

FLPNEWS

**LA CORTE COSTITUZIONALE
DICHIARA LEGITTIMI I TAGLI SULLA
PEREQUAZIONE. FORSE HANNO
PREVALSO LE PREOCCUPAZIONI
SULLA TENUTA DEI CONTI PUBBLICI**

IN QUESTO NUMERO

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE • EVENTI • PENSIONATI • LAVORO
• ATTUALITÀ • FORMAZIONE UNIVERSITARIA • VIAGGI

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici



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

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

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

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

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

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

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

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

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 Aniense, 14 – 00198 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 Aniense, 14 - 00198 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

Direttore
Marco Carlomagno

Direttore Responsabile
Roberto Sperandini

Comitato Editoriale
Lauro Crispino, Roberto Sperandini

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, Roberto Cefalo.

Collaboratori:
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia,
Claudio Imperatore, Dario Montalbetti,
Giancarlo Pi-ttelli, Rinaldo Satolli, Pasquale Nardone, Do-nato Fioriti, Angelo Piccoli,
Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo Pitotti, Chiara Sernia,
Francesco Luise, Francesco Carlomagno,
Alessandra Fornaci, Mirko No-velli.

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

SOMMARIO

06 - Pubblica Amministrazione

12 - Entrate

14 - Demanio

16 - Adm

18 - Pensionati

26 - Ruriche varie

DDL MERITO: NO DELLA FLP A INIZIATIVE UNILATERALI SU CARRIERA E PERFORMANCE

Zangrillo prosegua il confronto con il sindacato, e non si tolga centralità ai CCNL

La FLP da sempre si è battuta per riaprire i percorsi di carriera nelle Pubbliche amministrazioni, bloccati per decenni per legge dai diversi governi che si sono succeduti. E, seppure faticosamente, siamo riusciti a cambiare quelle leggi inique, riprendere a regime i passaggi tra le Aree, riconoscere le mansioni svolte dal personale da tempo sotto inquadro, costruire un nuovo ordinamento basato sullo sviluppo professionale anche verso la neoistituita Area delle elevate professionalità.

Una delle altre priorità era, ed è, anche quella di rendere effettivamente esigibile e praticabile la nuova Area delle Elevate professionalità, oggi bloccata dalla mancata previsione di adeguati organici nelle amministrazioni, e di sbarramenti legislativi presenti nel DL 80/2021 e garantire anche l'accesso alla dirigenza dall'interno ai funzionari, da sempre precarizzati con l'istituto delle cosiddette posizioni organizzative, e scavalcati continuamente da dirigenti venuti dall'esterno senza alcuna professionalità specifica, o catapultati dalla politica in modo clientelare,

con incarichi speciali come quelli sempre più diffusi dell'art. 19 comma 6 del D.lgs. 165.

Non condividiamo inoltre l'assenza nel DDL di specifiche norme per il rafforzamento anche dell'Area delle Elevate professionalità. È necessario definire con urgenza una percentuale congrua di posti da destinare a quest' Area in ogni amministrazione, nonché prevedere una procedura in deroga per il personale interno per la copertura immediata delle posizioni indispensabili a supportare l'innovazione e la qualificazione della Pubblica Amministrazione, in vista delle sfide future per il nostro Paese.

Per queste ragioni non esprimiamo pregiudizialmente un giudizio negativo sulla proposta contenuta nel DDL Zangrillo di prevedere che il 30% delle posizioni dirigenziali delle Amministrazioni sia riservato allo sviluppo di carriera dei funzionari interni. Tuttavia, come FLP, riteniamo che tale quota debba essere elevata al 50% per garantire una reale valorizzazione delle competenze già presenti all'interno delle amministrazioni.

Altro punto critico è la previsione di una procedura di selezione basata sulla relazione del dirigente, che introduce criteri di valutazione e pesatura delle candidature ispirati al vecchio modello del "metodo comparativo".



Questo meccanismo rischia di affidare il destino della carriera del personale alla discrezionalità del dirigente di turno, favorendo potenziali pratiche clientelari e personalistiche dell'istituto, anziché basarsi su parametri oggettivi e trasparenti legati alle competenze necessarie per ricoprire il ruolo.

Allo stesso modo non ci convince la proposta, sempre contenuta nello schema di Disegno di Legge, che prevede, tra la verifica finale e del consolidamento nel ruolo di dirigente, un periodo di "tirocinio" di 4 anni che, a nostro parere, precarizza la funzione e la rende suscettibile di condizionamenti.

Esprimiamo ulteriore forte contrarietà sull'altra parte del provvedimento, quella relativa alle performance, che individua per legge le percentuali di personale a cui attribuire la valutazione massima, come pure addirittura le modalità di ripartizione delle somme nella disponibilità della contrattazione integrativa.

Una norma del genere, ove approvata, entrerebbe a gamba tesa in quelle che sono le prerogative contrattuali, e si porrebbe nel solco di quella normativa nefasta degli anni scorsi, che ha prodotto lo svilimento del ruolo contrattuale, privilegiando l'adozione di politiche dirigiste, dall'alto, che non solo hanno bloccato la contrattazione, ma hanno limitato fortemente anche l'autonomia delle Amministrazioni.

La strada per una maggiore efficienza delle amministrazioni, per migliorare la qualità del lavoro pubblico, non può essere ricercata riproponendo modelli già visti, che

non hanno prodotto risultati apprezzabili, alimentando invece disaffezione nei pubblici dipendenti, disorientamento nel Paese, indebolimento dell'azione amministrativa, ma attraverso il rafforzamento degli organici, ancora del tutto insufficienti, rilanciando la formazione, il lavoro per obiettivi, nuovi modelli organizzativi, la semplificazione e la digitalizzazione dei processi.

Lavoreremo per modificare profondamente i contenuti del Disegno di Legge per apportare tutte le modifiche necessarie nel corso dell'iter parlamentare.

Chiediamo quindi al Ministro Zangrillo di dare immediato seguito al ciclo di riunioni che si è aperto nei giorni scorsi a Palazzo Vidoni con le OO.SS., per entrare finalmente nel merito delle questioni, affrontando in quella, e nelle altre sedi competenti, tutte le materie oggetto della dichiarazione congiunta sottoscritta con l'Aran in occasione della stipula del CCNL delle Funzioni Centrali. Senza inaccettabili forzature, e senza togliere competenze e centralità ai CCNL di comparto, che per noi restano la sede deputata a regolare questi aspetti.

CCNL FUNZIONI CENTRALI 2022 - 2024

Facciamo un po' di chiarezza sugli adeguamenti stipendiali, arretrati e le altre voci retributive che troviamo sulle nostre buste paga, in particolare su quella di marzo

Da qualche giorno sono visibili sul sito NOI PA gli importi netti delle retribuzioni del personale del comparto Funzioni centrali del mese di marzo 2025. Considerato che non sono invece ancora disponibili gli statini, e a fronte delle richieste pervenute in queste ore, riteniamo necessario fornire alcuni primi chiarimenti.

Preliminarmente occorre precisare che, non essendo disponibile la distinta delle singole voci retributive, le indicazioni fornite sono a carattere generale, in quanto potrebbero essere suscettibili di possibili variazioni derivanti anche dalle singole posizioni del personale.

QUANDO PERCEPIREMO GLI ARRETRATI DEL CCNL?

Così come comunicato da NOI PA, saranno erogati con una specifica emissione speciale, aggiuntiva allo statino, che sarà predisposta nel mese di marzo, a differenza di quanto in un primo momento indicato, che prevedeva l'aggiornamento degli stipendi e l'erogazione degli arretrati entro il mese di febbraio 2025.

PERCHE' SI DICE CHE GLI ARRETRATI SARANNO CALCOLATI SOLAMENTE PER IL 2024?

Perché a fine 2023 è entrata in vigore una norma che ha disposto la rivalutazione dell'Indennità di Vacanza Contrattuale per un valore incrementale pari a 6,7 volte lo 0,5 % previsto dalla normativa vigente. Per effetto di tale norma, a differenza di quanto avvenuto nel passato, sul cedolino di stipendio di dicembre 2023 è stato erogato già

una parte dell'incremento contrattuale 2022-2024.

PERCHE' SUL CEDOLINO DI MARZO LEGGO CHE PERCEPIRO' UN IMPORTO NETTO MINORE DI QUELLO DI FEBBRAIO?

Sullo stipendio di febbraio erano presenti 3 voci:

IND. VACANZA CONTRATTUALE (lo 0,5% previsto dalla normativa vigente);

ANTICIPO RINNOVO CCNL 2022-2024 (lo 0,5% moltiplicato per 6,7 volte previsto dalla norma vigente);

RIMBORSO CONGUAGLIO FISCALE (a debito o a credito, dipende dalla situazione personale).

Sullo stipendio di marzo saranno presenti:

INCREMENTO CONTRATTUALE A REGIME DEL 6% che comprenderà l'indennità di vacanza contrattuale e l'anticipo rinnovo CCNL. (ricordiamo che l'aumento complessivo a regime sarà maggiore rispetto al 3,78% del triennio 2016-2018 e al 4,08% del triennio 2019-2021);

ADDIZIONALE REG. IRPEF

ADDIZIONALE COMUNALE (SALDO E/O ACCONTO)

Sullo stipendio di marzo non è più presente invece:

- l'importo relativo al cd. "ESONERO CONTRIBUTIVO". Nel 2024, i lavoratori beneficiavano di un taglio del cuneo contributivo del 6 o 7%, una misura che alleggeriva il peso delle trattenute previdenziali, aumentando così il netto in busta paga. Questo beneficio, che era stato introdotto con



il Decreto Lavoro del 1° maggio 2023 per sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori, non è stato rinnovato per il 2025, portando a un incremento delle trattenute previdenziali a carico del dipendente;

- non risulta ancora l'importo relativo al cd. "EROGAZIONE DEL CUNEO FISCALE", un nuovo e diverso beneficio fiscale che dovrebbe mitigare l'effetto della soppressione del cuneo contributivo. L'assenza momentanea di questo beneficio fiscale ha un impatto diretto sul reddito netto percepito. Ricordiamo però che tale misura dovrà essere applicata comunque nel corso dell'anno e decorre dal mese di gennaio 2025, pertanto si stanno maturando già arretrati anche per questa voce.

AUMENTO DELLE INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE

sempre con emissione speciale del mese di marzo, NOI PA ha comunicato che avverrà il pagamento delle somme spettanti a titolo di aumento delle indennità di amministrazione disposte

con il DPCM pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 29 gennaio 2025.

Pertanto bisognerà attendere quanto meno i cedolini dei prossimi mesi di aprile e maggio per poter "leggere" le variazioni intervenute a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL e le altre misure governative, indipendenti dal rinnovo contrattuale.

Al momento quindi è indubbio che sullo stipendio di marzo incideranno negativamente le variabili sopra rappresentate. Cosa che chiaramente riduce l'effetto dell'incremento contrattuale nella somma complessiva netta percepita dal personale, questione non risolvibile in sede di sottoscrizione del CCNL in quanto riserva di legge, ma che rende sempre più inaccettabile il peso fiscale gravante sul reddito da lavoro dipendente, che nel settore pubblico è ancora maggiore per l'assenza di politiche di defiscalizzazione del salario di produttività e dello straordinario.

LA CORTE COSTITUZIONALE DICHIARA LEGITTIMI I TAGLI SULLA PEREQUAZIONE

Forse hanno prevalso le preoccupazioni sulla tenuta dei conti pubblici

Subito dopo l'udienza pubblica in Corte Costituzionale del 29 gennaio u.s., alcune OO.SS. dei pensionati avevano addirittura predisposto e diffuso dei modelli di richiesta all'INPS di adeguamento degli assegni e di corresponsione degli arretrati da parte dei pensionati che avevano subito, nel 2023

e 2024, la non piena rivalutazione delle proprie pensioni in ragione della parziale copertura disposta dalle due leggi di bilancio.

Una iniziativa francamente un po' azzardata, evidentemente frutto di previsioni ottimistiche che si sono poi dimostrate infondate, proprio alla luce della sentenza n. 19/2025 della Corte Cost. che ha rigettato i ricorsi.

Come si ricorderà dai nostri diversi Notiziari, la legge di bilancio 2023 (legge n. 197/2022), in deroga all'art. 69, co.

1, della L. 23.12.2000, n. 388 (oggi per fortuna ripristinato dall'ultima legge di bilancio), ha disposto l'adeguamento pieno solo per le pensioni fino a quattro volte il trattamento minimo, e un adeguamento parziale invece per le pensioni superiori (85% per importi tra quattro e cinque volte il minimo; 53% per importi tra cinque e sei volte; 47% per importi tra sei e otto volte; 37% per importi tra otto e dieci volte e, infine, 32% per importi superiori a dieci volte il minimo). Dunque, le penalizzazioni agivano da assegni pensionistici a partire da 2.200 € lordi.

Una scelta che, a suo tempo, come CSE e FLP, abbiamo fortemente contestato sulla base di un ragionamento preciso: la pensione è retribuzione differita, non è una prestazione assistenziale né fiscale, e deve essere adeguata durante la quiescenza in relazione alle variazioni del potere d'acquisto, indipendentemente dall'entità dell'assegno.

Alcuni ex dirigenti scolastici in pensione hanno così proposto ricorso di fronte a Corti dei Conti Regionali, due delle



quali - Toscana e Campania - hanno rinviato la questione al giudizio della Corte Costituzionale, la quale si è pronunciata con la sentenza n. 19/2025, pubblicata in G.U. il 19 febbraio u.s., affermando che il parziale adeguamento delle pensioni superiori a quattro volte il minimo “non ha leso i principi di ragionevolezza, proporzionalità e adeguatezza posti a garanzia dei trattamenti pensionistici” e giudicando “non fondate le questioni di legittimità costituzionale sollevate” dalle due Corti dei Conti.

Secondo la Corte, “il meccanismo legislativo non è irragionevole” perché comunque “salvaguarda integralmente le pensioni di più modesta entità”, e pertanto “le scelte del legislatore risultano coerenti con le finalità di politica economica volte a contrastare anche gli effetti di una improvvisa spinta inflazionistica incidente soprattutto sulle classi sociali meno abbienti” e, del resto, comunque, “delle perdite subite dalle pensioni non integralmente rivalutate, il legislatore potrà tenere conto

in caso di eventuali future manovre sull’indicizzazione dei medesimi trattamenti” (i virgolettati sono tratti dal comunicato del 14 u.s.).

La sentenza della Corte Costituzionale ha sorpreso parecchio, e tra i tanti anche noi, anche perché legittima di fatto una operazione finalizzata solo a far cassa con le pensioni, che pertanto potrebbe essere riproposta. Noi siamo convinti che, al di là di ogni ragionamento in punto di diritto, nella circostanza abbiano prevalso le preoccupazioni sulla tenuta delle casse pubbliche nel caso in cui fosse stata dichiarata l’illegittimità dell’operazione, che ha prodotto rilevanti benefici di cassa quantificati in 37 mld di euro circa a regime.

Non è la prima volta che succede, non sarà di certo l’ultima, ma davvero tante sono le perplessità che restano rispetto a una sentenza che crea indiscutibilmente un precedente pesantissimo.

PIANIFICAZIONE “RIGIDA” DELLE FERIE?

Le velleità strumentali e restrittive saranno rispedite al mittente!

Il diritto alle ferie secondo le esigenze personali non si tocca.

N

el corso della riunione nazionale presso l'Agenzia delle Entrate del 5 marzo scorso abbiamo fermamente contestato la “sensazione” che, rispetto agli istituti contrattuali direttamente applicabili e più favorevoli ai lavoratori, l'Agenzia prenda tempo “abusando” della facoltà di richiedere pareri all'ARAN (vicenda buono pasto in SW insegna) e per gli istituti apparentemente più restrittivi abbia una propensione

all'immediato adeguamento alle previsioni contrattuali.

Il riferimento è alla circolare diramata dall'Agenzia, in tema di pianificazione delle ferie, ai sensi dell'art. 21 c. 13 del CCNL 2022-2024, senza un minimo confronto preventivo, auspicabile invece per evitare, come già avvenuto in passato e in altri ambiti, gli effetti nefasti che potesse produrre nelle mani di qualche responsabile di struttura più realista del re e privo di lungimiranza. Ahinoi, nessuno può disporre con certezza del proprio futuro, figurarsi se può conseguire tale finalità la malfidata interpretazione della circolare che la programmazione sia una scelta senza ritorno da parte dei lavoratori. Non lo era in passato e non lo sarà oggi per effetto della indicazione di aprile come limite per la pianificazione delle ferie anno corrente e febbraio per quelle anno precedente.

Per le patologie è necessario agire ai primi sintomi e le prime anomalie sono state già denunciate in corso di riunione e continueremo a farlo senza remore specie se, varcata la soglia “psicologica” del 30 aprile, qualcuno dovesse pensare che la programmazione sia blindata. Sul punto qualcuno non ricorda o finge di non ricordare che il vecchio CCNL già prevedeva la programmazione delle ferie e che per assurdo qualche dirigente poco “illuminato” poteva pretendere che la programmazione avvenisse ben prima dei termini citati.

L'eccessivo rigore non giova a nessuno e il rischio serio di un effetto boo-



merang è dietro l'angolo, specie in una amministrazione come la nostra legata al raggiungimento degli obiettivi. Vengono in mente alcune considerazioni di vita quotidiana che rendono ragionevolmente inapplicabile l'idea di una programmazione rigida: quale dirigente correrà il rischio di ritenere immutabile la programmazione fatta ad aprile sulla base di obiettivi consistenti e ormai mutevoli in corso d'anno? non sarà concesso un giorno di ferie, perché "non programmato" a chi avrà necessità di assentarsi dal servizio avendo esaurito magari altri permessi? quale dirigente non accoglierà mutamenti di programmazione se saranno comunque garantite le esigenze di servizio con la copertura delle attività da parte di altri colleghi, comprimendo di fatto il diritto alla fruizione delle ferie?; come si fanno a prevedere in aprile eventuali esigenze personali che permettano contrattualmente il rinvio all'anno successivo?;

- poiché non di rado le ferie sono godute in un contesto familiare composto da più lavoratori, davvero si ritiene plausibile una pianificazione irrevocabile che minaccia le

esigenze di vita delle famiglie? Fermi restando i casi limite che abbiamo iniziato già a denunciare concretamente nel corso della scorsa riunione e continueremo a farlo su ogni tavolo deputato alla tutela del benessere organizzativo, bastano queste considerazioni a far vacillare qualunque velleità restrittiva da parte dei responsabili di struttura e a far crollare il castello di carta degli attacchi a fini elettorali dei soggetti temporaneamente non firmatari del CCNL che si riducono a una sterile amplificazione di polemiche spesso create ad arte.

Siano certi, colleghi e amministrazione, che non accetteremo mai che qualche responsabile accecato dal formalismo fine a se stesso non comprenda che l'art. 21 sancisce prioritariamente che le ferie sono un diritto irrinunciabile, anche in base alle esigenze del personale, e che tutto il resto, compresa la programmazione, è funzionale oltre che alla compatibilità con le esigenze di servizio alla loro legittima fruizione secondo i desiderata dei lavoratori.

AGGIORNAMENTO IN MERITO ALLA CONCLUSIONE DELLE ATTIVITÀ SULLA RILEVAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

Venerdì 21 febbraio u.s. si è tenuta la riunione informativa tra le OO.SS. e l'Agenzia per la comunicazione dei risultati alla conclusione delle attività di rilevamento dello Stress Lavoro Correlato. L'Agenzia ha reso un'informativa alle

OO.SS. su tale tema illustrando le attività che ha intrapreso per la valutazione dell'impatto in Agenzia, esplicando i criteri procedurali applicati, e fornendo i dati risultanti dall'attività sia in forma aggregata a livello nazionale, che con un breve focus sulle Regioni che hanno evidenziato un rischio alto e medio.

Come FLP abbiamo ribadito e sottolineato alla DRUO, come già fatto in precedenza, alcune criticità inerenti all'applicazione della procedura utilizzata, sollevando con particolare fermezza il fatto che l'indagine per SLC (stress lavoro correlato) andrebbe eseguita per ogni singola Direzione Regionale e/o struttura territoriale, per omogeneità con il DVR (documento di valutazione dei rischi) che viene redatto per ogni Sede territoriale.

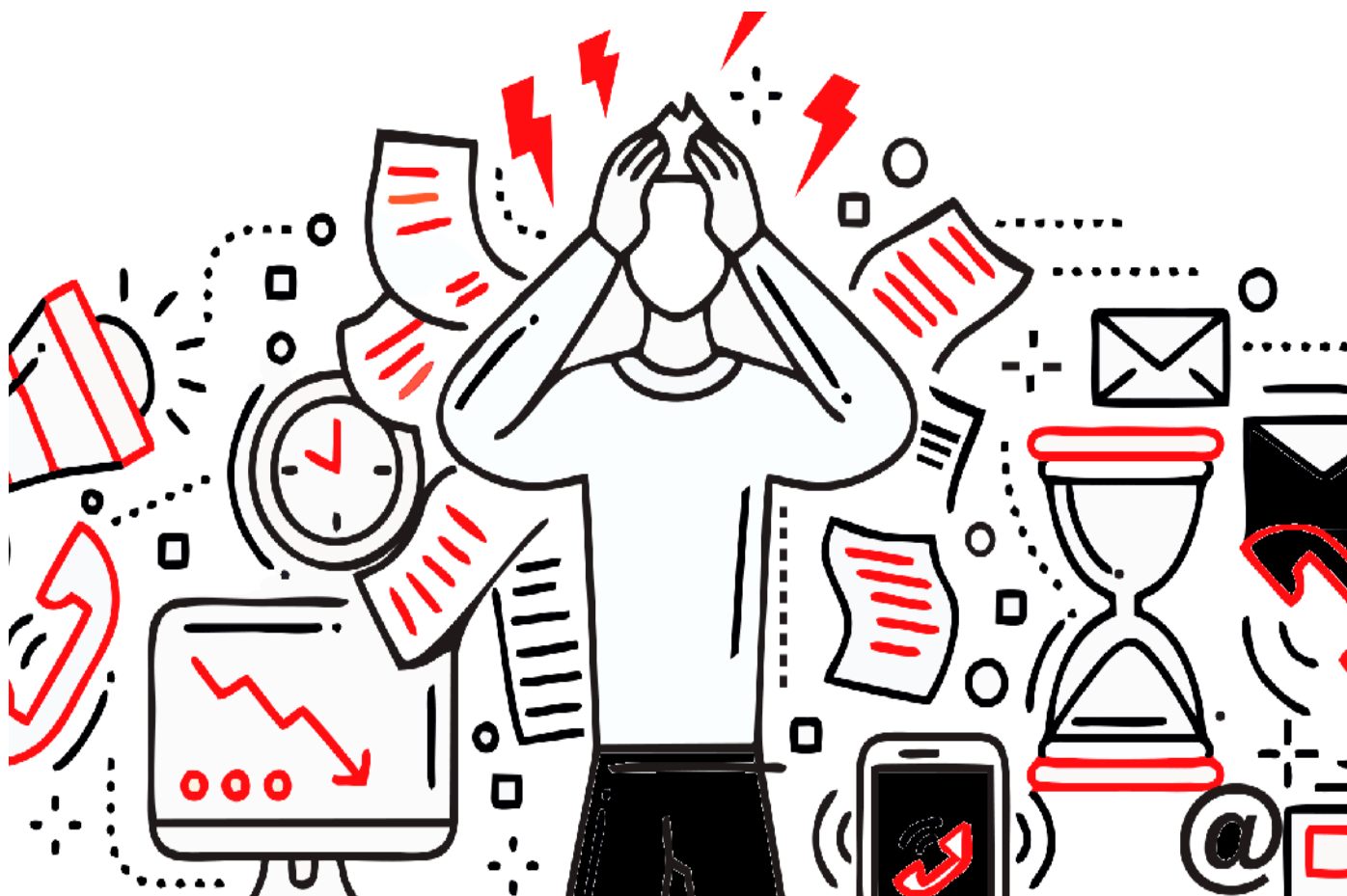
Un'ulteriore criticità sollevata dalla FLP riguarda la platea dei colleghi selezionati come partecipanti dei vari gruppi omogenei a cui sono stati sottoposti i questionari di rilevamento.

Nelle linee guida dell'INAIL, il requisito fondamen-

tale è il rispetto del principio di omogeneità nella definizione dei gruppi di lavoratori da includere nella verifica. Ed è altrettanto chiaro che uno dei criteri da considerare nella loro definizione sia, tra gli altri, l'individuazione delle sedi di lavoro fisiche quando dislocate in diversi territori. Nella metodologia di suddivisione in gruppi omogenei, decisa dall'Agenzia tramite la composizione interregionale delle macro aree individuate, includenti colleghi di diverse Direzioni Regionali, è evidente come questo requisito venga disatteso, in quanto i gruppi sono composti da più direzioni regionali sparse nelle principali zone italiane.

Questo aspetto non rileva solamente per quanto riguarda le diverse sedi fisiche, ambienti di lavoro non condivisi dai vari lavoratori partecipanti all'iniziativa, ma ricade anche su un secondo aspetto, non secondario, che riguarda il contesto dell'organizzazione e gestione del lavoro e la linea gerarchica. Appare chiaro che, nel momento in cui si raggruppano lavoratori che operano in DR diverse, gestite da persone diverse in qualità di Direttori Regionali (e quindi delegati del DL in materia di sicurezza), e che operano in servizi diversi (UDD, AGP e AT) sotto Responsabili diversi, sostenere che sia rispettato il criterio di omogeneità appare, diciamo, alquanto difficile.

Analizzando anche il numero di risorse selezionate per ogni struttura in base alla sua capienza di personale, si evince che solamente il 10% dei lavora-



tori di ogni singola Direzione Regionale viene rappresentato all'interno del gruppo omogeneo territoriale nel quale ricade. Ed è utopistico ritenere che, analizzando il solo 10% di una Direzione Regionale, se ne possa avere un quadro complessivo, ampio ed approfondito, di una così importante valutazione. Un altro aspetto messo da noi in evidenza, a rafforzare l'attuazione della Valutazione SLC a livello di ogni singola DR, sempre in riferimento al Campione rappresentativo dei lavoratori, è di selezionare le risorse al fine di rappresentare tutte le aree operative che sono presenti in una DR come da organigramma organizzativo voluto dalla DG, e cioè UDD – AGP – AT.

Questo perché ogni unità organizzativa è gestita da diversi Responsabili, i quali dettano le linee programmatiche, distribuiscono i carichi di lavoro, gestiscono le risorse umane, con la loro personale visione ed esperienza, creando quindi possibili piccoli bacini di rischio che vengono di fatto ignorati. Un ultimo punto di criticità, rappresentato in modo condiviso da tutte le OO.SS riguarda la scelta procedurale adottata dall'Agenzia nella metodologia della verifica, che può portare a un risultato falsato, edulcorato, smorzato rispetto alla realtà. Questo perché durante le sedute della Valutazione SLC fatte in videocall teams, in cui venivano compilati i punti presenti nella "Lista di Controllo" fornita della metodologia dall'INAIL in un "sondaggio" singolo ed anonimo per ogni partecipante, successivamente, alla presenza della parte

dirigenziale (Direttori Regionali) venivano discussi collegialmente i risultati e ogni risorsa, incalzata, doveva palesare il proprio voto soprattutto sulle domande che avrebbero generato dei positivi a livello di rischio, e motivarne la risposta. Questo metodo porta sicuramente i lavoratori coinvolti, in presenza dei propri DR, a trattenersi dall'esprimersi liberamente nel fornire la loro visione e percezione del rischio. Cogliamo comunque positivamente il fatto che l'Agenzia ha predisposto un Piano d'Azione da intraprendere e comunicato, tra l'altro, che a breve termine procederà con l'attivazione di uno sportello di ascolto e supporto psicologico a disposizione dei dipendenti, come da noi richiesto in passate riunioni, e che la DRUO provvederà a completare le visite presso tutte le sedi dell'Agenzia.

Come Sindacato, consapevoli delle svariate istanze e segnalazioni pervenute e raccolte dai colleghi in merito, maggiormente consapevoli anche a seguito della presentazione dei risultati ottenuti dall'indagine chiusa, abbiamo rinnovato la richiesta che venga somministrato comunque, anche a procedura conclusa, un questionario a tutto il personale chiaramente in forma anonima per una maggior tutela di tutti dedicato a raccogliere dati, pareri, impressioni, utili a rilevare l'impatto di situazioni ricadenti nell'ambito dello Stress Lavoro Correlato su tutta la platea dei colleghi.

INCONTRO PRELIMINARE E INTERLOCUTORIO SU GRADUAZIONE E FINANZIAMENTO DELLE P.O.. FLP SOLLECITA L'AGENZIA SULLE TANTE QUESTIONI ANCORA APERTE

N

el corso della riunione del 12 marzo è stata avviata la trattativa relativa al tema della distribuzione, graduazione e finanziamento delle posizioni organizzative e professionali.

Abbiamo condiviso con le altre OO.SS. al tavolo che il “corposo” prospetto di ripartizione presentato dovrà essere oggetto di ulteriori approfondimenti rispetto al numero e alla distribuzione effettiva delle P.O. per le evidenti ricadute in termini organizzativi ed economici. Sul punto seguiranno convocazioni

a breve stante peraltro la necessità per l'Agenzia di chiudere il confronto in tempi altrettanto brevi per permettere l'istituzione delle nuove P.O. entro il termine di avvio della sperimentazione del nuovo modello organizzativo, previsto per il 1 maggio presso la direzione Emilia Romagna - Marche.

Al momento possiamo anticipare che la proposta di parte datoriale prevede un costo complessivo di circa € 4.100.000 finanziato con risorse proprie di ADM per € 1.850.000,00. La graduazione delle posizioni organizzative e professionali si basa su due parametri principali: - la graduazione dell'ufficio di assegnazione della posizione, valutata in base alla complessità organizzativa, gestionale e alle responsabilità attribuite; - la presenza, all'interno della stessa struttura, di Posizioni Organizzative di Elevata responsabilità (POER).

Pertanto la graduazione è stata articolata in tre livelli, sulla base delle seguenti indennità:

- primo livello, con un'indennità di € 5.500,00;
- secondo livello, con un'indennità di € 4.500,00;
- terzo livello, con un'indennità di € 3.600,00.

Nello specifico a fronte di un totale di 781 P.O. e un costo di € 3.475.600,00, sarebbero previste 476 posizioni finanziate con € 2.153.800,00 negli uffici “periferici”; 174 P.O. con € 733.100,00 nelle direzioni territoriali; 131 P.O. con € 588.700,00 nelle strutture centrali.

Devono aggiungersi poco più di € 600.000,00 per finanziarie più di 600 incarichi di specifiche responsabilità. Nell'organigramma delle posizioni di responsabilità presenti in ADM, le figure citate si affiancano a 181 posizioni dirigenziali non generali e a 282 POER.

L'incontro è stato l'occasione per sollecitare e approfondire alcuni “temi caldi” ancora non definiti:

MOBILITÀ NAZIONALE

Formalmente si attende la conclusione della procedura di stabilizzazione dei distacchi in corso, ma



considerando i tempi trascorsi abbiamo ritenuto non più differibile l'avvio della discussione quanto meno sui criteri.

ACCORDO INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE

Ci è stato comunicato che sono stati sciolti alcuni nodi, non meglio precisati nel corso della riunione, che fino ad oggi non hanno permesso l'avvio della trattativa, per cui attendiamo una convocazione specifica a breve.

BUONI PASTO IN LAVORO AGILE

Abbiamo contestato all'Agenzia una richiesta di parere presentata all'Aran in merito alla erogazione dei buoni pasto in SW e fatto presente che l'AE a fronte di una richiesta già trasmessa all'Aran ha avuto risposta favorevole per l'erogazione con decorrenza 28 gennaio, giorno di entrata in vigore del nuovo CCNL. Ci aspettiamo quindi che a breve vengano date disposizioni per l'erogazione dei buoni.

CONTRATTAZIONE SU LAVORO AGILE E SETTIMANA "CORTA"

Si è discusso in merito all'apertura della trattativa sul lavoro agile, come disciplinato dal nuovo CCNL, tenuto conto che gli accordi sono in scadenza il 31 maggio prossimo, e con essa anche quella per definire un accordo sperimentale sulla settimana lavorativa su 4 giorni.

FONDO 2023 Sull'ipotesi di accordo sul fondo 2023, sottoscritto nell'ottobre scorso, l'Agenzia ci ha comunicato che, a seguito di rilievi da parte degli organismi di controllo, solo alla vigilia della riunione sulle P.O., è stata formalizzata una risposta, facendo decorrere nuovamente il termine di 30 giorni per avere la necessaria autorizzazione a sottoscrivere l'accordo definitivo.

Confidiamo che non si debba attendere un altro mese, ma che a stretto giro si riesca a concludere il percorso per la messa in pagamento dei fondi.

TAVOLO MONITORAGGIO RIORGANIZZAZIONE

Come da nostra richiesta dei giorni scorsi, abbiamo impegnato l'Agenzia ad aprire un tavolo permanente di verifica e monitoraggio del processo di riorganizzazione in corso, in particolare per seguire da vicino l'avvio della sperimentazione in Emilia Romagna e Marche. Il tavolo avrà il compito di tutelare i lavoratori analizzando le possibili ricadute a livello organizzativo, disciplinando i possibili effetti (es. le possibili mobilità e/o forme di incentivazione che si dovessero rendere necessarie).

LE ISTRUZIONI DELL'INPS PER I PENSIONAMENTI 2025 VIA LIBERA ANCHE ALLE DOMANDE DI INCENTIVO AL POSTICIPO DELLA PENSIONE

Con circolare n. 53 del 5 u.s., INPS ha fornito le indicazioni operative per l'accesso alle opzioni di pensionamento per l'anno in corso alla luce delle novità introdotte con la legge di bilancio 30.12.2024, n. 207, dei cui contenuti abbiamo diffusamente riferito nel nostro precedente Notiziario n. 1 del 5.01.2025. Ricordiamo le più importanti novità introdotte dalla manovra 2025 incrociandole con le istruzioni dell'INPS.

MODIFICA LIMITI ORDINAMENTALI DIPENDENTI PUBBLICI

I commi 162-163 hanno sancito la fine dell'obbligo di pensionamento per i dipendenti pubblici che hanno raggiunto i 67 anni d'età o i requisiti per la pensione anticipata ordinaria a 65 anni d'età (c.d. limite ordinamentale di servizio), il che consentirà alle PP.AA. di trattenere in servizio propri dipendenti – ma solo su base volontaria - fino a 70 anni per svolgere tutoraggio e affiancamento dei neoassunti o per altre indifferibili esigenze. Le AA.PP. dovranno in ogni caso rispettare il limite del 10% delle richieste rispetto alle nuove assunzioni programmate (comma 165).

A tal riguardo, la circolare INPS reca due importanti precisazioni: la prima, che in caso di dimissioni intervenute a partire dal 2025, in presenza di un'età pari o superiore a 65 anni ma inferiore a 67, le quote di pensione calcolate con il sistema retributivo sono determinate con le aliquote di rendimento di cui all'Allegato II della Legge di Bilancio 2024; la seconda che, ancora sulla base della stessa tabella, vengono calcolate le quote di pensione liquidate con il



sistema retributivo e riferite ad anzianità inferiori a 15 anni al 31 dicembre 1995 per gli iscritti alle Casse CPDEL (Enti Locali), CPS (Sanitari), CPI (insegnanti di asilo e di scuole elementari parificate) e CPUG (Ufficiali Giudiziari, aiutanti e coadiutori).

Da segnalare in aggiunta che, con riferimento all'elevazione a 67 dell'età quale limite ordinamentale, il DL 14.03.2025, n. 25 attualmente in fase di conversione in legge, all'articolo 12 comma 11, ha introdotto una piccola deroga per gli anni 2025 e 2026 che stabilisce che, con decisione motivata rispetto alle esigenze organizzative, le amministrazioni possono risolvere il rapporto di lavoro con preavviso di 6 mesi e nel limite massimo del 15% dei dipendenti che abbiano i requisiti per la pensione anticipata ordinaria e un'età anagrafica ridotta al massimo di due anni (ossia 65 anni). In attesa, ovviamente, della conversione in legge della norma e delle probabili, successive disposizioni regolamentari applicative.

OPZIONE DONNA

È stata confermata anche per il 2025, con calcolo interamente contributivo e con le condizioni più penalizzanti introdotte nel 2024, che devono sussistere alla data di presentazione della domanda (esuberanti con aziende con tavoli di crisi attivi al 1.1.2025; caregiver familiari; inabili al 74%). Serve sempre un minimo di 35 anni di contributi ed età anagrafica di almeno 65 anni, con però un anno in meno per le dipendenti o licenziate

di aziende in crisi con tavoli aperti a cui è richiesta un'età di 60 anni, e conferma dello sconto di un anno per chi ha un figlio (esce a 60 anni) e fino a due anni per chi ha due o più figli (esce a 59 anni).

Va comunque utilmente ricordato che, per chi li avesse già maturati negli anni precedenti, continuano a valere ancora le vecchie regole: entro il 31.12.2021, 35 anni di contributi e 58 (dipendenti) o 59 (autonome) anni di età; entro il 31.12.2022, 35 anni di contributi e 60 anni di età, con sconto di un anno per ogni figlio fino a max due anni, a condizione però di rientrare in una delle sopra indicate categorie dell'APE sociale.

PENSIONE ANTICIPATA FLESSIBILE QUOTA 103

La legge di bilancio 2025 ha confermato "quota 103", che consentirà di continuare ad andare in pensione con 41 anni di contributi e 62 anni di età anagrafica ($62 + 41 = 103$), ma ha anche confermato i nuovi e peggiorativi vincoli introdotti con la legge di bilancio 2024: ricalcolo interamente contributivo, come per opzione donna, che ridurrà l'assegno pensionistico a regime; importo massimo erogabile fino al raggiungimento del requisito di vecchiaia (67 anni) in misura pari a 4 volte il trattamento minimo INPS invece di cinque volte come era prima, e dunque fino al raggiungimento dei 67 anni si riceverà una pensione inferiore; infine, la c.d. "finestra mobile", che segna il tempo tra il momento di maturazione del diritto a pensione e quello della sua decorrenza, che viene conferma-



ta a 7 mesi per i lavoratori privati e autonomi e a 9 mesi per i lavoratori pubblici. Pertanto, la decorrenza della pensione non può essere anteriore, rispettivamente, al 2 ottobre o al 1° novembre 2025. Per coloro i quali abbiano maturato i requisiti al 31.12.2023, si continueranno ad applicare le regole di quota 103 varate nel 2023.

Confermato inoltre anche per il 2024 l'incentivo al posticipo del pensionamento, e dunque la possibilità di scelta per il lavoratore di restare al lavoro optando per la destinazione in busta paga della quota di contribuzione a suo carico (di regola il 9,19%), che però ridurrà poi a regime l'assegno pensionistico.

APE SOCIAL

Le regole di "Ape Sociale" vigenti nel 2024 sono state prorogate a tutto il 2025. Per accedervi, servono 63 anni + cinque mesi di età e 30 anni di contributi per disoccupati, caregiver, lavoratori con handicap di almeno il 74%; sempre 63 anni e 5 mesi d'età, ma con 36 anni di contributi invece, per addetti a mansioni gravose o pesanti, che debbono essere state effettuate per 6 anni negli ultimi 7, o per 7 anni negli ultimi 10. Confermata pure la non cumulabilità con redditi di lavoro dipendente e autonomo (ad esclusione del lavoro occasionale) entro max i 5mila € annui.

La circolare INPS dispone che gli interessati dovranno pre-



sentare domanda di riconoscimento delle condizioni per APE Sociale entro le seguenti scadenze: 31 marzo, 15 luglio e non oltre il 30 novembre 2025.

PENSIONI MINIME

IL comma 177 dell'art. 1 Legge di Bilancio 2025 stabilisce un aumento del 2,2% per il 2025 e dell'1,3% per il 2026, entrambi destinati ai percettori di pensioni di importo pari o inferiore al trattamento minimo INPS.

MAGGIORAZIONE SOCIALE

Il comma 178 dell'art. 1 Legge di Bilancio 2025 dispone un aumento automatico della maggiorazione sociale ex legge 448/2001, per i pensionati che si trovino in condizioni economiche disagiate, pari a 8 € al mese; aumentato altresì di € 104 annui il limite reddituale max per poter ottenere l'incremento.

LAVORATRICI MADRI

Ai fini dell'accesso anticipato alla pensione di vecchiaia, il comma 179 dell'art. 1 legge 207/2024 innalza il limite max di riduzione del requisito d'età da 12 a 16 mesi per le lavoratrici madri con quattro o più figli.

Queste, per le diverse opzioni di pensionamento 2025, le regole e le istruzioni dell'INPS. A tal riguardo, abbiamo già espresso in precedenti Notiziari il nostro giudizio sulla manovra 2025 in ordine alla materia previdenziale che, ben lungi dalle intenzioni dichiarate negli ultimi anni, rinvia ancora una volta a data da destinarsi la cancellazione della legge Fornero. Per questo, l'abbiamo giudicata "una manovra di sostanziale galleggiamento in materia di pensioni" perché conferma di fatto la legge Fornero; non introduce neanche un grammo in più di flessibilità e reca la ragionevole certezza che il 2025 segnerà una ulteriore caduta libera per tutte le forme anticipate di pensione; e addirittura, arriva a introdurre incentivazioni, destinate ai lavoratori con i requisiti per accedere alla pensione, a rimanere al lavoro anche fino a 70 anni. Il che appare francamente paradossale.

A tal proposito, informiamo gli interessati che, con messaggio n. 799 del 5 u.s., INPS ha comunicato che il sistema di gestione delle domande di pensione è stato implementato per consentire la presentazione delle domande di incentivo al posticipo del pensionamento, indicando i canali tramite i quali andrà presentata.

FONDO CREDITO INPS: ADESIONI FINALMENTE LIBERE PER I PENSIONATI ED EX LAVORATORI PUBBLICI

Circolare INPS con le nuove regole



Finalmente libere, e non più con i vincoli temporali di questi anni, le adesioni al c.d. “Fondo credito INPS”, come la nostra O.S. chiedeva da anni, in particolare dopo il via libera all’anticipo INPS del TFS. Come noto, la “Gestione unitaria delle prestazioni creditizie

e sociali” dell’INPS, più semplicemente conosciuta come “Fondo Credito”, è stata istituita con Legge n. 662/1996, ed è il soggetto erogatore di numerose prestazioni creditizie (mutui/prestiti) e sociali (welfare/ sostegni vari/bandi di concorso) ai dipendenti pubblici a tempo indeterminato e ai pensionati già dipendenti pubblici. Detto Fondo è finanziato con un contributo obbligatorio applicato: per i dipendenti, sul loro cedolino stipendiale (0,35% sulla retribuzione contributiva e pensionabile); per i pensionati che vi aderiscano, sulla loro pensione (0,15% dell’importo lordo) se però di misura pari o superiore al trattamento minimo.

Mentre però per i dipendenti pubblici l’iscrizione al Fondo è obbligatoria, per i pensionati è possibile solo sulla base di una adesione individuale, che sino ad ora poteva essere espressa solo al momento del collocamento in pensione (unica eccezione, l’apertura straordinaria dal 20 agosto 2021 al 20 febbraio 2022), passato il quale termine non era più possibile aderire al Fondo.

E’ la infelice sorpresa di tanti pensionati che, dopo il varo dell’anticipo INPS sul TFS, avrebbero voluto accedere a questa opzione, resa però impraticabile dalla mancata iscrizione al “Fondo Credito”. Da qui, la nostra ripetuta richiesta di liberalizzare per i pensionati i termini di iscrizione al “Fondo” fatta anche nell’incontro con il CIV (Comitato Indirizzo e Vigilanza) dell’INPS



(vds. Notiziario FLP n. 16/2024).

Una richiesta che ora ha finalmente trovato realizzazione all'interno della legge 13.12.2024, n. 203 recante disposizioni sul lavoro, che, all'art. 27 comma 1, ha disposto "l'apertura strutturale dei termini di adesione" da parte dei pensionati ex dipendenti pubblici.

E, a seguire, solo qualche giorno fa, l'emanazione da parte INPS della circolare recante indicazioni applicative della norma (circ. INPS n. 49 del 3.03.2025, qui allegata), che proviamo così a sintetizzare.

I destinatari sono: pensionati ex dip. pubbl. con pensioni erogate dalla Gestione Dip. Pubbl. INPS; i pensionati di Enti Pubbl. con pensioni erogate da altri Enti o Casse; i Sottufficiali e Ufficiali in ausiliaria prossimi al pensionamento; i dipendenti pubblici in attività non iscritti alla Gestione Dipp. Pubbl. INPS.

L'adesione al Fondo da parte di questi soggetti non ha più vincoli temporali, dunque è sempre possibile, ma una volta avvenuta, è irrevocabile. Riguarda i titolari di pensioni di vecchiaia, anzianità, anticipata e di inabilità, a condizione che, al momento del pensionamento, l'ultimo datore di lavoro rientrasse nelle Pubbliche Amministrazioni indicate nel Dlgs. n. 165/2001. Esclusi comunque i titolari di pensioni ai superstiti. Operativamente, l'adesione si effettua accedendo al portale INPS tramite SPID, CIE o CNS, utilizzando il servizio "Adesione alla gestione delle prestazioni creditizie e sociali".

I pensionandi devono presentare la richiesta entro l'ultimo giorno di servizio, per ottenere la continuità dell'iscrizione e avere subito i benefici; in caso diverso, si dovrà attendere 12 mesi.

Le nuove regole sull'adesione al Fondo Credito da parte dei pensionati ex dipendenti pubblici immaginiamo saranno accolti con soddisfazione da parte di quanti avrebbe voluto accedere alla possibilità di ottenere l'anticipo INPS sul TFS, notoriamente a condizioni più favorevoli di quelle offerte dagli istituti aderenti all'accordo Governo-ABI (Associazione Banche Italiane).

Ma un problema a tal riguardo c'è, come abbiamo già avuto modo di riferire in precedenti Notiziari.

La possibilità di ottenere l'anticipo sul TFS maturato ha registrato un primo blocco ad aprile 2024 (msg INPS n. 1628 del 25 aprile, per esaurimento delle risorse disponibili), ma permane purtroppo a tutt'oggi perché c'è una questione aperta con IL MEF, che ha incredibilmente connotato l'anticipo TFS come "spesa sociale" imponendone pertanto la non erogazione, mentre è in tutta evidenza un prestito erogato dal "Fondo Credito" che rientra dunque a pieno titolo nelle attività proprie del Fondo.

Ne ha parlato apertamente il Presidente del CIV INPS Roberto Ghiselli nel corso del convegno che CSE e altre sei Confederazioni hanno organizzato il 17 febbraio u.s. (si veda il Notiziario CSE n. 2/2025), aggiungendo che sono in corso interlocuzioni da parte dell'Istituto con il



MEF, che si spera possano portare al superamento del blocco esistente, e alla riattivazione della possibilità di anticipo INPS.

A tal proposito, ribadiamo comunque che, se e quando questo dovesse avvenire, gli interessati all'anticipo INPS sul TFS dovranno esservi formalmente iscritti al Fondo Credito per potervi accedervi.

Seguiremo comunque da vicino questa vicenda, e ne daremo tempestivamente conto.

Ovviamente, sappiamo bene che la possibilità di accesso all'anticipo INPS rappresenta solo una opzione in

più, ma non risolve di certo il problema di fondo: le pesanti e inaccettabili disuguaglianze tra pubblico e privato in materia di trattamento di fine rapporto, sia in corso di vita lavorativa, che ancor di più al momento del collocamento in pensione che, per gli ex lavoratori pubblici, prevede l'erogazione del TFS in tempi enormemente differiti (fino a sette anni!!!) e anche a rate (fino a tre!!").

Da qui l'iniziativa unitaria, rivolta a tutti i lavoratori e pensionati pubblici e più in generale a tutti i cittadini, promossa da CSE e altre sei confederazioni sindacali



(CGS, CGIL, UIL, COSMED, CIDA e CODIRP), articolata lungo tre direttrici (petizione da sottoscrivere su www.change.org; iniziative di sensibilizzazione sul tema, ultima delle quali il convegno interconfederale del 17 u.s. che ha registrato un ascolto davvero significativo; presentazione di 7 ricorsi in giudizio in 7 sedi diverse), che siamo convinti darà un contributo decisivo nel percorso che dovrà portare alla soluzione del problema.

Con l'occasione, in risposta ad alcune richieste di informazioni che ci sono nel frattempo prevenute, informiamo che l'INPS ha aggiornato le procedure on line per la pre-

sentazione delle domande di pensione 2025 per "Opzione donna", "APE sociale" e "Quota 103", che la legge di bilancio 2025 ha prorogato per l'anno in corso, e ha fornito le relative indicazioni operative con il messaggio n. 502 del 10 febbraio 2025.

10 IDEE PER UN WEEKEND IN SICILIA: DOVE ANDARE E COSA FARE

Avete mai pensato di trascorrere un weekend in Sicilia? Grazie al suo clima mite, la Sicilia si può esplorare tutto l'anno ed è perfetta per trascorrere un fine settimana all'insegna dell'arte, della natura e della buona cucina. Personalmente l'ho visitata quasi tutta e in tutte le stagioni, ma se posso darvi un consiglio: evitate il mese agosto. In estate le temperature sono folli e tutte le località sono prese d'assalto. In compenso, anche andandoci in pieno inverno, potrete godere di magnifiche giornate di sole e di temperature primaverili (tranne sull'Etna, ovvio!). Atterrando poi in uno dei tre aeroporti principali, Palermo, Catania e Trapani, avrete tante opzioni da scegliere in base ai vostri gusti e alle vostre esigenze. In questo articolo ho selezionato quindi per voi 10 luoghi bellissimi dove andare per un weekend indimenticabile in Sicilia.

Dove andare per un weekend in Sicilia

1. Palermo

Il primo weekend in Sicilia che vi propongo è sicuramente a Palermo, una delle mie città preferite in Italia. Palermo è una città che travolge per la sua bellezza e per la sua umanità, una città che è stata, insieme a Napoli, capitale d'Europa tra la fine dell'800 e i primi anni del '900, prima di cadere in abbandono. Da diversi anni invece sta vivendo una nuova rinascita ed è tutta un fermento. A Palermo ho dedicato diversi articoli che vi linko qui: Cosa vedere a Palermo in 3 giorni, Cosa vedere nei dintorni di Palermo e Dove mangiare a Palermo. È una città semplicemente incredibile, dove si può andare per un weekend o per un mese in qualsiasi stagione dell'anno. Anche i dintorni di Palermo non sono da meno; su tutto vi consiglio Monreale, Cefalù e Scopello con la Riserva dello Zingaro.

2. Cefalù e il Parco delle Madonie

Arrivando sempre a Palermo potete organizzare un bellissimo weekend a Cefalù e nel Parco delle Madonie (Cefalù si raggiunge comodamente in treno). Dell'antico (e famoso) borgo di pescatori di Cefalù vi ho già parlato in questo articolo, ma se volete vedere dei luoghi della Sicilia meno battuti e più inusuali vi consiglio di valutare il Parco delle Madonie. Quest'ultimo è stato recentemente aggiunto dall'UNESCO tra i siti di elevato interesse geologico perché ha una storia lunga addirittura 200 milioni di anni. Il punto di accesso principale al parco è Castelbuono (che si trova a 40' scarsi da Cefalù): da qui, in auto, potete percorrere un itinerario ad anello che passa per Geraci Siculo, Petralia Soprana e Piano Battaglia, prima di tornare al punto di partenza. Il giro si può effettuare in giornata (sono 90 km che si percorrono in circa 3h), ma per godersi la natura e le viste magnifiche del parco vi consiglio di dedicargli più tempo facendo dei trekking (sul sito ufficiale trovate tutte le info). Se non avete l'auto potete anche esplorare il parco partecipando ad un'escursione di 4h in fuoristrada che





parte da Cefalù. A 45' di auto da Castelbuono inoltre ci sono le magnifiche gole di Tiberio, delle gole carsiche in cui è possibile fare diverse attività (rafting, river trail, ecc).

3. Taormina e le gole dell'Alcantara

Ci spostiamo adesso sulla costa ovest della Sicilia per un weekend più classico, a Taormina, in una delle località di villeggiatura più famose e raffinata dell'isola (che si può raggiungere con 45' di treno da Catania). Amata da sempre da scrittori, artisti e celebrità, Taormina è una località costosa ed esclusiva, che ha perso un pò della sua autenticità, soprattutto nel centro storico. Detto ciò, rimane una cittadina molto bella grazie alla sua invidiabile posizione geografica e ai suoi monumenti tra cui l'imperdibile il Teatro Greco scavato nella collina, Palazzo Corvaja, Piazza IX Aprile, Casa Cuseni e il Castello Saraceno. Anche le spiagge, che in realtà si trovano ai piedi del monte (non troppo vicino), sono molto belle. Taormina può essere usata poi come base per visitare le scenografiche gole dell'Alcantara, scavate nel basalto grigio e attraversate dall'acqua gelida del fiume omonimo. Nelle gole è possibile fare anche trekking e rafting. Se riuscite vi consiglio inoltre di visitare Castiglione di Sicilia, uno dei Borghi più Belli d'Italia che si trova sempre nella Valle dell'Alcantara.

4. Catania e il Parco dell'Etna

Dopo Palermo, Catania per me è la seconda città più bella e affascinante della Sicilia. Il suo centro storico è un tripudio di edifici barocchi, chiese monumentali, teatri (romani e non) e mercati molto caratteristici. Oltre a questo, Catania è una città universitaria ed ha una vivacissima vita notturna. La prima cosa da vedere a Catania è sicuramente Piazza Duomo con il Duomo di S.Agata e la Chiesa della Badia, annoverata tra i patrimoni dell'Umanità UNESCO. Da lì spostatevi a "La Pescheria" (il mercato) e visitate poi il Monastero Benedettino di S.Nicolò (sede dell'Università). Inoltre, se amate i vulcani (come la sottoscritta), una gita/trekking al Parco dell'Etna è d'obbligo. Con i suoi 3323 mt è il più alto vulcano attivo terrestre dell'Euro-Asia ed è visibile da tutta la Sicilia nord-orientale. Trovate tutte le informazioni su Catania e sull'Etna nell'articolo che gli ho dedicato.

CONTINUA NEL PROSSIMO NUMERO



il libro

L'essere umano non è una macchina biologica perfetta, diversamente da ciò che spesso si sente dire. Al contrario, è relativamente fragile e ampiamente migliorabile, come si evince dal confronto con molte altre specie animali. La genetica molecolare, tuttavia, potrebbe essere utilizzata già oggi per potenziare la nostra essenza biologica: per renderci più forti, più resistenti ai tumori, più longevi, per dotarci di una memoria superiore. In pratica, per trasformarci in superumani. Questo libro lo dimostra, raccontando una serie di esperimenti che hanno creato animali potenziati, dotati di capacità straordinarie. Sono esempi che indicano vie possibili al perfezionamento dell'uomo, a una vita futura più lunga, sicura e felice di quella attuale. Ma non si tratta di una visione di progresso magnifico e inarrestabile: i pericoli che la manipolazione genetica dell'uomo comporta sono enormi e i problemi etici quasi insolubili. Nonostante ciò, il percorso è già stato intrapreso e forse è già troppo tardi per tornare indietro. Più in alto degli dèi, radicato nella conoscenza scientifica contemporanea, illustra un problema molto attuale eppure sconosciuto alla maggioranza delle persone.

OSCAR
SAGGI
ACCADEMIA



MARCO CRESCENZI

PIÙ IN ALTO DEGLI DÈI

L'ingegneria genetica
dell'uomo prossimo
venturo

MONDADORI



cinem

Lara e Piero si incontrano per il loro primo appuntamento, si piacciono ma non osano confessarlo (nemmeno a se stessi), incartandosi su ogni dettaglio, impegnati ad ascoltare le voci interiori delle loro rispettive personalità. Riusciranno a zittire quel chiacchiericcio incessante e a trovare la strada verso una relazione finalmente appagante? 'FolleMente' inventa uno scenario in cui, da spettatori, assistiamo sia all'incontro fra Piero e Lara che alla battaglia che si svolge nelle loro menti, dato che le varie personalità battibeccano senza sosta, ognuna intenta a portare il discorso (e le decisioni che ne conseguono) dalla propria parte.

Ne deriva un fuoco di fila di battute di un'ora e mezza, con un cast di attori ben noti al pubblico, ognuno intento ad incarnare un aspetto ben definito del "carattere" maschile o femminile, e a far entrare in contraddizione la coppia centrale interpretata da Edoardo Leo e Pilar Fogliati. L'idea ricorda il film di animazione "Inside Out", ma qui non si tratta di emozioni bensì di tratti comportamentali.

Ovviamente a far ridere sono soprattutto Trilli ed Eros (Emanuela Fanelli e Claudio Santamaria) così come Valium e Scheggia (Rocco Papaleo e Maria Chiara Giannetta), mentre a Giulietta e Romeo (Vittoria Puccini e Maurizio Lastrico) tocca la parte più commovente e al Professore e Alfa quella più rigidamente razziocinante. L'energia cinetica fra gli attori funziona, così come funziona il copione scritto a cinque mani dal regista Paolo Genovese (anche autore del soggetto) con Isabella Aguilar, Lucia Calamaro, Paolo Costella e Flaminia Gressi, che immaginiamo seduti intorno a un tavolo fare a gara per tirare fuori la battuta più divertente.

Al fondo c'è qualcosa di meccanico, come c'era anche nel più grande successo di Genovese, quel "Perfetti sconosciuti" di cui sono stati fatti un numero record di remake internazionali. Ma l'idea è divertente, e lo sviluppo è attento ad incorporare le nuove (iper)sensibilità maschili

e femminili in tema di rapporti sentimentali, nonché a preservare la componente romantica di quella che vorrebbe diventare una storia d'amore, nonostante tutto. I momenti più riusciti sono un orgasmo trionfale che unisce tutte le voci interiori in un unico coro, l'incontro improvviso fra le personalità maschili e femminili che comporta un mescolarsi del cast, fino a quel momento schierato su opposte barricate. 'FolleMente' è un film dichiaratamente da grande pubblico che beneficerà della reazione collettiva a situazioni (anche dolorosamente) familiari e sfacciatamente comiche, riflettendo quelle esitazioni che caratterizzano le relazioni contemporanee ("Verso io o versi tu?", "Femminismo o galateo"? Senso di responsabilità o istinto animale? Sincerità o mistero?).

Alcuni dettagli sono cinematograficamente ben riusciti (anche se reminiscenti di "Inside Out"), come la ricerca affannosa delle parole che ci vengono a mancare al momento giusto attraverso i cassette della nostra memoria.

Molte paure e autosabotaggi sono immediatamente riconoscibili, ed è proprio sull'immedesimazione che Genovese fa leva, probabilmente augurandosi il bis dell'identificazione planetaria di "Perfetti sconosciuti" (in cui recitavano Giallini e Leo).

La messinscena del cervello di Piero e Lara è un po' claustrofobica ma efficace, l'impianto e il set dell'appartamento di Lara sono dichiaratamente teatrali, ma il ritmo di regia si adopera per movimentare gli ambienti e favorisce qualche fuga in esterno (e in avanti), coadiuvato dal montaggio competente di Consuelo Catucci. E la tesi di fondo, che emerge a poco a poco, è che maschi e femmine oggi stanno troppo stretti nelle rispettive (auto)definizioni, e farebbero bene ad accantonare più spesso i propri retropensieri per lasciare spazio all'improvvisazione del momento.

LOTUS PRODUCTION UNA SOCIETÀ LEONE FILM GROUP E RAI CINEMA
PRESENTANO

DOPO
PERFETTI SCONOSCIUTI
LA NUOVA COMMEDIA DI
PAOLO GENOVESE

**PILAR
FOGLIATI**
È LARA

**EDOARDO
LEO**
È PIERO

FolleMente Confusi

**DAL 20 FEBBRAIO
SOLO AL CINEMA**

LOTUS LEONE Cinema Star Partner GREEN FILM

Disney+ G1

Found on CineMaterial.com



Confederazione Indipendente Sindacati Europei