale immediata sottoscrizione del CCNL porterebbe ai lavoratori e alle lavoratrici un aumento tabellare di poco più di 49 euro lordi medi...

Comunque si tratta di risorse che non potranno essere utilizzate come investimento per rendere finalmente attrattivi gli enti locali sul piano remunerativo, per le prospettive di carriera, per aumentare le assunzioni di personale, drasticamente ridotto negli anni e su cui gravano carichi di lavoro sempre più pesanti e non sostenibili a discapito della salute e benessere dei lavoratori.



Altra criticità (che a suo tempo abbiamo più volte segnalato ad Anci e ai vari governi) è quella relativa ai limiti di spesa per le assunzioni di personale che non consentono alle amministrazioni di aumentare gli organici rispetto al reale fabbisogno di personale. Solo in parziale controtendenza le assunzioni di assistenti sociali in virtù della L.178/21, che comunque non raggiungono ancora l'obiettivo per il livello essenziale, in quanto mancano ancora 3.500 assistenti sociali che avrebbero dovuto essere assunti entro il 2026.

L'area di E.Q. che per noi andrebbe riconosciuta come ulteriore area di sviluppo professionale e sulla quale sembrava si volesse investire per determinate professionalità, al momento resta confermata come mera sostituzione terminologica con le P.O..

Inoltre nelle proposte Aran:

- non si prevede, come da noi richiesto, un ampliamento delle materie oggetto di confronto e contrattazione e il coinvolgimento delle RSU non si estende alle materie come la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro e le modalità di migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.
- A fronte della mancanza di volontà di estensione delle prerogative sindacali, si vorrebbe prevedere addirittura solamente un'unica sessione negoziale per tutte le materie oggetto di contrattazione.
- La richiesta delle OO.SS. di poter intervenire sull'organizzazione degli uffici, sul sistema della performance, sul lavoro agile e sul rinnovo dell'area del funzionariato resta inascoltata.
- Sul rapporto di lavoro vengono precisati meglio alcuni istituti già esistenti come il diritto alla partecipazione alle assemblee anche in modalità telematica, il diritto al pasto gratuito per chi fa assistenza e vigilanza di minori e per gli addetti alla preparazione dei pasti.

Insomma vi è ancora molto da fare e se questi restano i contenuti del negoziato non vi è dubbio che non ci troveremo di fronte ad un vero rinnovo contrattuale, ma a un contratto a perdere.

Questo scenario già molto complesso per il personale viene aggravato dagli ultimi provvedimenti legislativi che colpiscono le articolazioni dello Stato più prossime ai cittadini, gli enti locali, andando ad incidere sulla spesa corrente dei comuni, per cui si avranno meno risorse per la gestione degli asili nido, per i servizi agli anziani e alle

persone in difficoltà, per la pulizia e la cura del verde e dei parchi pubblici e per tutti quei servizi di cui i cittadini hanno estremamente bisogno.

Vi è una nuova inversione di tendenza nei confronti degli Enti locali e le prospettive di rilancio che si erano intraviste con il PNRR e nel post covid.

Per poter di nuovo contare forse occorre ripensare a mobilitazioni di lavoratori che dal basso facciano sentire la propria voce agganciandosi anche ad associazioni di cittadini con una visione di insieme su "lavoro, salute e sostenibilità di vita" che oggi richiamano tutti noi a non accettare supinamente anche sul piano contrattuale scelte che non ci soddisfano.

Si tratta di risorse che non potranno essere utilizzate come investimento per rendere finalmente attrattivi gli enti locali sul piano remunerativo, per le prospettive di carriera, per aumentare le assunzioni di personale, drasticamente ridotto negli anni e su cui gravano carichi di lavoro sempre più pesanti e non sostenibili a discapito della salute e benessere dei lavoratori.

L'intervista per FLPTV a Daniela Di Ciaccio e Veruscka Gennari, autrici del libro “Stop jurassic management: Persone, ambienti e culture del lavoro”



L'intervista per FLPTV a Daniela Di Ciaccio e Veruscka Gennari, founder dell'Italian Institute for Positive Organizations e di 2BHappy Agency, e ideatrici della prima certificazione italiana in Chief Happiness Officer.

Un'occasione per parlare, partendo dal loro ultimo libro “Stop jurassic management: Persone, ambienti e culture del lavoro”, edito da Edizioni FrancoAngeli, della denuncia verso le persone, gli ambienti e le culture giurassiche che con tanta ostinazione e poca sapienza stanno spingendo il mondo del lavoro verso l'estinzione anticipata.

“Anno 2023 d.C. Mentre il mondo del lavoro si confronta con cambiamenti epocali, la pratica manageriale ha scelto di fermare l'orologio dell'evoluzione, restando pressoché indifferente al modo in cui le persone scelgono di lavorare, vivere e fare esperienza della propria vita.

Il jurassic management vince il podio tra le piaghe postmoderne per la sua chirurgica capacità di generare costi inutili per le aziende, le persone e l'intera economia.

Questo libro, nelle intenzioni delle autrici, è una denuncia definitiva nei confronti di un modello del lavoro non più accettabile e ultima chiamata - pena l'estinzione - per manager, lavoratori e organizzazioni. È giunto il momento di evolvere mindset, linguaggi, comportamenti e processi nella consapevolezza, sostenuta da un'ampia evidenza scientifica ed empirica, che il business e il lavoro possano essere fonti generatrici di benessere diffuso ed ecosistemico.

Attraverso l'utilizzo dei fumetti e di un linguaggio sagace, il libro restituisce uno spaccato reale, a tratti drammatico, dell'esperienza quotidiana di molti lavoratori, offrendo tuttavia, attraverso una divulgazione leggera ma dalle solide basi, informazioni, esperienze, soluzioni e strumenti relativi a paradigmi culturali capaci di accelerare il processo evolutivo di organizzazioni e pratiche manageriali.”

Un libro da leggere che appassiona e che ci conduce in un viaggio nel futuro, nel quale “andremo al museo per scoprire come vivevano le persone nelle organizzazioni giurassiche”.

Anche perchè condividiamo insieme l'impegno per l'evoluzione di individui e sistemi!



“Gli ambienti di lavoro giurassici continuano a dire no all'evoluzione con imbarazzante caparbia. Nel 2024 si devono spendere ancora parole per spiegare che gli ambienti tossici impoveriscono le imprese e producono costi inutili in termini di salute e produttività.”

Veruscka Gennari
Founder 2BHappyAgency

FLP



“L'Organizzazione Positiva è un modello culturale che non fa solo bene alla salute e al benessere delle persone ma consente alle imprese di ridurre i costi di assenteismo, turnover, incidenti e aumentare vendite, soddisfazione dei clienti, produttività e profitti. Non sono le informazioni o gli strumenti che mancano ma il coraggio di passare dalle parole ai fatti.”

Daniela Di Ciaccio
Founder 2BHappyAgency

FLP

DELEGAZIONE COREANA IN VISITA ALLA FLP

Per la seconda volta nello stesso mese, il sindacato Flp ha accolto, nella giornata del 18 giugno, una delegazione di funzionari coreani dalla città di Cheon-an, interessati a conoscere meglio il sistema sindacale italiano. Abbiamo affrontato i temi del pubblico impiego, del sistema scolastico e universitario, alla luce delle trasformazioni del mondo del lavoro e dell'innovazione digitale. È stata una bellissima esperienza, che ci ha permesso di entrare in contatto con una realtà lontana e affascinante.





“Salari Bassi, Smart Working, Equal pay. Il mondo del lavoro evolve rapidamente, prepariamoci alle nuove sfide.”



Il giorno 18 luglio, presso la Sala Nassirya, si è svolta una conferenza stampa organizzata in collaborazione con il Senatore Marco Lombardo.

L'evento ha lanciato un tavolo di discussione sui salari bassi e il benessere lavorativo, con interventi di rappresentanti della società civile, dell'Università e della politica. Il nostro impegno come sindacato è trovare risposte nuove alle sfide del mercato del lavoro, guardando al futuro e alla qualità della vita dei lavoratori.

A partire da questo autunno saremo in prima linea per organizzare il tavolo di lavoro che possa fornire spunti e risposte a queste necessità.

I relatori della conferenza sono stati:

- Sen. Marco Lombardo - Senato della Repubblica
- Dott. Marco Carlomagno - Segr. Gen. Cse e Flp
- On. Giulia Pastorella - Camera dei Deputati
- On. Rachele Scarpa - Camera dei Deputati
- Avv. Giacomo Rojas Elgueta - Prof. Associato Università Roma Tre

Ha moderato Aldo Torchiano - Il Riformista



SEMPRE PIU' NELLA PALUDE

La latitanza del Vertice politico su risorse economiche aggiuntive, incremento degli organici e passaggi tra le aree impedisce un positivo esito della definizione delle nuove famiglie professionali, condannando il personale al sottoinquadramento e al mansionismo

Si è svolto un ennesimo incontro tecnico con il capodipartimento dog Campo in merito alla definizione delle famiglie professionali.

L'intenzione dell'Amministrazione era di arrivare ad una possibile firma entro fine mese in quanto l'Amministrazione giudiziaria è forse l'unica che non si è ancora dotata delle famiglie professionali previste dal CCNL.

Come FLP abbiamo ancora una volta ribadito le nostre proposte che prevedono la definizione delle famiglie come un primo passo per attuare il processo di ricollocazione e di riconoscimento professionale del personale, a partire da quello rimasto escluso in questi anni. Per fare questo bisogna innanzitutto recuperare un numero di posti congrui in Terza Area (in seconda vi sono carenze utili a proseguire il percorso di ricollocazione del personale dalla ex Prima Area) che rendano praticabili le prospettive per il personale.

Le risorse stanziare dal CCNL, pari allo 0,55 per cento del monte salari 2018, sono insufficienti, basterebbero per poco più di 950 posti in terza area, a fronte di una platea di molte migliaia di colleghi interessati.

Ecco il perchè abbiamo ribadito la richie-

sta di aumentare da subito i posti disponibili per la procedura di passaggio tra le Aree in deroga, utilizzando in aggiunta le facoltà assunzionali dell'Amministrazione, recuperando da subito per i colleghi, mediante una riscrittura degli organici, almeno altri 3.000 posti in più. Considerato inoltre che questo sarebbe solo il primo passo, abbiamo ribadito come FLP che senza un intervento politico mirato ad ottenere un consistente aumento degli organici, la coperta sarà sempre corta, considerata la pressione che ci sarà nei prossimi mesi per la stabilizzazione degli attuali precari.

Posti che per noi debbono servire per dare prospettive di carriera al personale, e non essere utilizzati unicamente per le assunzioni dall'esterno, come è avvenuto in questi anni.

In buona sostanza l'operazione "famiglie professionali" non può e non deve essere a costo zero, o limitarsi solo alla definizione di un quadro generale regolatorio, privo di effetti concreti.

Inoltre abbiamo chiesto con forza un adeguato rifinanziamento del FRD (almeno 40 milioni annui), con risorse caratterizzate dai requisiti di certezza e stabilità, requisiti indispensabili per attivare una nuova stagione di procedure per l'attribuzione dei differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche) e anche per l'istituzione delle posizioni

organizzative e di responsabilità.

Abbiamo inoltre espressamente chiesto che venisse prevista e attivata, come recita il CCNL, la Quarta Area delle Elevate Professionalità con l'individuazione delle relative famiglie, perchè intendiamo dare effettività alla nuova Area e, seppure in prospettiva, renderla un'occasione importante di sviluppo professionale per gli attuali funzionari dell'Amministrazione.

Infine abbiamo sollecitato una norma contrattuale che preveda, a domanda, il passaggio da una famiglia all'altra, della stessa Area, per riconoscere le attività effettivamente svolte, a prescindere dall'attuale profilo di inquadramento. Norma questa necessaria per superare le anacronistiche e ingiustificate differenziazioni che ancora oggi persistono negli Uffici giudiziari.

Senza queste condizioni, su cui il Governo tramite in Vice Ministro Sisto si era più volte nei mesi scorsi impegnato, non ci sono le condizioni per la definizione delle famiglie professionali, e tantomeno per una firma della FLP.

Cose che ribadiremo, in mancanza di sostanziali novità, nella prossima riunione a cui dovrebbe partecipare il Vice Ministro.

Infine vanno aggiunte alcune considerazioni non secondarie. In mancanza di uno specifico accordo sulle famiglie



professionali resta in piedi il vecchio sistema dei profili professionali con i suoi pregi, ma anche i tantissimi difetti.

Ricordiamo che la definizione dei profili e le loro attribuzioni e competenze con il vecchio CCNL è materia di solo confronto con il sindacato e non di accordo, per cui gli stessi potrebbero essere oggetto di modifiche sostanziali o di ulteriori iniziative unilaterali (vedi video registrazioni udienze);

inoltre il mantenimento dello status quo lascerrebbe tutte le diseguaglianze e le ingiustizie perpetrate in questi anni, non offrendo alcuna reale prospettiva al personale di miglioramento delle proprie condizioni lavorative.

La situazione è certamente complicata e le soluzioni che faticosamente, ma coerentemente, ricerchiamo, scontano un quadro di riferimento assolutamente problematico.

Non intendiamo firmare un accordo “qualsiasi” sulle famiglie professionali, ma neanche sottrarci al nostro ruolo, mettendo la testa sotto la sabbia, permettendo all’Amministrazione di continuare a fare quello che gli pare.

Per cambiare registro non servono i piagnistei o la finta opposizione, che si limita a frasette pronunciate in riunione o scritte sui notiziari. O a dire semplicemente no.

Posizioni comode probabilmente ma che non cambiano di una virgola la condizione di disagio e di frustrazione di decine di migliaia di colleghi che pure dovrebbero tutelare.

Sarebbe invece necessaria una forte mobilitazione unitaria di tutto il fronte sindacale che da tempo, purtroppo, invano, sollecitiamo alle altre OO.SS.

Che però, se va bene, fanno finta di non sentire....

IN VENETO SI CONTINUA A DARE INUTILE FASTIDIO A CHI HA GIÀ PROBLEMI FAMILIARI DA RISOLVERE

Ma è una tendenza che stiamo verificando in parecchie realtà e che va stroncata altrimenti è inutile parlare di benessere organizzativo.

Non è la prima volta che in tempi recenti ci tocca occuparci del Veneto e della tendenza in uso in quella regione di rendere la vita difficile e negare diritti ai lavoratori.

Ma non è l'unico caso o l'unica regione: ormai troppo spesso ci tocca intervenire per atteggiamenti poco corretti nei confronti dei lavoratori in Agenzia delle Entrate.

Si va da comportamenti violenti di qualche direttore, ai controlli a distanza vietati dalla legge in altri uffici. Dal tentativo di ostacolare a tutti i costi il lavoro a distanza, a quello di rendere poco fruibili i congedi genitoriali (sempre il Veneto con l'acquisizione del CUG) o i permessi per coloro che assistono portatori di handicap.

Ed è proprio quest'ultima casistica che ci ha fatto scrivere all'Agenzia delle Entrate.

Ricapitoliamo la situazione: l'articolo 6 del Decreto Legislativo 119/2011 ha aggiunto all'articolo 33 della Legge 104/92 il comma 3bis che prevede che, qualora l'assistito si trovi ad oltre 150 chilometri di distanza dal lavoratore, quest'ultimo debba dimostrare di essere realmente andato ad assistere il congiunto mediante titoli di viaggio o altra idonea documentazione.

A seguito della modifica legislativa l'Agenzia delle Entrate dettò, nel 2014, la disciplina attuativa del nuovo articolo 33 comma 3bis della Legge 104.

L'Agenzia nella prima parte della Nota attuativa chiarì che biglietti ferroviari, aerei e altri mezzi pubblici fossero sufficienti a testimoniare la presenza presso l'assistito.

Solo nel caso di uso del mezzo proprio senza l'uso di autostrade l'Agenzia, con fantasia degna di miglior causa, si è spinta a fornire soluzioni discutibili tipo l'atto notorio presso il Comune in presenza di testimoni o il certificato del medico curante dell'assistito (ma cosa dovrebbe certificare il medico curante? La presenza del lavoratore che non è malato?). Già questo ci sembrerebbe un tantino esagerato.

Ma il Veneto si è superato poiché con una nota della direzione regionale, anch'essa del 2014, si è spinta a dire che i biglietti dei mezzi pubblici devono avere come precisa destinazione esclusivamente il comune di residenza dell'assistito.

Oggi, recuperando quella nota, la DP di Vicenza ha contestato a due colleghi – una che ha utilizzato l'autostrada fino al casello autostradale più vicino alla residenza del genitore, l'altro addirittura con un biglietto aereo per l'aeroporto della stessa provincia della residenza del genitore – i giorni di permesso per la Legge 104/92, chiedendo in uno dei due casi il recupero retroattivo delle assenze e la sostituzione con altro istituto contrattuale.

Insomma, secondo la DR Veneto un lavoratore dovrebbe assicurarsi che nel comune di residenza dell'assistito ci sia un'uscita autostradale o un aereo-

Secondo la DR Veneto un lavoratore dovrebbe assicurarsi che nel comune di residenza dell'assistito ci sia un'uscita autostradale o un aeroporto, perché già se è nel paese affianco non va più bene.

porto, perché già se è nel paese affianco non va più bene.

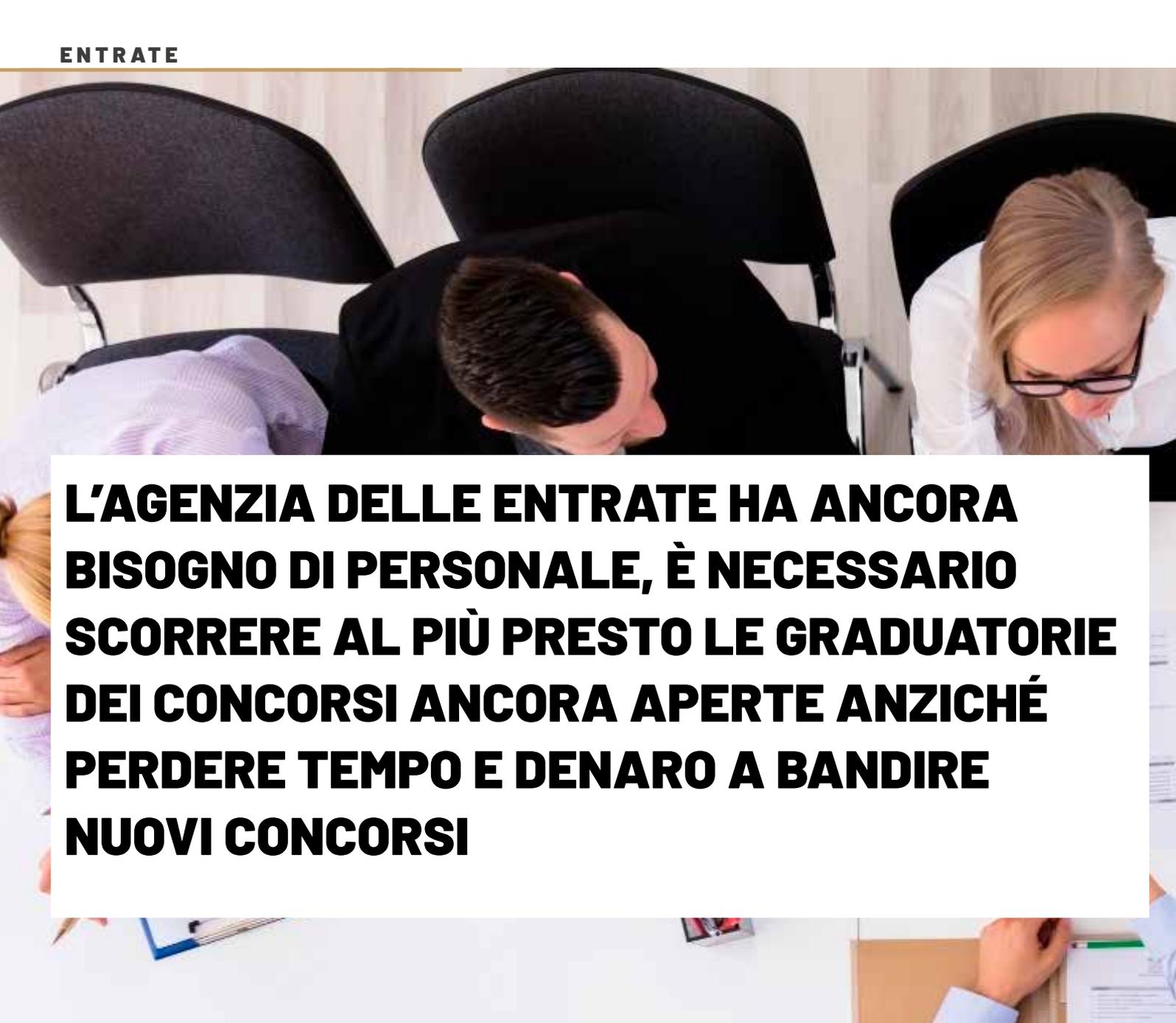
Ci sarebbe da ridere se non ci fosse da piangere.

Questo succede quando la burocrazia diventa ottusa e non comprende che se faccio 1.500 chilometri per andare ad assistere un genitore e scendo con un biglietto aereo nominativo non è che poi cambio idea e vado da un'altra parte.

Di questo passo proporremo all'Agenzia come prova il selfie sotto il cartello stradale del comune o un souvenir tipico del comune (ma proprio di quel comune eh!) da consegnare al proprio ritorno al direttore provinciale di turno. Insomma, lasciando perdere le mille battute di spirito che ci verrebbero spontanee, siamo davvero preoccupati per un'Agenzia che faceva dell'attenzione alle persone un fiore all'occhiello e che adesso troppo spesso manca di governance e di valori e principi che assicurino il benessere organizzativo o almeno il rispetto per le persone.

Recentemente abbiamo visto che il direttore del personale e i capi settore girano l'Italia e vanno di regione in regione e siamo sinceramente contenti di ciò perché speriamo che le loro trasferte siano il momento propizio per far comprendere ad alcuni direttori regionali e provinciali quanto vada valorizzata e rispettata la risorsa più grande che un'organizzazione ha al proprio interno: le persone! Noi per intanto abbiamo scritto alla DC personale una nota con la quale invitiamo la stessa a fare un po' di chiarezza sulla fruibilità dei permessi per i lavoratori che hanno già un compito sociale difficile cioè assistere un portatore di handicap.





L'AGENZIA DELLE ENTRATE HA ANCORA BISOGNO DI PERSONALE, È NECESSARIO SCORRERE AL PIÙ PRESTO LE GRADUATORIE DEI CONCORSI ANCORA APERTE ANZICHÉ PERDERE TEMPO E DENARO A BANDIRE NUOVI CONCORSI

Si stanno completando le procedure di assunzione dei nuovi funzionari tributari presso l'Agenzia delle Entrate. Il concorso, bandito nel 2023, a 3970 posti, aumentato successivamente a 4.265, ha subito un iter travagliato che ha portato all'assunzione del personale con svariati mesi di ritardo rispetto alla tabella di marcia e non ha ancora dispiegato a pieno i suoi effetti giacché con ogni probabilità solo a metà settembre saranno assunti gli idonei che andranno a sostituire le diverse centinaia di persone che hanno rinunciato all'assunzione.

La mancata applicazione della legge cosiddetta "taglia idonei" sia al concorso per 3970 Funzionari Tributari che a quello per 530 Funzionari per i Servizi di Pubblicità Immobiliare (SPI), conseguente alla determinazione dell'Agenzia di ade-

guarsi alle sentenze del TAR del Lazio, ci consegnano un formidabile bacino di potenziali candidati a coprire, in buona parte, le carenze ataviche di personale che impediscono all'Agenzia delle Entrate di svolgere in modo attivo la sua mission sia di recuperare il tax gap che di fornire servizi efficienti ed efficaci e aumentare così la compliance tra fisco e cittadini.

Stessa cosa dicasi per il concorsi per assistenti tecnici, circa 200 persone che non sono state ancora chiamate nonostante il numero di 900 assunti al momento non risulti raggiunto.

I numeri attuali sono impietosi: a fine 2023 rispetto ad un organico rideterminato in 42.507 unità di personale (esclusi i dirigenti) le persone in servizio erano 29.154.

Anche conteggiando le circa 5.000 unità immesse nei ruoli nel corso del 2024, residua ancora una carenza di quasi 10.000 persone, al netto anche dei circa 1.000 pensionamenti



previsti nell'anno.

Non a caso il PIAO dell'Agenzia per il 2024-2026 prevedeva lo scorrimento della graduatoria degli idonei del concorso a 3970 funzionari tributari per 1.785 unità di personale entro fine 2024 e il bando di un ulteriore concorso nel 2025 per altri 3.170 funzionari.

A questo punto, visto il serbatoio di oltre 8.000 giovani laureati presenti nelle graduatorie del concorso a 3.970 posti di funzionario tributario, e gli idonei degli analoghi concorsi ancora aperti per SPI e assistenti tecnici, è utile prevedere un immediato scorrimento delle graduatorie esistenti per rafforzare l'organico dell'Agenzia e contestualmente offrire un posto di lavoro a coloro che hanno superato la prova concorsuale e che possono ricoprire utilmente il ruolo di funzionario o assistente in Agenzia delle Entrate.

Pertanto, la FLP sta già mettendo in campo tutte le iniziative

possibili per fare in modo che ciascuna regione, in base alle capacità di assorbimento che la DC Risorse Umane vorrà determinare, possa scorrere le proprie graduatorie regionali anziché perdere tempo a bandire nuovi concorsi.

In questa fase riteniamo che, più che comitati inutilmente corporativi e limitati a singole regioni, sia auspicabile che gli idonei di tutte le graduatorie facciano fronte comune in un'unica struttura che, possibilmente, ricomprenda gli idonei del concorso a 3970 posti di Funzionario Tributario, gli idonei al concorso per 530 posti per lo SPI e gli idonei al concorso per 900 assistenti tecnici.

La FLP garantisce la propria piena collaborazione per evitare che si sprechino risorse pubbliche e tempo prezioso con altri concorsi quando ci sono già pronte persone in grado di sopprimere da subito alle gravi carenze di personale.

CNEL AL LAVORO SU UNA PROPOSTA DI RIFORMA DELLE PENSIONI INSEDIATO UN GRUPPO DI LAVORO, A LUGLIO I DOCUMENTI TECNICI

Il cantiere sulla prossima legge di bilancio è praticamente avviato con un importante elemento di novità: dopo il precedente lavoro in materia di salario minimo, che si è concluso con un “parere negativo” circa la necessità di legiferare su un salario minimo di retribuzione valido in tutti i settori, il Governo ha attribuito al CNEL (Consiglio Nazionale per l’Economia e il Lavoro, presieduto da Renato Brunetta) un nuovo importante incarico: quello di elaborare una proposta organica di riforma delle pensioni. A tal proposito, è stato costituito un “Gruppo di lavoro”, coordinato dal prof. Domenico Garofalo (Università di Bari) e composto da altri nove esperti in materia previdenziale che stanno lavorando intensamente al progetto. Il predetto “gruppo di lavoro” è stato insediato a fine febbraio u.s., e per fine luglio p.v. è annunciata la pubblicazione di quattro documenti tecnici sui seguenti temi: previdenza obbligatoria; previdenza complementare; contribuzione e, ultimo, casse dei liberi professionisti. Documenti che dovrebbero fare da battistrada alla messa a punto della successiva proposta di riforma delle pensioni, che dovrebbe vedere la luce nella forma di bozza di articolato di legge, con due possibili sbocchi: o il recepimento nel DDL bilancio 2025 o l’avvio di un percorso legislativo autonomo dopo la pubblicazione della prossima legge di bilancio. Ovviamente, allo stato, non è dato ancora conoscere gli approdi conclusivi del “Gruppo di lavoro”, ma, a leggere alcune anticipazioni, alcuni orientamenti sembrerebbero maturare al suo interno:

- per le pensioni di vecchiaia, l’idea sarebbe quella di confermarne la maturazione a 67 anni, ma inasprendo al contempo il requisito contributivo (servirebbero 25 anni, e non più 20 come oggi);
- in materia di pensione anticipata ordinaria, verrebbero confermate le attuali regole (42 anni e 10 mesi per gli uomini, un anno in meno per le donne), e con esse anche il mec-

canismo degli scatti in ordine all’aspettativa di vita, che non subirà variazioni nel 2025;

- per quanto attiene invece ad altre forme di pensionamento anticipato, l’idea base dovrebbe essere quella di abbandonare il vecchio sistema delle “quote”, eliminando così le attuali opzioni “quota 103”, “APE Sociale” e “Opzione donna” che consentono oggi l’uscita anticipata dal lavoro a partire rispettivamente da 63, 61 e 62 anni, e prevedere al loro posto una nuova griglia di uscite anticipate dai 64 ai 72 anni, privilegiando, o rendendo addirittura obbligatorio, il calcolo della future pensioni su base solo contributiva.

Come si vede, purtroppo, la c.d. “opzione 41” (uscita dal lavoro con 41 anni di contributi, senza vincoli anagrafici), da anni fortemente sollecitata dalla nostra O.S., parrebbe a questo punto un’ipotesi tramontata.

Dunque, una “riforma della riforma” che non andrebbe certo a risolvere i nodi storici della “Fornero”, in primis l’assenza di una significativa flessibilità in uscita dal mondo del lavoro, ma che potrebbe invece portare a una stretta ulteriore delle maglie del sistema, che verrebbe però gravato dal ricalcolo solo contributivo.

Stride anche decisamente l’assenza, tra quelli attesi per fine luglio, di un documento tecnico in materia di trattamento di fine rapporto (TFS/TFR), che approfondisca i temi legati alle vigenti, diverse regole tra pubblico e privato con l’ambizioso obiettivo di allinearle tra loro sia in corso di vita lavorativa che al momento del pensionamento e alle possibili opzioni per dare finalmente attuazione alla sentenza n. 130 della Corte Costituzionale.

A questo punto, non resta che attendere la pubblicazione dei documenti tecnici per capire qualcosa di più circa gli approdi finali del progetto di riforma del CNEL.

Seguirà finalmente il confronto con le Parti sociali?





CONTRATTO INTEGRATIVO PER FLP IL PRIMO OBIETTIVO È REALIZZARE ENTRO L'ANNO UNA NUOVA PROCEDURA DI PROGRESSIONI ECONOMICHE



Prosegue il negoziato con l'Amministrazione per definire il Contratto integrativo di Ministero. Si tratta di un passaggio molto importante, da tempo atteso, che in applicazione del CCNL delle Funzioni Centrali deve finalmente disciplinare nel dettaglio, e in modo organico, non solo gli aspetti relativi alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate, o i criteri per la realizzazione delle nuove progressioni economiche, ma regolamentare tutte le materie che l'art. 7 del CCNL FC vigente demanda per l'appunto alla contrattazione integrativa (criteri per le posizioni organizza-

tive e di responsabilità, welfare aziendale, orario di lavoro, salute e sicurezza, innovazioni tecnologiche e organizzazione dei servizi etc.).

Al momento le prime bozze presentate dall'Amministrazione per lo più si limitano a intervenire su alcuni aspetti relativi al regime dei turni, all'istituto della reperibilità degli Uffici centrali, e all'appostamento delle risorse complessive del FRD sulle diverse voci (performance organizzativa e individuale, indennità varie, posizioni organizzative e di responsabilità, ex progressioni economiche).

Una proposta di allocazione delle somme che tiene conto dell'incremento delle stesse quantificabili all'incirca al 5%. Una notizia positiva che però, lo diciamo subito, non ritenia-



mo sufficiente a coprire le nuove necessità derivanti da un non più rinviabile intervento sulla riscrittura e sul potenziamento delle posizioni organizzative e di responsabilità (sia nell'entità delle somme da corrispondere, che soprattutto nelle modalità di individuazione e di conferimento che debbono rispondere ai principi di trasparenza e di pari opportunità mediante un'adeguata e condivisa proceduralizzazione delle procedure) e soprattutto a definire una nuova stagione di procedure per le progressioni economiche (ora differenziali stipendiali) che per la FLP nell'arco di un triennio debbono riguardare tutto il personale in servizio, senza eccezione alcuna.

L'ipotesi prospettata dall'Amministrazione (circa 2900 attribuzione di differenziali) appare un punto di partenza, su cui però

è necessario definire fin da subito, nel contratto integrativo, i successivi step.

In vista delle prossime riunioni la FLP presenterà su questo, come sugli altri aspetti (welfare aziendale, lavoro agile e da remoto, articolazione dell'orario di lavoro, criteri di conferimento delle posizioni organizzative e di responsabilità etc) un primo documento-piattaforma che intendiamo sottoporre alla discussione al confronto di tutto il personale, per rendere la nostra proposta quanto più vicina alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori del MEF.

LE TEMPISTICHE PER LA REALIZZAZIONE DELLA RIORGANIZZAZIONE TERRITORIALE

L'Agenzia illustra al sindacato le varie fasi che porteranno alla nuova organizzazione degli uffici. Discussi anche i criteri per la nuova procedura di progressioni economiche, sempre con decorrenza 1 gennaio 2024.



Si è tenuta una riunione nazionale in cui si è discusso su vari argomenti. Tema principale della giornata è stato il ricevimento di una serie di informazioni relative allo stato di avanzamento del progetto di riorganizzazione dell'agenzia. Il dott. Saracchi, direttore centrale Organizzazione e Trasformazione digitale (con la riorganizzazione cambia anche la denominazione di tale direzione, che perde "l'inglesismo"), ci ha illustrato gli step e le relative tempistiche previste che porteranno all'entrata a regime della nuova organizzazione.

Il primo step, come riportato già nella nota dell'1 luglio a firma del suddetto direttore e diramata a tutte le direzioni territoriali, prevederà entro la data del 1 ottobre prossimo l'istituzione di una

serie di nuovi uffici, a partire dalle nuove direzioni regionali della Liguria, del Piemonte e Val d'Aosta e del Trentino Alto Adige, di 5 nuovi Uffici Laboratorio di Roma, Bologna, Livorno, Cagliari e Bari, tutti nell'ambito delle rispettive direzioni territoriali e di altri uffici in alcune realtà territoriali (Uffici Affari Generali, Uffici Antifrode, Ufficio Antifrode e Laboratorio, elencati nella nota del 1 luglio sopra citata).

Tutti i suddetti nuovi uffici però, inizieranno ad operare ancora con le disposizioni organizzative vigenti, e quindi per capirci, non si modificheranno le attuali funzioni e le attività svolte dagli uffici e non verranno istituite le nuove figure di responsabilità così come previsto nel progetto di riforma.

Il secondo step sarà quello in cui, nell'arco di 30/50 giorni (quindi per max metà settembre prossimo), l'agenzia varerà la mappatura definitiva di tutti gli uffici dirigenziali di livello non generale e

con essa, una proposta di distribuzione delle figure POER e PO all'interno dei suddetti uffici.

Quindi, in questo lasso di tempo l'agenzia deciderà se mantenere o meno il declassamento ipotizzato di alcuni uffici (oggetto anche di vertenze territoriali che come FLP stiamo sostenendo), mentre per quanto riguarda l'istituzione delle nuove posizioni organizzative e di responsabilità, verrà avviata la fase di contrattazione sindacale (sempre a partire da settembre prossimo).

Il terzo step è quello della realizzazione di un unico sistema informativo integrato per il quale necessiteranno più dei 6 mesi originariamente previsti, per cui si arriverà presumibilmente alla fase vera e propria di sperimentazione presso una direzione territoriale (che ad oggi non è stata ancora scelta) che partirà non prima di marzo 2025 e che avrà una durata di circa 3 mesi.

Se tutto filerà liscio, il decollo a regime della nuova organizzazione dovrebbe avvenire a inizio luglio 2025.

Siamo abbastanza scettici sul rispetto di tali tempistiche ma staremo a vedere.

Nel frattempo c'è stata confermata la volontà dell'agenzia di proseguire con la "regionalizzazione", e quindi di poter arrivare gradualmente a scindere altre direzioni interregionali, a partire dal Veneto e Friuli Venezia Giulia, possibilità oggi preclusa per mancanza di posizioni dirigenziali di livello generale nella dotazione organica dell'agenzia.

Come FLP abbiamo contestato la graduazione delle strutture dirigenziali livello generale e non generale di prossima attivazione che ci è stata presentata in quanto riteniamo che la metodologia utilizzata dall'agenzia per la "pesatura" sia oramai datata. Su questo il direttore Saracchi ha convenuto con noi e ha dato disponibilità per rivederla nell'ambito di una futura contrattazione sindacale.

Sempre come FLP abbiamo chiesto spiegazioni sul perché con l'istituzione della nuova direzione regionale del Trentino Alto Adige viene previsto che le attività relative all'amministrazione e alla gestione delle risorse "possano essere svolte con la collaborazione di altra direzione territoriale" e ci è stato spiegato che tale previsione era già presente nel precedente regolamento di amministrazione.

Abbiamo evidenziato allora che mentre prima poteva avere un senso perché la direzione interprovinciale di Trento e Bolzano era un ufficio dirigenziale di livello non generale, ora con la promozione a direzione regionale, non vi è più alcun motivo di prevedere la possibilità di "subappaltare" attività

ad altra direzione territoriale.

Sempre in merito all'istituzione della direzione regionale del Trentino abbiamo evidenziato la situazione paradossale che si verrà a creare con la creazione dell'Ufficio Antifrode e Laboratorio in un territorio dove sono presenti al momento solamente due professionalità specifiche, un chimico e un assistente chimico. Il direttore centrale ha spiegato che l'agenzia ha deciso di "assecondare" la scelta fatta dal precedente direttore dell'agenzia che ha fatto arrivare chimici e assistenti chimici dappertutto, anche nelle direzioni dove non sono esistiti mai laboratori, e ha deciso di inserirli come attività specifica in capo ad ogni direzione. Pertanto, ha detto che in Trentino, così come anche in Calabria (che sta nelle stesse condizioni) l'attività di laboratorio verrà effettuata con i laboratori mobili.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Nel corso della riunione abbiamo potuto affrontare e discutere anche dei criteri per avviare la quarta procedura di progressioni economiche che permetterà di completare il passaggio per tutti i colleghi che finora non l'hanno avuta. L'accordo lo firmeremo in concomitanza alla pubblicazione delle graduatorie della procedura in corso, che con tutta probabilità non avverrà più entro la fine di luglio, bensì slitterà a settembre a causa di ritardi che si stanno verificando per chiudere il processo di valutazione del 2022. Ricordiamo però che questo non pregiudicherà la decorrenza delle progressioni che partirà sempre dal 1 gennaio 2023.

INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE

Finalmente si è potuto riparlare di tale questione, l'agenzia ci ha presentato una bozza di determina propedeutica alla riapertura di una sessione di contrattazione con cui poter definire le modalità per la corresponsione degli incentivi al personale impiegato in queste attività. Rimaniamo in attesa di una convocazione al riguardo.

ACCORDO SUL WELFARE

Abbiamo sollecitato nuovamente l'applicazione dell'accordo che firmammo esattamente 3 anni fa (luglio 2021) che ancora a tutt'oggi non è stato possibile esigere. La commissione che fu incaricata di dipanare le problematiche che impedivano l'applicazione per il mese di settembre terminerà i lavori e quindi ci aspettiamo che subito dopo parta la direttiva che permetterà a tutti i colleghi i benefici previsti dall'accordo.

libro

Quante volte hai pensato “vorrei avere più tempo”?
Quante volte, invece, ripensando alla tua settimana, ti sei reso conto di non aver fatto ciò che ti eri programmato? Quante altre ti è sembrato che il tempo sfuggisse inesorabilmente dalle tue mani? E quante volte ti sei chiesto “ma come fa lui a fare tutte quelle cose in una sola giornata”?

Se la risposta è “tante, troppe volte”, non preoccuparti, hai trovato il libro che fa per te!

Il tempo è in assoluto la risorsa più preziosa e gestirlo correttamente è fondamentale,

Ognuno di noi ha disposizione, ogni giorno, 24 ore e sta a noi decidere come utilizzarle. Saper spendere nel modo corretto ciascuno dei 86.400 secondi quotidiani è la chiave per vivere una vita felice, colma di soddisfazioni.

Con questo manuale potrai finalmente prendere in mano il tuo tempo e gestirlo

nel migliore dei modi. Prenderemo in considerazione pause e tempo libero, comfort zone e procrastinazione, analizzando quali tecniche siano le più adatte per aumentare la produttività e ridurre le distrazioni.

Constateremo come alcuni nostri atteggiamenti, e l’accumularsi di diverse scuse possono spronarci a non portare mai a termine i nostri progetti. Vedremo, quindi, come riuscire a visualizzarli bene nella nostra mente, in modo da poterli eliminare una volta per tutte!

Impareremo a focalizzare i nostri obiettivi, a dare a ciascuno la giusta priorità, ma, soprattutto, vedremo i metodi e gli strumenti che ti permetteranno di raggiungerli con successo!

Spero di aver sollecitato la tua curiosità: l’obiettivo di questo libro sarà quello di riscoprire il valore del tempo e di imparare a gestirlo nel migliore dei modi in base alle tue esigenze e alla tua personalità.

Cosa aspetti, compra questo libro e unisciti a questo viaggio verso la riscoperta di questo tuo prezioso strumento!

GESTIONE DEL TEMPO

Tecniche per incrementare la produttività,
sconfiggere la procrastinazione e
raggiungere gli obiettivi



FABRIZIO WHITE

cinem

Nel 1922 a Littlehampton la routine di una piccola cittadina viene sconvolta da una serie di lettere anonime oscene e cariche di insulti, indirizzate a Edith Swan. È una donna devota, cristiana, la sua fama di rettitudine e impeccabilità morale la precede. Tutto il contrario della sua vicina di casa Rose Gooding, immigrata irlandese vivace, ribelle e anticonformista. Sarà lei la prima sospettata, e subito arrestata, come autrice delle anonime missive. Sarà vero? A fare luce sulla vicenda, una giovane poliziotta poco rispettata, che insieme alle donne di quartiere si impegnerà a scoprire la verità.

Al centro c'è un mistero da risolvere: lettere oscene piene di insulti dal mittente sconosciuto. Siamo nel primo ventennio del Novecento, le donne non sono ben viste in società, e Sharrock ne sottolinea con amara ironia a più riprese la realtà ingiustamente subalterna. A partire dalla protagonista Edith Swan, che vive nella pia devozione cristiana ed è del tutto sottomessa ai voleri e alle isterie del padre/patriarca.

Due personaggi drammatici, resi più interessanti che mai non solo dall'abile scrittura, ma anche dalle titaniche performance degli attori Timothy Spall e Olivia Colman. Quest'ultima offre l'ennesima prova d'attrice maiuscola, riuscendo perfettamente a calarsi nei panni di una donna repressa, che trova una via di sfogo nell'amicizia inattesa con la vicina Rose Gooding. Rose è un personaggio-chiave, rappresenta la forza vitale che viene da fuori, un'immigrata irlandese con tanto di figlia al seguito, sboccata, anticonformista, ribelle, pronta a scoccare freccette sulla testa degli uomini, non certo a farsi comandare da loro. Anche Jessie Buckley sfoggia una memorabile abilità recitativa, è perfetta nel dare corpo e grinta alla vera "outsider" della storia, una donna moderna, imperfetta, ritenuta "sbagliata" da tutti, eppure profondamente autentica. Il suo modo di vivere

decisamente agli antipodi dell'apparente rettitudine di Edith insospettisce, tuttavia, il padre di quest'ultima, che la ritiene colpevole delle anonime sconce missive che gli arrivano in casa. Il sospetto diventa automaticamente accusa ed Edith viene incarcerata.

Qui la commedia si mischia prima con la "detection", poi con il "legal movie" quando Rose dovrà affrontare il processo. Scene drammatiche si alternano a continui spunti di leggerezza, cesellati di ironia pungente e scorretta. Nel mirino della sceneggiatura c'è soprattutto l'ottusità e l'arroganza degli uomini del tempo, determinati a considerare le donne "di serie b", mortificandone aspirazioni e talenti.

Succede anche alla poliziotta Gladys Moss (un'eccellente, anche qui, Anjana Vasan dallo sguardo più che espressivo), che ha nel sangue il dna del detective e si mette a indagare sul caso, per quanto il suo superiore glielo abbia vietato. In quanto donna non solo non può fare indagini, ma non può neanche avere figli o sposarsi.

L'ironia con cui Sharrock porta sullo schermo tutta questa narrazione è feroce e politicamente scorretta, ma soprattutto colpisce tutte e tutti indiscriminatamente: anche le manie delle donne vengono messe alla berlina, dall'irascibilità di Rose al bigottismo di Edith, passando per le loro - indimenticabili - vicine di quartiere, tra cui c'è chi che senza mangiare uova non sa stare. A tutto questo si aggiunge l'umorismo marcato, e amaro al tempo stesso, con cui si affronta in maniera narrativamente ammirevole il fenomeno contemporaneo degli "haters", attraverso questa storia "più che vera".

