



FLPNEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

“Utilizzo dell’Intelligenza artificiale nelle PA: come cambiano l’organizzazione del lavoro, le forme e le modalità di rappresentanza”.



IN QUESTO NUMERO

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE • EVENTI • PENSIONATI • LAVORO
• ATTUALITA' • 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 aggreghi 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 Aniene, 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 Aniene, 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](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 Pittelli, Rinaldo Satolli, Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli, Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo Pitotti, Chiara Sernia, Francesco Luise, Francesco Carlomagno, Alessandra Fornaci, Mirko Novelli.

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



SOMMARIO

06 - Pubblica Amministrazione

14 - Demanio

14 - Entrate

18 - ADM

20- Entrate

22 - Ecofin

24 -CSE - FLP pensionati

26 - Rubriche varie

Utilizzo dell'Intelligenza artificiale nelle PA: come cambiano l'organizzazione del lavoro, le forme e le modalità di rappresentanza

Si è tenuto presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) un importante Convegno organizzato dalla FLP sul tema "Utilizzo dell'Intelligenza artificiale nelle PA: come cambiano l'organizzazione del lavoro, le forme e le modalità di rappresentanza".

I lavori del convegno si sono aperti con l'analisi di scenario di:

Michele Camisasca - Direttore Generale - Istat - Istituto Nazionale di Statistica

Chiara Giacomantonio - Direttore della Direzione Amministrazione, funzionamento e vigilanza - AGID Agenzia per l'Italia Digitale

Nadia Sansone - Prof.ssa Ordinaria in Pedagogia Sperimentale Università degli Studi di Roma Unitelma Sapienza

Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP ha illustrato le riflessioni e le proposte della Federazione per innovare e migliorare la qualità delle Pubbliche Amministrazioni con l'utilizzo e gestione dell'intelligenza artificiale.

Moderati da **Roberto Inciocchi**, giornalista Rai, sono intervenuti e hanno portato il loro contributo al dibattito:

Antonio Naddeo - Presidente Agenzia ARAN

Sergio Talamo - Direttore Comunicazione, Relazioni istituzionali e Innovazione digitale - Formez PA

Sebastiano Capurso - Presidente Anaste

Andrea Ceccobelli - Data scientist - Esperto di data analysis per le istituzioni e il marketing

Roberto Cefalo - Segreteria Generale FLP- Responsabile Area Contrattazione

Raffaele Barberio - Direttore Italia nel Futuro

Eugenio Serra - Public Policy Manager - Meta Italia

Osvaldo Danzi - Executive & Social Recruiter | HR Manager - Fiordirisorse

Emanuele Schirru - Coordinatore Organizzativo - Federmanager Roma

I lavori sono stati arricchiti dagli interventi di:

Walter Rizzetto - Presidente XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) - Camera dei deputati

Gianangelo Bof - Componente I Commissione Affari Costituzionali - Camera dei deputati

Simona Flavia Malpezzi - Componente 4^a Commissione Politiche dell'Unione europea - Senato della Repubblica

Chiara Tenerini - Componente XI Commissione Lavoro pubblico e privato - Camera dei deputati

Le analisi di scenario e i numerosi, qualificati interventi che si sono susseguiti nel corso dei lavori, incentrati sull'integrazione dell'Intelligenza Artificiale nella Pubblica Amministrazione, hanno evidenziato come ci si trovi ancora in una fase pionieristica dell'adozione dell'IA nel settore pubblico.

È fondamentale quindi investire nella formazione e nello sviluppo di competenze specifiche all'interno delle amministrazioni.

L'introduzione dell'intelligenza artificiale nei processi amministrativi pubblici apre le porte ad una profonda rivisitazione del rapporto cittadini e istituzioni, con la sfida di consolidare

UTILIZZO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLE PA: COME CAMBIANO L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, LE FORME E LE MODALITÀ DI RAPPRESENTANZA

Mercoledì 25 giugno 2025, ore 10:30

CNEL - Sala Meuccio Ruini, Viale Davide Lubin, 2 - Roma

il delicato equilibrio tra la promessa del miglioramento dei servizi e la garanzia della tutela dei diritti fondamentali.

Il mondo del lavoro è cambiato, nonostante ancora troppe persone, ancorate al mantra del “si è sempre fatto così”, si ostinino a non accorgersene.

L'azione delle parti sociali, del Governo, delle Istituzioni, del Parlamento sarà dunque fondamentale per aiutare l'Italia a entrare nel futuro, abbandonando sistemi organizzativi obsoleti, giurassici e feudali che attanagliano ancora le aziende private e le amministrazioni pubbliche italiane.

FLP lancia le sue proposte: Formazione e contrattazione ribadendo l'importanza della formazione a livello sindacale e strutturale nelle PA, la FLP ha lanciato l'idea di andare ad inserire dentro i contratti in via di rinnovo anche una specifica relativa all'utilizzo dell'Intelligenza artificiale.

È urgente una fotografia delle competenze già interne alle PA e la loro certificazione, al fine di meglio utilizzare le risorse di cui si dispone ed eventualmente dotarsi di aggiuntive.

È necessario altresì provvedere a una semplificazione delle procedure e dei procedimenti a monte delle applicazioni possibili dell'IA, altrimenti nessun chatbot potrà mai operare al meglio delle proprie possibilità se si va ad applicare su procedure e processi amministrativi farraginosi.

È necessario altresì ripensare e aggiornare le attuali famiglie

e profili professionali, valorizzando e sviluppando le professionalità tipiche delle attività delle Pubbliche Amministrazioni come quelle giuridiche, economiche, statistiche, ispettive, correlandole alle nuove tecnologie e alla necessaria riscrittura dei processi lavorativi.

Devono cambiare i modelli organizzativi, con più lavoro in remoto, team interfunzionali, strumenti di collaborazione basati su AI e così crescerà la centralità del decision making supportato da algoritmi.

Il ruolo dei sindacati dovrà concentrarsi sulla trasparenza degli algoritmi, della privacy dei dati dei lavoratori, oltre che vigilare sull'applicazione dell'AI nelle valutazioni delle performance.

L'AI rappresenta una sfida cruciale per il lavoro pubblico e per i sindacati: potrà essere un volano per l'innovazione e una pubblica amministrazione più efficace, ma solo se accompagnata da una forte governance democratica, tutele e contrattazione collettiva moderna.





IN G.U. IL DPCM DI RIPARTIZIONE DEL FONDO EX D.L. 25

Stanziato l'81%, il resto con successivi decreti. Nuova tappa del percorso di valorizzazione economica voluto da FLP

Dopo l'emanazione del DPCM 27.12.2024 pubblicato in Gazzetta Ufficiale a febbraio u.s. che ripartiva tra le diverse Amministrazioni i 55 mln di euro aggiuntivi, disposti dal DL 44/2023 e destinati al riequilibrio dell'Indennità di Amministrazione del personale ministeriale ivi compreso quello dell'INL, registriamo oggi una nuova tappa nel percorso, davvero lungo e complicato e sicuramente ancora non completato - che è partito con la legge di bilancio 2020 e da noi fortemente voluto e sostenuto - con l'obiettivo ambizioso di procedere, seppur a tappe, al progressivo riallineamento dei trattamenti accessori.

Nella G.U. n. 137 di ieri, è stato pubblicato il DPCM 15.04.2025 che, in attuazione dell'art. 14, comma 1, della legge 69/2025 (conversione del

DL 25) che aveva istituito "un fondo con una dotazione pari a 190 mln di euro annui", destinata all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa ai fini della loro progressiva armonizzazione, ne dispone la distribuzione tra le diverse Amministrazioni Centrali e la Presidenza del Consiglio.

Gli importi distribuiti con il DPCM in questione rappresentano comunque solo quota parte del fondo di 190 milioni reso disponibile dal DL 25, in misura pari a circa l'81% (precisamente € 153,836 mln €), in quanto la distribuzione della restante parte del 19% (precisamente 36 mln €) viene rimandata a "successivi decreti".

Una scelta che riteniamo non pienamente giustificata e rispetto alla quale manterremo la massima vigilanza, chiedendo fin da subito il riparto integrale delle risorse residue, anche a tutela delle Amministrazioni finora escluse - come l'INL e altre appartenenti all'ex comparto Ministeri.



Le risorse di cui sopra andranno così ad incrementare le dotazioni 2025 dei Fondi Risorse Decentrate delle Amministrazioni Centrali e della Presidenza del Consiglio, e saranno pertanto sottoposte alla contrattazione integrativa ai fini della loro distribuzione al personale interessato.

Si tratta, in definitiva, di un nuovo e importante tassello di un percorso ancora irto di ostacoli, che da un lato richiede il definitivo superamento dei tetti ai FRD e dei tagli alle risorse per la contrattazione integrativa – che continuano a penalizzare decine di migliaia di lavoratori, impedendo l'utilizzo di risorse già disponibili – e dall'altro punta alla tanto attesa armonizzazione del trattamento accessorio.

Un obiettivo che come FLP rivendichiamo da anni, nella convinzione che vada riconosciuta piena pari dignità

economica al personale in servizio presso gli Uffici pubblici strategici del nostro Paese.

Questo principio è stato anche formalmente richiamato nella dichiarazione congiunta sottoscritta in sede di stipula del CCNL 2022-2024, a ulteriore conferma della bontà della nostra scelta di firmare quel contratto.

IL TAGLIO DEL CUNEO FISCALE FINALMENTE IN BUSTA PAGA

Nel portale Noi PA è presente un apposito self-service a disposizione dei dipendenti che intendano effettuare la rinuncia al beneficio fiscale

Finalmente dopo i ritardi dei mesi scorsi, dalla FLP più volte denunciati, che hanno alleggerito le buste paga delle lavoratrici e dei lavoratori che si sono visti, inopinatamente, non applicati da gennaio 2025

i benefici del previgente cuneo previdenziale, annullando di fatto, per quelle mensilità, i benefici derivanti dall'applicazione del nuovo CCNL delle Funzioni Centrali, con lo stipendio di giugno 2025 saranno corrisposti i nuovi benefici, con gli arretrati maturati da gennaio 2025.

La Legge di Bilancio 2025, come è noto, ha riconfermato i tagli al cuneo dello scorso anno per i lavoratori dipendenti, ampliando però

la platea dei beneficiari fino ai 40 mila euro di reddito, invece dei 35 mila euro, e li rende strutturali, quindi senza scadenza.

In sintesi, le misure per il sostegno del potere di acquisto dei lavoratori prevedono per i dipendenti con reddito complessivo annuo lordo non superiore a 20.000 euro un bonus non imponibile, il cui importo viene calcolato in percentuale sulla base del reddito da lavoro dipendente rapportato all'intero anno.

Per i dipendenti con reddito complessivo annuo lordo compreso tra 20.001 e 40.000 euro viene invece applicata una ulteriore detrazione fiscale annua, che ha un valore massimo di 1.000 euro fino ad azzerarsi al superamento della soglia.

Le predette misure saranno applicate dal



servizio NoiPA nel cedolino di giugno, sulla base delle informazioni presenti nel sistema e calcolate, in modalità centralizzata e automatizzata, ai dipendenti il cui reddito rientra nei limiti previsti dalle normative.

Per coloro che percepiscono ulteriori redditi non considerati dal sistema NoiPA, che potrebbero far superare le soglie di reddito complessivo fissate dalla Legge di Bilancio, è possibile rinunciare ai benefici fiscali ed evitare di dover restituire le somme percepite in fase di conguaglio o dichiarazione dei redditi.

A tal fine NoiPA ha messo a disposizione un apposito self-service per consentire una gestione autonoma e flessibile del proprio trattamento fiscale, fissando al 25 maggio p.v. il termine ultimo per poter effettuare la rinuncia con effetto sul cedolino di giugno, in modo da evitare l'attribuzione e gli arretrati stessi.

Le rinunce inserite dopo il 25 maggio 2025 avranno decorrenza dalla prima mensilità utile successiva e non bloccheranno la corresponsione degli arretrati per le mensilità da gennaio a maggio 2025.

Nella schermata iniziale del servizio e selezionando "Elenco richieste" nel campo Rata applicazione associato a ciascuna richiesta registrata, è possibile verificare da quale mese avrà effetto la rinuncia.

Infine, si segnala che - qualora si intendesse rinunciare a più di un beneficio - è necessario presentare una richiesta per ciascuno dei benefici indicati. È sempre possibile, tramite il medesimo self-service, ripristinare l'applicazione dell'agevolazione fiscale.



AGENZIA DEL DEMANIO

Finalmente una buona notizia

Il giorno 18 giugno u.s. si è tenuta la prevista riunione del tavolo sindacale convocata dall'Agenzia per proseguire il cammino della trattativa concernente il rinnovo dell'ormai scaduto CCNL 2022/2024.

Finalmente possiamo darvi la buona notizia della conclusione definitiva delle trattative (lunghe ed estenuanti) tra la parte datoriale e le OO.SS., ed è stata fissata per il giorno 2

luglio la firma della pre-intesa contrattuale.

L'iter prevede poi il passaggio al Comitato di gestione per l'approvazione a cui seguirà la firma definitiva.

Purtroppo, dobbiamo ammettere che alcune delle nostre proposte, contenute nella piattaforma iniziale

presentata all'Agenzia, non hanno trovato accoglimento, anzi verso alcune la parte datoriale ha dimostrato una chiusura invalicabile (esempio sperimentazione della settimana corta, aumento delle giornate di agile/coworking), ma altre sono state accolte anche seguito di una determinata e ferma battaglia da parte della nostra sigla sindacale.

In attesa di potervi trasmettere una copia del testo, che avverrà successivamente alla firma della pre-intesa, vi anticipiamo le principali novità introdotte dal rinnovo.

Il principale aspetto della parte economica è sicuramente il previsto incremento degli stipendi tabellari che, a regime a far data dall'anno 2024, sarà del 7% sui precedenti valori tabellari corrispondente ad un



importo lordo medio mensile calcolato sul quinto livello pari a 156 €. È vero che si tratta di importi insufficienti a recuperare il potere d'acquisto perso a causa dell'inflazione, ma comunque rappresentano un importante passo in avanti.

Oltre detti aumenti siamo riusciti ad ottenere, quasi alla fine delle trattative, l'inserimento di un nono scatto di anzianità triennale rispetto agli otto attualmente esistenti. Sotto l'aspetto giuridico-normativo abbiamo ottenuto alcune vere vittorie, considerando la totale chiusura che la parte datoriale aveva dimostrato all'inizio delle trattative.

È stata ottenuta l'anticipazione della maturazione dei giorni di ferie aggiuntivi iniziando l'incremento dal quinto anno di servizio e non più dal decimo, saranno quindi così ripartite: 2 gg al compimento del 5° anno

di servizio, ulteriori 2 gg al compimento del 10° anno di servizio ed infine altre 2 gg al compimento del 15° anno di servizio; raggiungendo così il numero complessivo di 28 giorni, finalmente parificati a quanto avviene nel settore pubblico.

Inoltre, per la prima volta si è ottenuta la previsione di una procedura per la regolamentazione della mobilità interna, che prevede delle informative periodiche attraverso la intranet aziendale sui fabbisogni organizzativi, anche generati dal turnover, per informare così il personale delle posizioni disponibili presso le sedi aziendali, con evidenza del numero e delle professionalità richieste, e del termine entro il quale sarà possibile presentare istanza di trasferimento.

Ulteriore aspetto molto rilevante per i colleghi interessati è che finalmente potranno presentare doman-



da di mobilità dopo una permanenza nella sede di provenienza di almeno 36 mesi (e non più 60 mesi), fatte salve eventuali tutele di legge.

Alcune novità riguardano anche i permessi studio, il trattamento di fine rapporto, congedi e permessi dei genitori e la definizione di limiti e modalità per alcune eventuali chiusure aziendali.

Sul fronte delle relazioni sindacali di livello nazionale e, in particolare modo finalmente anche territoriale abbiamo ottenuto l'inserimento di ulteriori tematiche, di particolare interesse per tutti i lavoratori (es.

salute e sicurezza, fabbisogni formativi, mobilità volontaria nel territorio di riferimento, c.d. meritocratiche, lavoro straordinario e organizzazione del lavoro) che saranno oggetto di specifica informativa.

Sono stati ulteriormente confermati e stabilizzati gli istituti del coworking e del lavoro agile, quest'ultimo ha visto l'incremento di un'ulteriore tipologia volta alla tutela di persone fragili a causa di particolari condizioni di salute.

Infine, un aspetto fondamentale, per cui la nostra sigla sindacale ha da sempre combattuto, ha finalmente

ottenuto l'attenzione che merita: la ridefinizione dei profili professionali a cui l'Agenzia, pur in sede di contrattazione integrativa, ha finalmente acconsentito alla loro totale revisione attraverso un calendario già condiviso con le OO.SS. i cui lavori avranno inizio al termine delle procedure di validazione della pre-intesa e termineranno entro il 31.10.2025.

Questo punto è particolarmente importante, perché a seguito della revisione dei profili professionali si procederà anche alla revisione del sistema di classificazione del per-



sonale nel rinnovo per il triennio 2025-2027 con una conseguente revisione della struttura retributiva.

Oltre a queste variazioni sono state concordate 3 dichiarazioni congiunte, contenenti impegni da parte dell'Agenzia. Una prima dichiarazione riguarda l'impegno di avviare le trattative per il rinnovo del CCNL 2025 – 2027 entro il 31 dicembre 2025 e della possibilità di valutare un aumento degli importi dei PDR annualmente distribuiti, adottando un nuovo sistema di ripartizione delle risorse disponibili per il rinnovo contrattuale.

Nel corso del rinnovo del CCNL 2025

- 2027, come già anticipato, si opererà sul nuovo sistema di classificazione del personale e alla nuova struttura della retribuzione, e inoltre saranno oggetto di attenzione anche le componenti retributive extra contratto (PDR, Una Tantum, MBO) che finora non erano nemmeno mai state oggetto di informativa.

La seconda dichiarazione contiene l'impegno da parte dell'Agenzia ad intervenire su alcuni aspetti dei contratti a tempo determinato rispetto ai quali si è convenuto di avviare un percorso negoziale volto alla definizione della disciplina contrattuale applicabile e di

valorizzazione dell'esperienza maturata dal personale assunto con forme di lavoro flessibile. Una terza riguarda il tema della manovra di sviluppo (merito-cratia) del 2025 e la novità riguardante un coinvolgimento delle OO.SS. anche se per ora solamente a livello informativo nel merito della Convenzione di servizi triennale, e la volontà ad incrementare il premio di risultato.

RIORGANIZZAZIONE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE LE PROPOSTE DELLA FLP SUL TAVOLO

Cerchiamo di fare chiarezza su quello che sta accadendo e su come le decisioni che assumeremo al tavolo impatteranno sull'organizzazione degli uffici e sui lavoratori



di sezioni istituite dalla DT Emilia Romagna e Marche, arriveremmo a non meno di 2.000 sezioni complessive e non possiamo pensare di avere 2.000 Capi Sezione assegnatari di PO per assicurare pari dignità a tutte le sezioni. L'attuale proposta dell'Agenzia ne prevede 716 per DT e UADM. 2.

C'è poi un problema relativo alle Aree degli uffici di seconda fascia prive di POER ed in quelle accorpate degli uffici terza e quarta fascia nelle quali non è possibile prevedere nessuna PO (in quanto non possono coesistere PO gerarchicamente sovraordinate ad altre PO). 3. Inoltre, per quanto riguarda le DT riteniamo che vada riequilibrata l'allocazione delle PO proposta, riducendo in diminuzione quelle previste per gli U.O. Audit / Supporto / Comunicazione e aumentando quelle

li elementi di criticità ancora sul tavolo e le proposte per superarli.

1. Numero eccessivo di Capi Sezione da remunerare. Abbiamo calcolato che estendendo a regime per tutte le DT e relativi uffici il numero

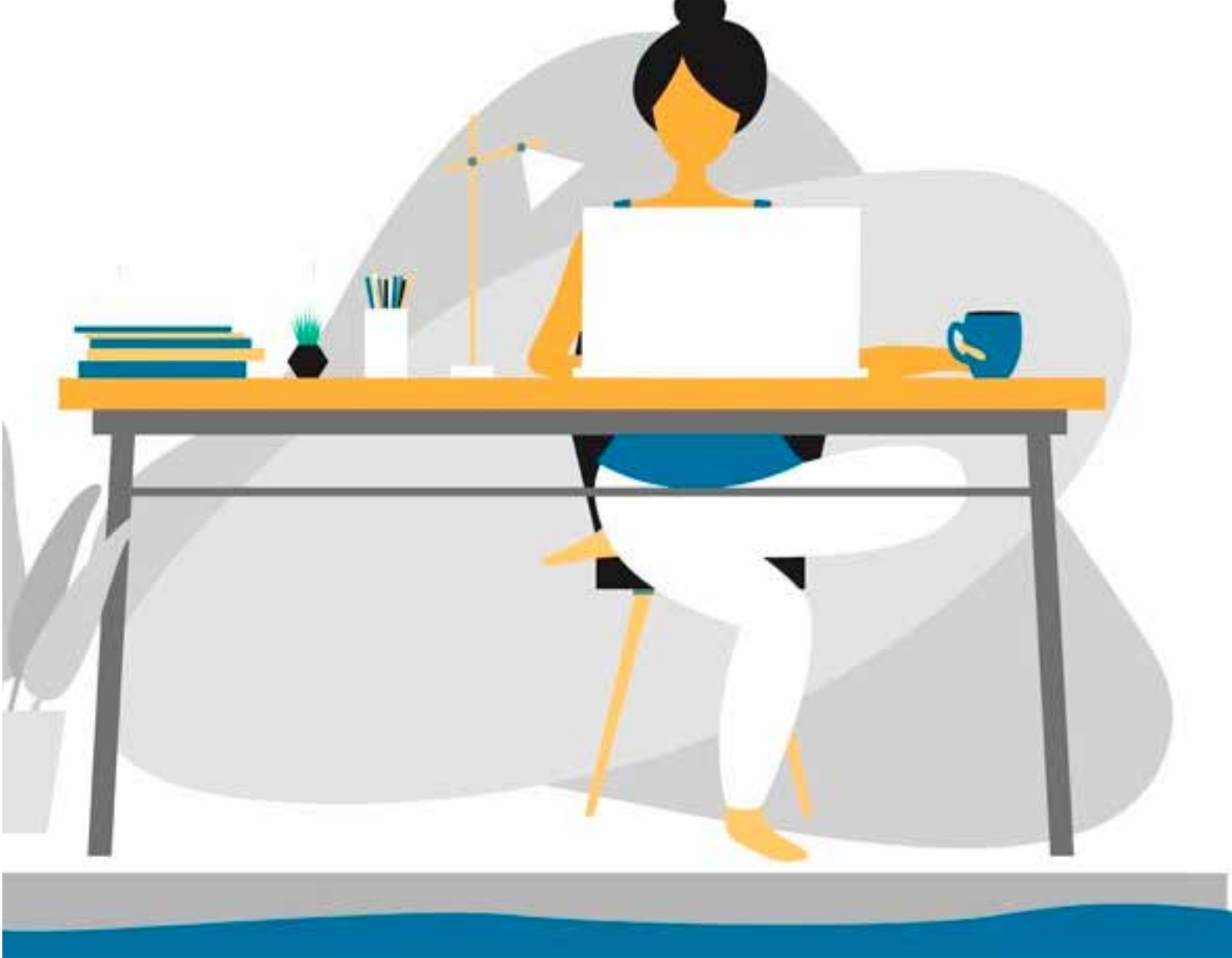
previste per gli uffici tecnici per la mole di attività e competenze che vanno ad assumere con la nuova organizzazione.

Per quanto riguarda il punto 1, la nostra proposta è quella di prevedere un accorpamento delle sezioni non titolari di PO per ridurre il numero generale di articolazioni organizzative.

Inoltre, a seguito delle nostre osservazioni e richieste, sappiamo che l'Agenzia sta lavorando a una modifica regolamentare per trasformare tutte le attuali sezioni non assegnatarie di PO in nuove articolazioni recanti una differente denominazione.

Tale modifica sarebbe funzionale alla nostra proposta di prevedere per queste articolazioni - distinte dalle sezioni ma coesistenti all'interno delle aree - un'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti responsabilità, applicando quanto previsto dall'art. 33 comma 2 lett. d) del CCNL vigente.

Un'indennità avente caratteristiche di certezza nell'importo e nella sua erogazione, a differenza di quella, oggi aleatoria, per i Capi Reparto. Infine, nella proposta dell'Agenzia vi è anche quella di volersi avvalere della facoltà prevista dall'art. 54 del CCNL 2019-2021 per attribuire un'indennità di specifiche responsabilità al



personale dell'area degli assistenti.

Il suddetto articolo prevede una remunerazione non superiore ai 1.000 euro annuali e anche una tassativa specificazione dei compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità e tengano conto del livello di 2 responsabilità, della complessità delle competenze attribuite e dalla specializzazione richiesta dai compiti affidati.

Peccato che l'Agenzia non sia stata in grado finora di presentarci dei criteri specifici per l'individuazione di tali compiti e responsabilità, se non una mera ripartizione di numeri per singola struttura organizzativa (3 per la Segreteria Particolare della Direzione Generale, 2 ad ogni ufficio dirigenziale incardinato nelle strutture di vertice, 1 ad ogni Area degli uffici dirigenziali incardinati nelle DT e così via dicendo).

Tale proposta arriva a 654 posizioni complessive per un costo di 654.000 euro. In questo caso, pur comprendendo che la proposta discende da una previsione contrattuale, nutriamo i nostri dubbi sulla sua concreta applicazione, tenuto conto che sia all'agenzia delle entrate che al Mef tale disposizione non è stata attuata in quanto le suddette amministrazioni non sono riuscite ad individuare gli speci-

fici compiti e responsabilità per l'attribuzione dell'indennità, per cui come FLP saremmo più orientati a utilizzare quelle somme per remunerare i responsabili delle sezioni e delle nuove articolazioni organizzative.

Questo è lo stato dell'arte della complessa trattativa che stiamo seguendo. Vorremmo avere anche le vostre opinioni in merito, noi nel frattempo continueremo a portare avanti quanto esposto finora.

A breve aspettiamo di avere anche un incontro con il direttore dell'Agenzia che vorrà affrontare solamente le criticità rilevate in questi due mesi scarsi di sperimentazione. Esporremo al direttore tutte le informazioni raccolte negli uffici, ma approfitteremo per chiedere conto in particolare di un piano di formazione generale adeguato al cambiamento (promesso nell'intervento finale svolto dal direttore il 4 marzo dello scorso anno a chiusura dei lavori dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione) che avrebbe dovuto accompagnare già la fase sperimentale e che invece risulta ancora non pervenuto.

VALE 2024: RISULTATI ECCELLENTI, VALUTAZIONI... APPENA ADEGUATE OBIETTIVI SEMPRE PIÙ ALTI, COMPETENZE SEMPRE PIÙ BASSE: IL PARADOSSO VALUTATIVO CHE SVUOTA DI SENSO IL SISTEMA E DEMOTIVA CHI LAVORA DAVVERO

Si è concluso il ciclo valutativo 2024, con l'attribuzione delle valutazioni individuali. Come FLP, sentiamo il dovere di condividere alcune riflessioni che riteniamo non più rinviabili. L'impianto che regola il sistema di valutazione - sottoscritto anche dalla nostra Organizzazione - aveva l'ambizione di valorizzare il contributo reale di ciascun lavoratore, attraverso un equilibrio tra il raggiungimento degli obiettivi e l'espressione delle competenze professionali.

Peccato che, in fase applicativa, si stia consolidando una logica a dir poco paradossale: a strutture che ottengono risultati eccellenti, spesso migliorativi rispetto agli anni precedenti, corrisponde una valutazione individuale sulle competenze che raramente supera il giudizio di "adeguato". E non finisce qui.

A fronte di obiettivi assegnati sempre più sfidanti, cresciuti per quantità e complessità, la valutazione delle competenze non solo non cresce di pari passo, ma pare addirittura aver fatto un passo indietro.

La nostra sensazione è che, insieme alla valutazione delle competenze, sia diminuito anche il punteggio finale complessivo, segnando un arretramento generale del riconoscimento professionale. Nel frattempo, siamo ormai a metà del 2025 e nessuno è ancora in grado di chiarire quali saranno

le ricadute effettive del sistema di valutazione sul FRD, alla luce della scadenza del triennio sperimentale. Una situazione di incertezza che alimenta disorientamento e sfiducia tra le lavoratrici e i lavoratori.

Per questo motivo abbiamo inviato una lettera alla Direzione Centrale (che alleghiamo), con cui abbiamo richiesto i dati reali del ciclo di valutazione 2024, perché riteniamo urgente fare chiarezza su quanto sta accadendo. L'obiettivo è capire se l'abbassamento generalizzato delle valutazioni sia frutto di direttive centrali o piuttosto di scelte autonome delle singole Direzioni. Invitiamo tutte le colleghe e i colleghi che ritengano di aver ricevuto una valutazione non coerente con il proprio reale contributo a ricorrere alla procedura di riesame.

Come FLP forniamo piena assistenza nella predisposizione delle istanze e nella gestione del percorso.

Continueremo a vigilare, a raccogliere segnalazioni e a portare all'attenzione della parte pubblica le anomalie più macroscopiche, con l'obiettivo di restituire dignità a uno strumento che oggi, più che premiare il merito, sembra impegnato a nascondere. D'altronde, se anche l'eccellenza si produce da sola, tanto vale risparmiare sul personale e lasciar fare tutto al sistema. O no?

Roma, 27 giugno 2025

All' Agenzia delle Entrate
Direttrice Centrale Risorse Umane
Dott.ssa Laura Caggigi

All' Ufficio Relazioni Sindacali
Dott.ssa Ornella Oliveri

Oggetto: Richiesta dati VALE 2024.

Con riferimento alla imminente conclusione del ciclo di valutazione 2024, la scrivente organizzazione sindacale FLP chiede di poter disporre di un report relativo alla distribuzione delle valutazioni VA.L.E. - anno 2024, sulla falsa riga di quelle che ci avete fatto avere per gli anni 2022 e 2023, integrato – possibilmente - con la distribuzione delle valutazioni sulle competenze, oltre che dei giudizi finali.

Pur consapevoli che il consolidamento ufficiale dei dati avverrà nei prossimi mesi dopo le fasi del riesame e della revisione, evidenziamo che le informazioni sono già disponibili a sistema e riteniamo che sia necessario renderle accessibili per garantire la massima trasparenza nell'applicazione del sistema di valutazione.

La nostra sensazione è che, rispetto agli anni precedenti, si sia verificato un abbassamento generalizzato non solo delle valutazioni sulle competenze, ma anche del punteggio finale complessivo.

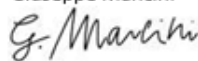
Riteniamo fondamentale verificare se tale dinamica abbia un fondamento e capire se il suddetto fenomeno sia derivato da scelte autonome delle singole Direzioni.

Tale richiesta assume particolare rilievo alla luce della conclusione del triennio sperimentale del sistema di valutazione e della necessità di fornire indicazioni chiare sulle ricadute delle valutazioni ai fini dell'utilizzazione del Fondo Risorse Decentrate (FRD).

Ribadiamo l'importanza di un accesso tempestivo a tali dati, anche in coerenza con i principi di trasparenza amministrativa e partecipazione sindacale.

Restiamo in attesa di cortese riscontro e ci rendiamo disponibili per ogni eventuale approfondimento.

La Segreteria Nazionale
FLP Ecofin – Agenzie Fiscali
Giuseppe Mancini



DAL DIRETTIVO NAZIONALE DI SETTORE, IL RILANCIO DELL'AZIONE DELLA FLP

Il C.D.N. certifica il consolidamento della nostra Organizzazione e una rinvigorita coesione interna

Nelle giornate del 20 e 21 giugno si è riunito a Bologna il Comitato Direttivo Nazionale della FLP Ecofin – Agenzie Fiscali. Due giorni intensi che non esauriscono la discussione, ma sanciscono l'impegno alla periodicità del confronto interno in termini di ascolto e contributo di tutti i delegati, quali portatori delle esigenze e delle criticità presenti sui territori, in una chiave partecipativa attiva senza precedenti.

Dall'analisi dei dati elettorali RSU e dell'andamento degli iscritti, è emersa la certificazione che la FLP è più presente e viva che mai, forte oggi di una sintesi perfetta di esperienza e di giovani che si affacciano sul panorama sindacale.

Il nostro consueto pragmatismo, che rifugge l'autocelebrazione, ha portato al puntuale approfondimento della

situazione in essere nelle aree territoriali in cui siamo storicamente meno presenti al fine di programmare gli opportuni interventi di presidio e rappresentanza, già pensati alla vigilia del CDN grazie alla disponibilità di validi dirigenti sindacali.

Abbiamo discusso e approvato le nostre linee politiche rivendicative che nei prossimi mesi porteremo avanti a costo di proseguire anche da soli con le azioni di rivendicazione ammesse dalla contrattazione in caso di esiti positivi disattesi, nella consapevolezza della nostra identità autonoma e indipendente che guarda solo al miglior risultato possibile per il benessere di Lavoratrici e Lavoratori; un modus operandi scevro da strumentalizzazioni di appartenenza politica che sicuramente risiedono altrove, convinti e determinati, come sempre, a focalizzare la nostra azione solo sui contenuti, forti dei nostri valori improntati all'ascolto e al rispetto dei lavoratori.



È solo il caso di ricordare, a titolo non esaustivo, le tante partite ancora aperte, come: - in AE, la prosecuzione di una nuova stagione di progressioni economiche orizzontali, le anomalie e le contraddizioni del sistema di valutazione del personale non dirigenziale, Serpico e il clima di criminalizzazione preventiva dei dipendenti, la situazione delle SAM, l'applicazione senza restrizioni preconcelte degli istituti conciliativi vita lavoro previsti dalla contrattazione (es. lavoro agile e settimana lavorativa su 4 giorni); - in ADM, le criticità emerse dalla sperimentazione della riorganizzazione, le ricadute e la necessità di un massiccio piano di formazione e la definizione delle P.O. e loro allocazione, l'attuazione della procedura delle progressioni economiche con decorrenza 2024 e la definizione di un nuovo accordo per il 2025, la definizione dell'accordo per gli incentivi per le funzioni tecniche fermi al palo da due anni; - in Agenzia del Demanio, il riordino dei profili professionali, le conseguenti revisioni del sistema di classificazione del personale e della struttura retributiva; l'introduzione della possibilità per i dipen-

denti, anche in via sperimentale, di poter usufruire della nuova modulazione oraria nella settimana "corta" di 4 giorni, la nuova manovra di sviluppo meritocratica per il 2025, l'ampliamento della possibilità per il personale di accedere alle varie modalità di lavoro da remoto (lavoro agile e coworking). al MEF, l'immediata ripresa delle contrattazioni per la definizione del FRD 2024, una nuova procedura per l'attribuzione dei differenziali 2025, la nuova policy sul lavoro agile e l'attivazione della settimana lavorativa su 4 giorni.

L'agenda è fitta, ma il clima di ritrovata armonia e coesione, la voglia di fare squadra, il sentirsi parte integrante di un gruppo maturo nel superare momenti critici, l'io che cede il passo al noi tutti, non potranno limiti all'impegno cui la FLP sarà chiamata per il futuro.

CIRCOLARE INPS CON LE ISTRUZIONI PER L'ACCESSO AL POSTICIPO DI PENSIONAMENTO

Le somme aggiuntive erogate in busta paga non formano reddito e sono esenti ai fini fiscali



L'INPS ha emanato in data 16 giugno u.s. la circolare n. 102, qui allegata, che reca istruzioni operative e contabili in merito all' incentivo al posticipo di pensionamento (c.d. "bonus Maroni") destinato ai lavoratori pubblici e privati, che maturano entro il 31.12.2025 il diritto a "quota 103" (41 anni di contributi + 62 anni d'età) oppure il diritto (ed è la novità introdotta dall'ultima legge di bilancio) a "pensione anticipata ordinaria" (42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini, uno in meno per le donne, indipendentemente dall'età anagrafica).

L'incentivo di cui trattasi consente così ai lavoratori interessati di continuare a lavorare optando per la destinazione in busta paga dei contributi IVS a proprio carico (il 9,19% della retribuzione imponibile per i lavoratori privati; l'8,89% per i dipendenti pubblici iscritti alla gestione ex Inpdap), con conseguente incremento dello stipendio netto, anche se poi, al momento del pensionamento, l'operazione di posticipo ridurrà l'assegno pensionistico a regime in quanto il montante contributivo viene ridotto.

L'incentivo è incompatibile con altri esoneri contributivi IVS; è però cumulabile con eventuali sgravi del datore di lavoro.



Il bonus resterà in vigore fino al momento di maturazione della pensione di vecchiaia (oggi a 67 anni) o al conseguimento di altro trattamento pensionistico anticipato.

Vengono esclusi dal bonus coloro che sono già in pensione, con la sola eccezione di chi riceve l'assegno ordinario di invalidità.

Nella stessa circolare, e questo ne rappresenta l'aspetto più interessante, l'INPS - acquisiti i pareri di MEF e Agenzia Entrate - ha confermato la non imponibilità delle somme così erogate in busta paga, precisando a tal riguardo che l'esenzione si applica anche ai lavoratori dipendenti iscritti alle forme esclusive dell'AGO.

L'accesso al bonus è esercitabile una sola volta ed è revocabile. I lavoratori possono presentare domanda in data antecedente alla prima decorrenza utile della pensione in quota 103 o anticipata ordinaria oppure contestualmente o successivamente, attraverso una procedura telematica sul portale INPS già attiva dallo scorso marzo, o per via diretta sul portale (servizio "Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, Certificazioni, APE Sociale e Beneficio precoci", nella sezione "Certificati") o tramite patronati o tramite il Contact Center.

Nel termine di 30 giorni dalla istanza o dall'acquisizione di eventuale documentazione integrativa, l'INPS completa le verifiche e ne comunica l'esito al lavoratore, segnalando al

datore di lavoro il suo accoglimento.

Chi cambia datore di lavoro non perde il bonus, in quanto INPS lo estende automaticamente al nuovo rapporto.

In merito alla decorrenza, la circolare INPS precisa che la stessa è correlata al momento della domanda:

- Se la si presenta in data anteriore alla prima decorrenza utile per pensione "quota 103" o "anticipata ordinaria", l'effetto decorrerà dalla prima finestra utile per il pensionamento;

- Se invece la si presenta in data contestuale o successiva alla prima decorrenza utile, l'effetto decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello della domanda.

Queste, in estrema sintesi, le "istruzioni" dell'INPS sul bonus che incentiva al pensionamento posticipato, voluto dal Governo ma in pesante contraddizione con gli impegni di cancellare la Fornero per mandare prima in pensione i lavoratori. Si va invece in una direzione opposta: mandare in pensione i lavoratori molto più tardi!

CITTÀ DI CASTELLO

Situata nel versante nord-occidentale dell'Umbria, Città di Castello si distende lungo l'Alta Valle del Tevere ai confini con la vicina Toscana e non distante dalle Marche. Il territorio regala piacevoli sorprese al visitatore: è un'area ricca di storia e di monumenti, con una cultura secolare in un ambiente dove il rispetto della natura è accompagnato ad una vitale realtà industriale.

LA SUA STORIA

Fondata dagli Umbri, divenne municipio romano con il nome di Tifernum Tiberinum. Dopo aver subito diverse dominazioni e dopo essere stata saccheggiata e distrutta dai Goti di Totila (VI secolo d.C.) fu ricostruita e fortificata assumendo prima il nome di Castrum Felicitatis e poi, dal X secolo, quello definitivo di Castrum Castelli.

Costituitasi in libero comune nella prima metà del XII secolo, nel Quattrocento fu signoria della famiglia Vitelli. Durante il Medioevo conobbe periodi di indipendenza e altri di assoggettamento al Papato, a Firenze e a Perugia.

Solo nel XVI secolo, con Cesare Borgia, passò definitivamente allo Stato Pontificio, sotto il cui dominio (salvo la parentesi napoleonica) rimase fino alla proclamazione del Regno d'Italia (1860).

UN VIAGGIO TRA LE SUE BELLEZZE ARTISTICHE E CULTURALI

Cinta per lunghi tratti dalle mura cinquecentesche, a Città di Castello il "respiro dell'arte" si può ritrovare nella suggestiva atmosfera del centro storico, nelle eleganti architetture rinascimentali, nei cortili e nei loggiati dei palazzi gentilizi, nei chiostri e nelle navate delle chiese; dalla monumentale Cattedrale (XI secolo) con i suoi tesori, a Santa Maria Maggiore, Santa Maria delle Grazie, San Francesco e San Domenico.

Ma anche nei capolavori di Raffaello e Luca Signorelli, così come nei sacchi, nei legni, nelle plastiche e nei cretti di Alberto Burri, uno dei grandi maestri dell'arte contemporanea internazionale, che ha lasciato tante sue opere nella città che gli ha dato i natali.

Da visitare, nel centro storico, la Pinacoteca comunale, in

palazzo Vitelli alla Cannoniera: ampliata con nuove sale espositive conserva capolavori di Raffaello, Luca Signorelli, Ghirlandaio, Raffaellino del Colle e Pomarancio.

La raccolta delle opere di Alberto Burri è esposta nelle due importanti sedi di palazzo Albizzini e degli ex Seccatoi del Tabacco.

Da non perdere anche il Museo del Duomo, adiacente alla cattedrale, che conserva preziose testimonianze di arte sacra, la Collezione tessile, al secondo piano di palazzo Tommasini, in cui viene ripercorsa la storia dell'azienda "Tela Umbra", e il Centro documentazione delle arti grafiche Grifani - Donati, punto di riferimento nella valorizzazione della tradizione tipografica cittadina.

COSA VEDERE E COSA FARE NEI DINTORNI

Nei dintorni meritano una visita l'oratorio di San Crescentino a Morra, al cui interno sono leggibili alcuni affreschi di Luca Signorelli e bottega, la pieve di Canoscio, uno dei punti di riferimento più importanti della devozione mariana in Umbria, il santuario della Madonna di Belvedere, l'abbazia di Badia Petroia, notevole esempio di costruzione romanica (XI-XII secolo) e villa Franchetti "La Montesca", attornata da un parco secolare ricco di specie botaniche rarissime. A Garavelle, nella casa colonica prospiciente villa Capelletti, si trova il Centro delle Tradizioni Popolari "Livio Dalla Ragione", uno dei primi esempi in Italia di raccolta di oggetti legati alla tradizione contadina.



libro

Francesca Giannone, con *Domani domani*, ci consegna una storia intensa e stratificata, che esplora con finezza il tema dell'eredità familiare e delle scelte individuali. Pubblicato da Nord Edizioni, questo romanzo ci trascina nel Salento degli anni '50, un periodo di transizione sospeso tra l'eco della guerra e i primi segnali del boom economico. Il passato e il futuro si intrecciano come fili di uno stesso tessuto, simboleggiati dal saponificio di famiglia, il cuore pulsante di un dramma familiare che rispecchia l'eterno conflitto tra tradizione e modernità.

Al centro della vicenda vi sono Lorenzo e Agnese, due anime agli antipodi ma legate da un comune destino. Lorenzo è il vento impetuoso che soffia verso l'ignoto, Agnese è la roccia che si radica profondamente nella terra. Lui vive l'impulso di chi desidera spezzare i legami e fuggire verso un futuro indefinito; lei incarna la resilienza, la capacità di adattarsi ai cambiamenti mantenendo saldo il contatto con il passato. Il saponificio della famiglia non è solo un luogo di lavoro per i due fratelli: rappresenta le loro radici, il simbolo di un'identità che, se smarrita, rischia di sradicarli dalla loro stessa storia.

Quando il padre decide di vendere il saponificio, Lorenzo e Agnese si trovano costretti a confrontarsi con un vuoto improvviso, che li spinge verso direzioni opposte. Lorenzo, incapace di accettare la perdita, parte, alimentato dalla speranza di ritrovare quel che gli è stato tolto. Agnese, ferita ma lucida, rimane, determinata a preservare ciò che ancora resta della loro eredità. Questa frattura li porterà su strade diverse, ognuno con la propria battaglia interiore.

La narrazione di *Domani, domani* si sviluppa in tre movimenti distinti, come in una composizione musicale.

Il prologo funge da ouverture, presentando i nonni di Lorenzo e Agnese, fondatori del saponificio, e introducendo una tragedia che scuoterà le fondamenta dell'intera famiglia, gettando un'ombra lunga che si estenderà sulle generazioni successive. Questo momento iniziale stabilisce il tono del romanzo, come una melodia malinconica che accompagnerà i lettori lungo tutto il percorso.

La parte centrale del romanzo si concentra sulla vita dei due fratelli, sulla loro crescita e sulle differenze che emergono progressivamente

tra loro.

Lorenzo, con la sua natura impetuosa e la voglia di fuggire, ricorda l'archetipo del giovane ribelle che vediamo in film come *"La valle dell'Eden"* di Elia Kazan, dove James Dean interpreta un figlio in costante conflitto con il padre e le aspettative familiari. Agnese, invece, è più simile a quei personaggi femminili riflessivi e forti, che abbiamo imparato a conoscere attraverso le canzoni di Fabrizio De André, donne capaci di resistere alla tempesta e di guardare oltre la rovina, cercando la speranza tra le macerie.

Il cuore di *Domani domani* è la riflessione sui legami familiari e sull'eredità che essi trasmettono.

Il saponificio, lungi dall'essere un semplice edificio industriale, diventa la metafora dell'identità e della memoria, un luogo che racchiude le speranze, le paure e i sacrifici di generazioni. Come la pianta di un ulivo secolare, radicata nel terreno ma con rami che si allungano verso il cielo, il saponificio rappresenta la tensione costante tra il desiderio di conservare le proprie radici e la necessità di crescere e trasformarsi.

La vendita del saponificio, decisa dal padre, è il detonatore che scatena il conflitto tra Lorenzo e Agnese.

Questo gesto viene vissuto dai figli come un tradimento, un taglio netto che spezza il filo della tradizione familiare. Lorenzo lo vive come una ferita aperta, un vuoto che può essere colmato solo attraverso la fuga e la ricerca di una rivincita personale. In questo senso, Lorenzo è l'epitome dell'eroe tragico, il cui viaggio ricorda quello di Michael Corleone ne *"Il padrino"* una ricerca di identità e potere che finisce per alienarlo dalle sue radici.

Agnese, d'altro canto, sceglie una strada diversa. La sua lotta è più intima, meno visibile. Non scappa, ma accoglie il cambiamento con la consapevolezza che la perdita può essere trasformata in qualcosa di nuovo.

È come i personaggi femminili di *"C'era una volta in America"* di Sergio Leone: donne che, nonostante le difficoltà e le tragedie, trovano un modo per sopravvivere, per continuare a vivere in un mondo che cambia.

Dall'autrice di *La portalettere*

FRANCESCA GIANNONE

DOMANI, DOMANI

ROMANZO

Un fratello e una sorella legati
da un sogno, divisi da una scelta.
Possiamo scegliere il destino
o è il destino che sceglie noi?

 NORD

cinem

Un piccolo paese campestre in Borgogna, un'anziana e dolce signora, Michelle (interpretata con grande ricchezza di accenti e sfumature da H       Vincent), che occupa le sue giornate solitarie dedicandosi alla sua bella casa, leggendo romanzi che la fanno scivolare in un sonno profondo, andando a messa, incontrando l'amica Marie-Claude (Josiane Balasko, attrice-regista famosissima in Francia per le sue doti comiche ma che conferma qui il suo talento drammatico) con cui raccoglie i funghi nei boschi in occasione dell'arrivo della figlia (Ludivine Sagnier, efficace in un ruolo sgradevole) col nipotino.

In *Quand vient l'automne* (Sotto le foglie) - una storia che ha ideato in collaborazione con Philippe Piazzo ispirandosi ad un episodio della sua infanzia - Fran       Ozon colloca al centro della narrazione la vecchiaia, ossia proprio quella dimensione che normalmente al cinema viene relegata in secondo piano. L'originalit   del film risiede nella connotazione profondamente ambigua e inquieta che Ozon assegna ad un'et   della vita spesso banalizzata dietro una superficie rassicurante.

Un elemento nuovo    anche che la protagonista, nonostante ceda in qualche frangente alla depressione, sia essenzialmente e ad ogni costo proiettata con determinazione verso la vita, il futuro, mentre il suo passato di ex prostituta riaffiora a poco a poco in una narrazione che privilegia le ellissi, le sospensioni e le allusioni. Nulla del suo comportamento suggerisce quale fosse stata la storia di Michelle quando viveva la sua giovinezza a Parigi e pi   Ozon contempla la presunta trasparenza di questo bellissimo, complesso personaggio, pi   suggerisce i doppi e tripli fondi della sua personalit   con silenzi e dettagli che lasciano intuire i possibili pensieri, le oscure tentazioni che attraversano la sua mente.

Michelle ha un rapporto negativo con la figlia, che non ha mai

accettato il suo passato e dopo uno strano "incidente" domestico in cui subisce un avvelenamento da funghi, le nega la compagnia del nipotino, cui la vecchia    profondamente legata.

In un riflesso di specularit   invertita rispetto al loro rapporto,    il legame tra Marie-Claude e il figlio Vincent (l'ottimo Pierre Lottin), devoto alla madre ma che    appena uscito di prigione perch   incline ad azioni irrazionali e brutali.

In un quadro naturale dominato dai cromatismi caldi e iridescenti, valorizzati dalla bellissima fotografia di J         Alm      , covano tensioni dall'esito imprevedibile, dove le conseguenze di un omicidio possono paradossalmente essere benefiche per qualcuno che, al momento opportuno, sapr   ricorrere all'omert   pur di contraccambiare chi gli ha donato un'insperata felicit  . Ozon ha dichiarato di essersi ispirato ai romanzi "duri" di Simenon e infatti ne rielabora le dinamiche umane estremamente contraddittorie, le crudelt  , i rancori irranciditi, la comprensione umana per le vite "immorali", imprimendovi al tempo stesso le proprie personali ossessioni per i legami familiari distruttivi e dolorosi.

A oltre vent'anni di distanza da *Sotto la sabbia* (2001) ritorna anche il motivo delle presenze dei fantasmi nel quotidiano, che in questo caso riflettono i sentimenti di colpa coi quali si pu   finire per convivere in una (quasi) serena amoralit   che Ozon non giudica e affida alla coscienza dello spettatore.



