



FLPNEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

"EMERGENZA CALDO"

**BENE IL PROTOCOLLO GOVERNO - PARTI SOCIALI
SUI RISCHI LAVORATIVI CONNESSI ALLE
EMERGENZE CLIMATICHE**

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 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](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

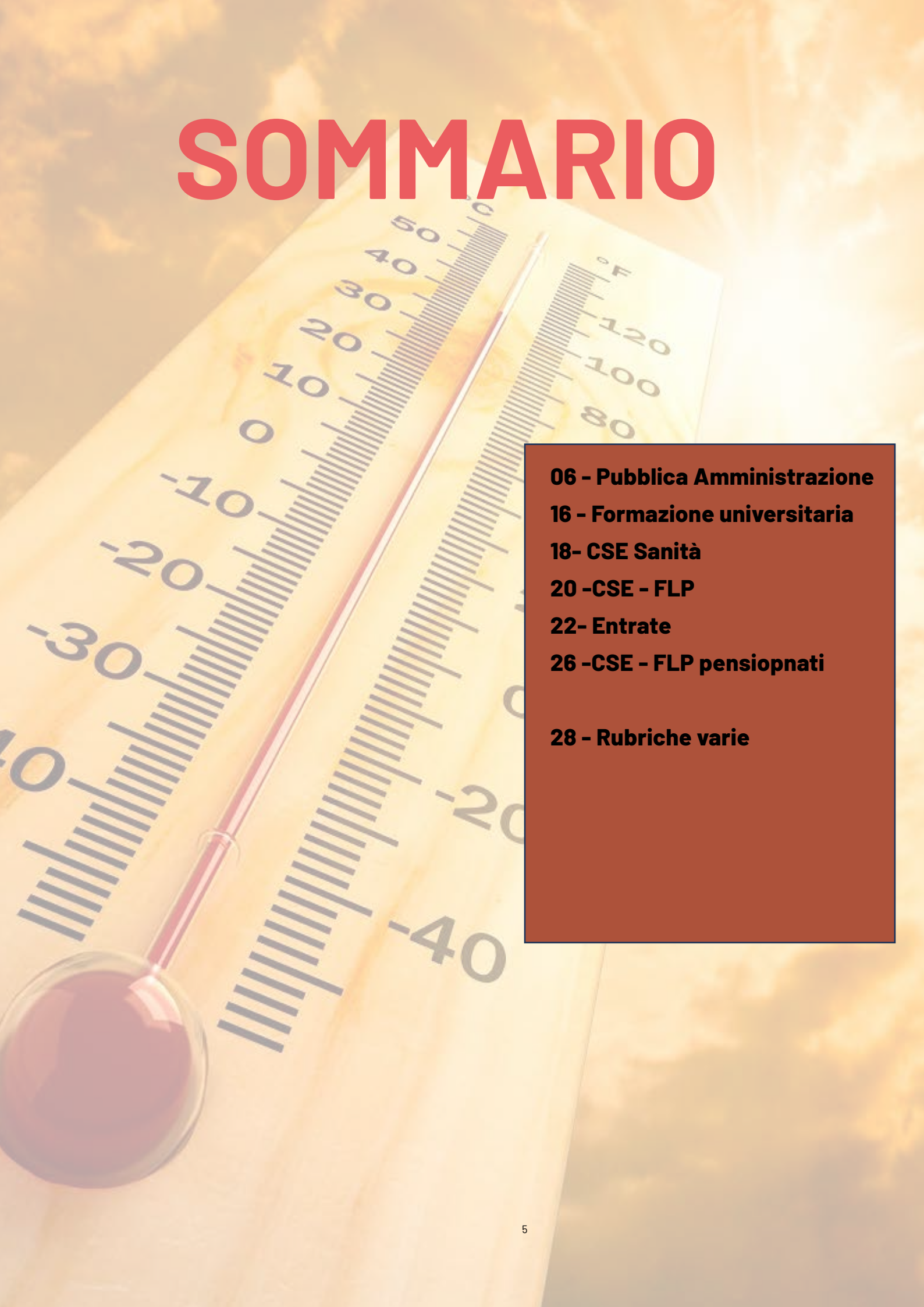
Redazione romana
TEL. 06 - 42000358 TEL. 06 - 42010899
FAX. 06 - 42010628
e-mail: flpnews@flp.it

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

16 - Formazione universitaria

18- CSE Sanità

20 -CSE - FLP

22- Entrate

26 -CSE - FLP pensiopnati

28 - Rubriche varie

"EMERGENZA CALDO: BENE IL PROTOCOLLO GOVERNO - PARTI SOCIALI SUI RISCHI LAVORATIVI CONNESSI ALLE EMERGENZE CLIMATICHE"

Valutiamo positivamente il protocollo quadro sottoscritto ieri al Ministero del lavoro tra governo e parti sociali, finalizzato all'adozione delle misure di contenimento dei rischi lavorativi connessi alle emergenze climatiche negli ambienti di lavoro.

Si tratta di un primo passo importante, che dovrà ora tradursi in successivi interventi, sia di natura normativa che contrattuale, a livello nazionale e territoriale, al fine di garantire che le attività possano svolgersi in condizioni di sicurezza in un contesto in cui le emergenze climatiche sono sempre più frequenti e rappresentano un rischio concreto per la salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

I rischi legati al clima estremo non interessano esclusivamente le attività svolte all'aperto, ma riguardano anche quelle all'interno degli uffici. Conosciamo bene, purtroppo, le condizioni in cui versano molte sedi di lavoro, anche nella Pubblica Amministrazione, sia centrale che periferica: ambienti spesso fatiscenti, insalubri, privi di adeguati impianti di climatizzazione, ubicati in zone periferiche e, quando di recente costruzione, realizzati con pareti esterne in vetro che, a causa dell'irraggiamento solare, si trasformano in veri e propri forni.

In questo contesto, l'utilizzo di tutte le forme di flessibilità previste dalla contrattazione collettiva, inclusi il lavoro da remoto e la settimana lavorativa su quattro giorni, rappresentano uno strumento cruciale per affrontare le crisi climatiche. Tali modalità contribuiscono anche a ridurre i disagi legati agli spostamenti in aree metropolitane congestionate, servite

da mezzi pubblici spesso insufficienti e inadeguati.

La FLP da tempo è impegnata su questi fronti, ed è stata protagonista dell'inserimento di queste previsioni all'interno del CCNL delle Funzioni Centrali 2022/2024, che non solo rafforza gli istituti esistenti, ma introduce esplicitamente, per la prima volta, la possibilità di articolare la settimana lavorativa su quattro giorni. Il contratto prevede inoltre che, in caso di emergenze climatiche, il ricorso al lavoro agile sia rafforzato proprio per fronteggiare tali situazioni.

Non a caso il Presidente dell'Aran Antonio Naddeo – che ha condiviso nel corso del negoziato la portata strategica del lavoro agile e della riorganizzazione della prestazione lavorativa – ha recentemente sollecitato le Amministrazioni a fare pieno uso degli strumenti contrattuali disponibili. Il lavoro agile, infatti, non solo favorisce una migliore conciliazione tra vita e lavoro, ma consente anche di affrontare efficacemente le emergenze ambientali e la congestione urbana, migliorando al contempo le performance lavorative e il benessere organizzativo.

Tuttavia, persistono ancora numerose – e spesso incomprensibili – resistenze. Anche in questi giorni, non mancano Dirigenti che adottano provvedimenti in aperto contrasto con questa visione, negando o riducendo drasticamente l'utilizzo del lavoro agile.

La FLP, con tutte le sue strutture territoriali e nazionali, continuerà a battersi per superare queste inaccettabili rigidità. E non esiterà a segnalare, in ogni sede competente, tali comportamenti, anche ai fini del riconoscimento delle responsabilità connesse al rischio professionale e agli infortuni sul lavoro.



Polizze assicurative in favore degli iscritti FLP / CSE



Come è noto la Segreteria Generale, da circa dieci anni, ha stipulato un contratto assicurativo collettivo con la società assicuratrice **AIG Europe Limited Rappresentanza Generale per l'Italia** per il tramite dell'agenzia **Benacquista Assicurazioni S.n.c.** (Polizza n. IAH0006649/21512), con la quale sono assicurati tutti i dipendenti pubblici e i dirigenti pubblici iscritti alla FLP.

Le condizioni generali della predetta polizza e, in particolare, le tipologie dei rischi coperti, i valori dei massimali, le estensioni temporali pregresse e postume e l'assenza oneri e/o franchigie a carico degli iscritti, rappresentano, ancora oggi, le migliori ottenibili nel panorama delle polizze collettive professionali e sindacali.

Al fine di fornire un prodotto assicurativo con una copertura più ampia, anche in considerazione delle crescenti responsabilità di chi opera negli Enti e nelle Pubbliche Amministrazioni, la Segreteria Generale ha richiesto ed ottenuto dalla società assicuratrice la possibilità, per ogni singolo iscritto, di aumentare il proprio massimale per la RC patrimoniale. Pertanto, ogni iscritto, a seguito di un versamento integrativo annuale, da effettuarsi direttamente alla compagnia assicuratrice, può ottenere l'incremento di massimale richiesto.

Nella seguente Tabella sono indicati gli incrementi dei massimali e i relativi premi annuali:

ASSICURATI: Dipendenti di Enti Pubblici e Dirigenti di Enti pubblici delle aree Amministrativa e Tecnica, iscritti a FLP o alla CSE ed alle Federazioni alla stessa aderenti.

L'attuale Massimale di € 1.000.000 garantito dall'attuale polizza generale può essere incrementato di ➔	Massimale € 1.000.000	Massimale € 2.000.000	Massimale € 3.000.000	Massimale € 5.000.000
Commissario Straordinario Segretario Generale Dirigente Tecnico con attività di progettazione	€ 400,00	€ 500,00	€ 600,00	€ 750,00
P.O. Tecnica/ Dipendente tecnico con attività di progettazione	€ 250,00	€ 300,00	€ 380,00	€ 500,00
Direttore generale	€ 150,00	€ 180,00	€ 220,00	€ 300,00
Dirigente Tecnico senza attività di progettazione Dirigente Amministrativo Dirigente CUC Dirigenti/Resp. PO	€ 120,00	€ 140,00	€ 180,00	€ 280,00
P.O. Tecnica/ Dipendente Tecnico senza attività di progettazione	€ 90,00	€ 100,00	€ 140,00	€ 200,00
Dipendente Amministrativo	€ 70,00	€ 80,00	€ 120,00	€ 180,00

Per ricevere il modulo di adesione o per qualsiasi chiarimento e/o informazioni è possibile inviare una email alla casella di posta elettronica assicurazione@flp.it, indicando la tipologia di massimale richiesto.

Si coglie l'occasione per ribadire che la nostra polizza assicurativa comprende 3 linee di protezione, di seguito meglio specificate:

1. Responsabilità civile patrimoniale, per tutte le funzioni permanentemente o temporaneamente ricoperte dall'iscritto nell'ambito della sua attività professionale, per danni a terzi, all'Ente di appartenenza e alla Pubblica Amministrazione in generale, fino al massimale per singolo iscritto di € 1.000.000, senza alcuna franchigia. La copertura assicurativa si estende ai 5 anni precedenti la decorrenza della polizza ed ai 10 anni successivi alla cessazione dall'attività lavorativa, a condizione che sia mantenuta la continuità di iscrizione alla Federazione (da dipendente o da pensionato).

La copertura include le somme che l'Assicurato sia tenuto a pagare per effetto delle decisioni della Corte dei Conti e/o di qualunque altro organo di giustizia civile od amministrativa dello Stato.

2. Tutela legale in ogni procedimento civile, penale, amministrativo o disciplinare per fatti connessi con l'esercizio delle funzioni ricoperte dall'iscritto, fino al massimale di € 60.000 per anno assicurativo per singolo iscritto, senza alcuna franchigia, con il limite di € 30.000 per singola vertenza. La copertura assicurativa si estende ai 3 anni precedenti la decorrenza della polizza e ai 3 anni successivi alla cessazione dall'attività lavorativa, a condizione che sia mantenuta la continuità di iscrizione alla Federazione (da dipendente o da pensionato). In caso di richiesta all'Am-

ministrazione di rimborso delle spese legali (art. 18 Legge n. 135/97), è garantito il rimborso della quota di spese eventualmente rimasta a carico dell'assicurato perché non ritenuta congrua dall'Avvocatura dello Stato.

3. Infortunio causante morte o invalidità permanente maggiore del 5% (se l'infortunio è occorso all'interno dell'Ente) oppure maggiore del 10% (se l'infortunio è occorso all'esterno dell'ente) a seguito di fatti connessi con l'esercizio delle funzioni ricoperte dall'iscritto, con massimali, rispettivamente di € 50.000 (caso morte) e di € 100.000 (caso invalidità permanente).

Ad ogni buon fine si allega il prospetto sintetico delle condizioni di polizza, precisando che nella apposita sezione del nostro sito internet www.flp.it è possibile scaricare l'intero contratto (fascicolo informativo) e dove è possibile aprire i sinistri.

Giova ricordare che la FLP, nel 2015, è stato il primo sindacato a stipulare una polizza assicurativa in favore di tutti i propri iscritti, comprendendo nella quota associativa anche il premio dell'assicurazione.

Tale iniziativa è stata fortemente criticata da tutte quelle organizzazioni sindacali che, oltre a percepire le quote associative, invitavano i lavoratori iscritti a stipulare polizze assicurative individuali in convenzione, per poi riscuotere un introito economico derivante dalla percentuale di sconto applicata agli stessi lavoratori.

Per tale motivo, nonostante la trasparenza e l'evidenza dei vantaggi assicurativi della polizza stipulata da FLP, siamo stati etichettati come "Truffaldini" per poi essere emulati dalle stesse organizzazioni sindacali.

RINNOVO CCNL ANASTE

Prosegue il negoziato

Il 9 luglio si è tenuta, presso la sede nazionale di ANASTE (Associazione Nazionale Servizi Territoriali), una nuova riunione nell'ambito del negoziato per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. All'incontro hanno partecipato le sigle CSE, Confsal, CIU, Confelp e UGL. Pur formalmente convocate, Cgil, Cisl e Uil non erano presenti, avendo attivato un tentativo di conciliazione presso il Ministero del Lavoro.

Le suddette Confederazioni, infatti, chiedono che le trattative si svolgano su tavoli separati rispetto alle altre Organizzazioni sindacali, rifiutandosi di entrare nel merito delle questioni se tale richiesta non verrà accolta. Richiesta che ANASTE ha escluso con una delibera del proprio Comitato Direttivo.

Si tratta di una posizione, quella di Cgil, Cisl e Uil, difficilmente comprensibile: non solo per il mancato riconoscimento della pari dignità sindacale, ma anche perché questo atteggiamento – già riscontrato in almeno due precedenti occasioni concluse con un nulla di fatto – rischia, se accolto, di rallentare ulteriormente il negoziato, allontanando la possibilità di garantire al personale delle strutture ANASTE il rinnovo contrattuale.

È bene ricordare che le conciliazioni presso il Ministero del Lavoro si attivano, da sempre, in caso di interruzione delle trattative su specifiche questioni contrattuali, non certo per contestare la composizione del tavolo negoziale o per ostacolare la presenza di altre sigle sindacali.

Il confronto è quindi proseguito con le OO.SS. presenti, concentrandosi sui temi già oggetto delle precedenti riunioni, con alcuni significativi passi avanti rispetto alle posizioni iniziali di ANASTE.

Sul piano economico, a fronte della proposta iniziale di un incremento medio mensile pari a 60 euro, la CSE – pur comprendendo le difficoltà in cui versano molti enti, anche a causa del mancato aggiornamento degli accreditamenti regionali – ha chiesto un aumento significativamente più elevato, accompagnato dal riconoscimento di una somma una tantum almeno pari a quella corrisposta nel precedente rinnovo. Abbiamo inoltre proposto di applicare, su tale

somma, i benefici della piena detassazione, in quanto non direttamente collegata alla retribuzione tabellare mensile.

Qualora si giungesse a una preintesa in tempi rapidi, la decorrenza degli aumenti sarebbe fissata ad agosto 2025.

Tra i punti su cui è stato ottenuto un primo accordo vi sono anche importanti modifiche in ambito normativo:

- Trattamento di malattia al 100% della retribuzione per i primi quattro eventi annuali (definiti come ciascun certificato medico con i relativi giorni);
- Estensione del secondo periodo di comporto fino a 180 giorni, con esclusione dal computo delle patologie gravi e degli stati invalidanti;
- Incremento delle ore di formazione obbligatoria e di quelle dedicate agli ECM;
- Ulteriori miglioramenti normativi ancora in fase di definizione.

La prossima riunione è fissata per il 23 luglio: in quella sede sarà verificato il recepimento delle proposte avanzate e si valuterà la sussistenza delle condizioni per un'eventuale sottoscrizione dell'accordo.

L'impegno di ANASTE – condiviso anche dalla nostra sigla e che sarà formalizzato in una dichiarazione congiunta – è quello di avviare, a partire da ottobre 2025, le trattative per il rinnovo del triennio successivo, al fine di recuperare in quella sede gli ulteriori aspetti ancora aperti. Un passaggio importante per dare certezza e continuità ai rinnovi contrattuali, sia economici che giuridici, in un settore – quello della sanità privata e delle RSA – segnato da decenni di ritardi e mancate risposte.

CCNL Anaste 2023-2025

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

È vietata la ristampa o l'uso non autorizzato di esse senza permesso scritto dalla CCNL Anaste.
L'uso non autorizzato della CCNL Anaste comporta la sanzione pecuniaria di lire 1.000.000 (un milione) per ogni infrazione.

Un dissenso del periodo di validità della presente CCNL Anaste comporta la sanzione pecuniaria di lire 1.000.000 (un milione) per ogni infrazione.



Firmato

RICORSO FLP: IL TRIBUNALE DI ROMA RICONOSCE LA RAPPRESENTATIVITÀ NELL'AREA DIRIGENTI DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

I Tribunale di Roma con la sentenza 8653 depositata il 21 luglio 2025 ha accolto il ricorso proposto dalla FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, assistita dagli avvocati Stefano Viti e Michele Lioi, riconoscendone la rappresentatività nell'area dirigenziale della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La P.C.M. aveva erroneamente omissso di attivare tempestivamente tutte le nuove deleghe rilasciate alla FLP entro il 31 dicembre 2021 in aggiunta alle deleghe di cui era già titolare. A causa dell'omissione la FLP non era stata ricompresa nell'elenco delle organizzazioni sindacali rappresentative dei dirigenti della P.C.M. per il triennio 2022-2024. Avvedutasi dell'errore, la Presidenza del Consiglio dei Ministri aveva tuttavia provveduto, in autotutela, a modificare il dato associativo relativo ai dirigenti a tempo indeterminato della FLP in Presidenza del Consiglio, aggiornando correttamente le relative

deleghe. Nonostante ciò il Comitato paritetico, su conforme parere del CNEL aveva respinto il ricorso proposto dalla FLP, costringendola a rivolgersi al tribunale.

Il Tribunale di Roma ha "rilevato che nel caso di specie la parte ricorrente ha pienamente dimostrato la fondatezza dei fatti costitutivi della pretesa giudiziale mediante la produzione della suddetta nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Segretariato Generale – Dipartimento per il Personale – Servizio relazioni sindacali, responsabilità e disciplina", indirizzata all'ARAN.

Il Tribunale ha altresì rilevato "che dall'avvenuto riconoscimento della stessa amministrazione deriva il diritto della parte al riconoscimento di tutte le deleghe indicate e che non risulta cogliere nel segno l'unica eccezione sollevata da parte resistente ed inerente il pericolo di deleghe fittizie atteso che nello stesso riconoscimento operato dalla Presidenza del Consiglio a settembre 2022 non è stato fatto alcun cenno, neppure in via del



tutto vaga o indiretta, a problemi di fittizietà di una o più deleghe, limitandosi invece a riconoscere pienamente l'errore dell'amministrazione che non aveva inizialmente calcolato tutte le deleghe per cui è causa".

Il Tribunale ha dunque accertato la piena titolarità di tutte le deleghe da parte della FLP e, per l'effetto, la sua rappresentatività nell'area dirigenziale della P.C.M. per il triennio contrattuale 2022- 2024.

La sentenza sconfessa il comitato paritetico, istituito presso l'Aran che, respingendo il ricorso, aveva di fatto abdicato al compito attribuitogli dal protocollo costitutivo di dirimere le controversie derivanti, come nel caso di specie, dall'inadempimento delle Amministrazione all'obbligo di attivare tempestivamente le deleghe per la riscossione dei contributi sindacali

La sentenza smentisce anche l'operato del CNEL, che aveva espresso il parere che il ricorso della FLP dovesse essere respinto.

Il Tribunale, proprio sulla base della nota con cui la P.C.M. aveva riconosciuto l'errore, ha escluso, che contrariamente a quanto paventato dal CNEL,

sussistesse il rischio di computare deleghe fittizie. Esprimiamo grande soddisfazione per la sentenza, che, riconoscendo l'effettività delle deleghe, consentirà alla FLP di sedere al tavolo negoziale per il rinnovo del CCNL 2022 – 2024 dell'Area Dirigenza della Presidenza del Consiglio.

GLI EFFETTI ECONOMICI DELL'OPZIONE POSTICIPO DEL PENSIONAMENTO

Uno studio di UPB dimostra che è meno vantaggiosa man mano ci si avvicina ai 67 anni

Ci siamo: per i dipendenti privati, l'incentivo al posticipo del pensionamento scatterà dal prossimo mese di settembre, mentre per quelli pubblici scatterà qualche mese più tardi (solo da novembre).

La misura, prevista dalla legge di bilancio 2025, è stata disciplinata dalla circolare INPS n. 102 del 16.06.2025, dei cui contenuti abbiamo riferito nel nostro precedente Notiziario n. 12 del 19.06.2025, in particolare per quanto attiene alle decorrenze effettive, e al quale naturalmente rinviamo.

Come noto, l'incentivo al posticipo del pensionamento (c.d. "bonus Maroni", dal Ministro che la concepì per primo nel 2004) consente ai lavoratori privati e pubblici interessati, che maturano entro il 31.12.2025 il diritto a "quota 103" (41 anni di contributi + 62 anni d'età) oppure il diritto a "pensione anticipata ordinaria" (42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini, uno in meno per le donne, indipendentemente dall'età anagrafica), 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).

Un vantaggio immediato, dunque, derivante dalla desti-

nazione in busta paga dei contributi IVS non versati all'INPS, che si traduce al momento in un aumento netto dello stipendio, peraltro completamente esente da tasse e non soggetto a IRPEF, e questo sia per i lavoratori privati che per quelli pubblici, come precisato di recente dalla stessa Agenzia delle Entrate (si veda il nostro precedente Notiziario n. 13 del 7.07.2025).

C'è però da considerare l'altra faccia della medaglia: il vantaggio immediato derivante dall'aumento dello stipendio viene controbilanciato dal fatto che, a regime, la pensione sarà naturalmente più bassa a causa di un montante previdenziale ovviamente ridotto in ragione dei minori contributi versati, anche se va ricordato come sia comunque possibile versare in autonomia contributi volontari a copertura.

La domanda che allora si pone, e che peraltro in molti ci pongono, è la seguente: a quali condizioni conviene il posticipo del pensionamento? Più precisamente: a quali condizioni lo svantaggio di una pensione futura più bassa è positivamente controbilanciato dal vantaggio dell'aumento in busta paga?

Una prima, importante risposta ci viene dall'Ufficio Parlamentare di Bilancio (UPB), che ha analizzato il caso di posticipo di pensionamento di un lavoratore del settore privato di 62 anni, in possesso dei requisiti di accesso sia a "quota 103" che alla "pensione anticipata ordinaria", e



con reddito annuo lordo di 40mila€.

La simulazione operata dall'UPB fornisce una stima degli effetti economici legati alla scelta di adesione all'incentivo posticipo pensionamento prendendo in esame diverse età di ingresso (dai 62 ai 66 anni), e dimostra che l'opzione posticipo del pensionamento è via via meno vantaggiosa man mano che ci sia avvicina all'età della pensione di vecchiaia (fissata oggi a 67 anni).

Ovviamente, non è possibile in materia di pensionamenti, dare indicazioni specifiche atteso che le motivazioni di carattere personale e familiare risultano spesso prevalenti. Pur tuttavia, alla luce dello studio di UPB, appare indubbio che il vantaggio offerto dal bonus si riduce progressivamente con l'avvicinarsi dell'età pensionabile di vecchiaia.

A tal riguardo, qualcuno suggerisce ai lavoratori interessati di prendere in esame la possibilità di destinare, in toto o in parte, l'importo ricevuto con il "bonus Maroni" ad una pensione integrativa, che da un lato consentirebbe di beneficiare della deducibilità fiscale e dall'altro di rafforzare la propria posizione previdenziale, compen-

sando il minore importo della pensione.

L'UPB ha anche ipotizzato che nell'anno in corso potrebbero essere circa 7.000 i lavoratori effettivamente interessati al bonus Maroni, dunque una platea alquanto ristretta, che conferma che anche per il 2025 il livello di adesioni potrebbe essere decisamente basso, atteso che la tendenza che appare consolidata tra i lavoratori è quella di lasciare il mondo del lavoro per la pensione non appena maturati i requisiti previsti.

Concorso Agenzia delle Entrate Funzionario Giuridico Tributario 2700 unità Corso di Formazione on-line

I Dipartimento per la Formazione Universitaria della FLP comunica che, l'Agenzia delle Entrate ha emanato un bando per l'assunzione a tempo indeterminato di complessive 2.700 unità per l'area dei funzionari, famiglia professionale funzionario giuridico-tributario per attività di controlli fiscali e servizi fiscali.

Il Dipartimento di Formazione Universitaria FLP,

in collaborazione con un partner specializzato nella preparazione dei concorsi pubblici, ha organizzato un corso di Formazione interamente on-line in modalità asincrona.

Requisiti del bando di concorso

Posti a concorso:

2.700 posti sul territorio nazionale

Requisiti per la partecipazione al concorso:

Diploma di laurea in Giurisprudenza o Economia e Commercio, conseguito secondo l'ordinamento di studi previgente al decreto ministeriale 3 novembre 1999, n. 509, o titolo equipollente per legge; laurea specialistica o magistrale nelle seguenti classi di laurea: Giurisprudenza (22/S) (LMG/01); Scienze dell'economia (64/S) (LM56); Scienze economico-aziendali (84/S) (LM 77); o equiparata ai suddetti diplomi di laurea. Il candidato deve essere in possesso di un indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) a lui intestato o di un domicilio digitale.

Presentazione delle domande al concorso:

Il candidato dovrà inviare la domanda di partecipazione al concorso esclusivamente per via telematica, autenticandosi con SPID/CIE/CNS/eIDAS, mediante la compilazione del format di candidatura sul Portale unico del reclutamento "InPA", disponibile all'indirizzo internet <https://www.inpa.gov.it/>, previa registrazione sullo stesso Portale. Il termine per la presentazione delle domande è fissato alle ore 23.59 dell'11 agosto 2025.

Prova selettiva:

La procedura di selezione prevede un'unica prova scritta a quiz a risposta multipla. Le indicazioni in relazione alla prova scritta saranno pubblicate il giorno 9 settembre 2025 con valore di notifica a tutti gli effetti, nel sito Internet dell'Agenzia delle entrate, www.agenziaentrate.gov.it e sul Portale InPA. Nell'avviso, saranno fornite le istruzioni circa le modalità di svolgimento della prova.

Materie d'esame:

diritto tributario ed elementi di teoria dell'imposta, diritto civile e commerciale, diritto dell'Unione Europea, diritto amministrativo, contabilità aziendale, diritto fallimentare e della crisi e dell'insolvenza d'impresa, elementi di diritto penale, con particolare riferimento ai reati contro la pubblica amministrazione e ai reati tributari. Durante la prova



scritta si procede anche all'accertamento della lingua inglese e della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse.

CORSO DI FORMAZIONE E COSTO

- il corso è fruibile on-line in modalità asincrona, disponibile in ogni momento, sulle materie previste dal bando. La sezione asincrona sarà disponibile H 24 fino al giorno della prova selettiva.
- strutturazione del corso:
 - 125 videolezioni (*)
 - 26/ esercitazioni/quiz
 - 16 documenti - Simulatore

(*) di durata breve di circa 20/30 minuti ognuna.

Il costo del corso in convenzione per gli iscritti e familiari della FLP e alla CSE-FILAI è di € 232,00, rispetto ai € 290,00 per i non iscritti. L'importo può essere pagato anche in 3 rate con PayPal o 10 rate con Pagolight senza interessi.

Modalità di iscrizione:

per iscriversi al corso, è necessario compilare la scheda di iscrizione allegata al presente comuni-

cato e inviarla all'indirizzo email laurea@flp.it. Ai richiedenti sarà inviato un link e un relativo codice per sbloccare lo sconto riservato agli iscritti.

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

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

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

Rinnovo CCNL ANASTE 2022/2025

Un accordo storico, ottenuto nonostante l'abbandono del tavolo da parte di CGIL, CISL e UIL



Dopo mesi di intense trattative, è stata trovata l'intesa tra ANASTE (Associazione Nazionale Strutture Terza Età) e le organizzazioni sindacali CSE, SNALV/Confsal e Confsal, per il rinnovo del CCNL ANASTE 2022/2025, considerato oggi il contratto leader nel settore privato delle RSA.

Dal 1° agosto 2025 scatteranno aumenti retributivi pari a 85 euro mensili sul quarto livello, parametrati proporzionalmente agli altri livelli, portando le retribuzioni ben

al di sopra della media di settore e nettamente superiori a quelle applicate da altri contratti "profit". Inoltre, verrà erogata un'indennità una tantum di 300 euro, in tre rate tra settembre e novembre 2025.

Le novità più rilevanti riguardano anche la parte normativa:

- **Malattia:** pagamento al 100% per i primi quattro eventi (contro il 90% e 75% precedenti).
- **Comporto:** aumento a 180 giorni nel triennio (140 in precedenza), con esclusione di alcune tipologie di assenza.
- **Tutela lavoratori fragili:** assenze mai conteggiate nel comporto e sempre indennizzate al 100%.



- **Formazione:** raddoppio ore obbligatorie da 20 a 40, con incremento del monte ore annuale a 190.
- **Infortunio:** pagamento al 100% di tutte le giornate di assenza.
- **Maternità:** astensione obbligatoria indennizzata al 100% a carico del datore di lavoro.
- **Assistenza sanitaria integrativa:** confermata e a carico dell'azienda, tramite AASSOD – REALE MUTUA.

A settembre è prevista la firma definitiva del CCNL, con ulteriori possibili miglioramenti normativi, mentre entro ottobre inizierà il tavolo per il rinnovo del triennio 2026/2028.

CSE e le altre sigle firmatarie hanno mantenuto al centro

dell'attenzione le richieste concrete dei lavoratori, puntando a colmare il divario retributivo con il settore pubblico.

CGIL, CISL e UIL, invece, hanno scelto di abbandonare il tavolo di confronto, dopo mesi persi in discussioni prive di impatto diretto sulle condizioni contrattuali, rinunciando a presentare proposte concrete per la categoria. Un atteggiamento che giudichiamo grave e contrario agli interessi di chi ogni giorno lavora nelle strutture socio-sanitarie.

CSE e le sigle alleate continueranno a lavorare per raggiungere l'obiettivo ambizioso – ma necessario – della parificazione retributiva tra settore pubblico e privato-accreditato, proponendo soluzioni reali e sostenibili per i lavoratori.



CORRESPONSIONE DELL'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

Le nuove tabelle reddituali dal 01.07.2025 al 30.06.2026 con la rivalutazione dello 0,8%

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha emanato la circolare n. 19 del 7 luglio 2025, avente per oggetto "Corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare – Rivalutazione dei livelli di reddito per il periodo dal 1° luglio 2025 al 30 giugno 2026".

La predetta circolare fa seguito a quella dell'INPS n. 92 del 19.05.2025, che ogni buon fine si allega,

con la quale l'Istituto previdenziale ha diramato le tabelle con i livelli reddituali per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare per il periodo compreso tra il 1° luglio 2025 e il 30 giugno 2026. I livelli sono stati aggiornati in base alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, con un aumento dello 0,8% (indice ISTAT gennaio 2025).

L'Assegno per il Nucleo Familiare (ANF) continua ad essere riconosciuto per i nuclei familiari composti dai coniugi, dai fratelli, dalle sorelle e dai nipoti, mentre per i nuclei

familiari con figli e orfanili si applica la disciplina prevista per l'Assegno Unico Universale (AUU) istituito dal D. Lgs. 29.12.2021, n. 230 in attuazione delega ex L. 46/2021. I nuclei con figli, che accedono all'AUU, pertanto non sono interessati da questo aggiornamento.

Si rammenta che la prestazione di Assegno Unico, entrata in vigore dal 1° marzo 2022 con il dichiarato obiettivo di semplificare e potenziare il sostegno alla genitorialità e alla natalità, assicura un beneficio economico mensile a tutte le famiglie con figli a carico, basato sulla condizione economica del nucleo familiare calcolata tramite ISEE.

È destinato a tutte le famiglie con figli, con importi progressivamente inferiori all'aumentare del reddito, e spetta: per ogni figlio minorenni a carico, con decorrenza per i nuovi nati dal settimo mese di gravidanza; per ciascun figlio maggiorenne a carico in particolari condizioni (disoccupato o in cerca di lavoro; frequenza corso di laurea o corso formazione: etc.); infine, per ogni figlio con



disabilità a carico e senza limiti di età.

Per quanto riguarda il “quantum” economico, è prevista una quota base minima per tutte le famiglie con ISEE da febbraio 2025 sopra i 45.939,56 € (€ 57,5 euro al mese per ogni figlio minorenni) e una quota variabile modulata in modo progressivo sulla base dell’ISEE familiare (per il 2025, fino a € 201 al mese per figlio minorenne), mentre per i figli maggiorenni nelle condizioni date si va da 28,7 a 97,7 €. Sono previste inoltre specifiche maggiorazioni, anch’esse adeguate da febbraio 2025, che sono collegate al numero dei figli, alla disabilità, alle famiglie monogenitoriali. Si deve ricordare infine che gli importi dell’assegno e delle soglie ISEE sono rivalutati annualmente in base all’indice ISTAT (nel 2025, 0,8%) e che i predetti importi non rilevano in ogni caso ai fini del reddito.

Le domande vanno presentate sul portale dell’INPS

oppure tramite call center oppure presso i Patronati. A tal proposito, è utile ricordare che dal 2023, per chi già lo riceve non è necessario produrre ogni anno la domanda per l’assegno unico, a meno che non ci siano variazioni dei requisiti della famiglia (maggior numero di figli; raggiungimento dei 22 anni che li esclude; variazioni di reddito o del patrimonio familiare che modificano l’ISEE). Ricordiamo inoltre che è comunque necessario presentare ogni anno all’INPS la DSU (Dichiarazione Sostitutiva Unica) per ottenere l’importo dell’assegno sulla base dell’ISEE aggiornato.

L’Assegno Unico spetta comunque anche a chi non presenta la DSU, ma con una penalizzazione sull’importo del sussidio, che in tal caso è calcolato come se il nucleo familiare si collocasse al di sopra della soglia massima fissata da febbraio 2025 a 45.939,56 €.

COME CI ERAVAMO PREFISSATI, CHIUSI IMPORTANTI ACCORDI PRIMA DELLA PAUSA ESTIVA.

Nuova procedura di progressioni economiche, attuazione del Co-working, introduzione della Banca ore in tutti gli uffici.

E ora ve li spieghiamo.

Come scritto nel titolo, ci eravamo dati come termine la fine di luglio per concludere degli importanti accordi, e oggi 1° agosto (con un giorno di ritardo) possiamo affermare di avercela fatta.

Perché per concludere accordi nazionali che solitamente interes-

sano larghe fette di lavoratori con interessi spesso diversi o divergenti, le tempistiche legate alle trattative sovente si dilatano, per ricercare il miglior equilibrio in grado di contenere le diverse aspettative in campo.

Ma andiamo con ordine.

Progressioni economiche orizzontali 2025 Siglata l'ipotesi di accordo (che, come da prassi, ora andrà al vaglio degli organi di controllo), per ulteriori e complessivi 7.104 differenziali stipendiali, così suddivisi: n. 66 per l'area Operatori, 1.850 per l'area Assistenti e 5.188 per l'area Funzionari. I criteri sono gli stessi utilizzati per le progressioni 2023 con le novità, introdotte nell'accordo 2024, della partecipazione anche del personale cessato dal servizio dopo il 1° gennaio 2025 e, per quanto riguarda i criteri di preferenza per gli eventuali casi di ex aequo.

I numeri dei differenziali corrispondono al 50% del personale avente diritto – ovvero di coloro che sono in possesso del requisito dei due anni – in quanto al personale in servizio al 1° gennaio 2025 (poco più di 34.000 dipendenti) vanno sottratti circa 10.500 assunti dal 1° gennaio 2023 e i 10.000

colleghi circa che fruiranno della progressione 2024. In linea con l'accordo dell'anno precedente, considerato altresì che le graduatorie 2024 non sono ancora state pubblicate, abbiamo riproposto di aggiungere ai criteri per dirimere i pari merito, l'ulteriore criterio legato all'età al fine di scongiurare possibili ricorsi ma non c'è stata convergenza sul punto. Quindi abbiamo sottoscritto l'accordo allegando una nostra nota.

Coworking Si rafforzano gli istituti di conciliazione vita-lavoro con 600 postazioni di coworking attivabili.

La procedura sarà unica e gestita centralmente in due step. Nel primo si potrà partecipare per postazioni all'interno della propria o di una diversa regione.

All'esito della procedura nazionale con i posti che residueranno e con quelli che potranno essere individuati ulteriormente all'interno delle singole regioni, scatterà il secondo step con l'attivazione di procedure a carattere esclusivamente regionale con l'applicazione dei medesimi criteri previsti nella regolamentazione nazionale.

Inoltre, in applicazione delle norme contrattuali sarà possibile, mediante l'attivazione della contrattazione integrativa di posto di lavoro, attuare il coworking anche tra sedi diverse del medesimo ufficio.

Come abbiamo sempre affermato, il Coworking è un istituto che prioritariamente è volto ad attenuare il fenomeno del pendolarismo e non può essere inteso come un surrogato della mobilità.

Per cui, oltre ai punteggi per carichi di famiglia e situazioni



particolari, abbiamo previsto un punteggio specifico per scaglioni legato alle distanze tra le sedi degli uffici fino alla distanza massima di 350 km.

Al superamento di tale chilometraggio, non vi sarà attribuzione di punteggio.

Quindi, tutti potranno partecipare, ma le maggiori chances le avranno coloro che faranno domanda per uffici interni alle loro regioni o di regioni limitrofe, proprio per limitare il pendolarismo.

Si tratta di accordo sperimentale con l'impegno reciproco a rivederci sul tavolo per apportare eventuali correttivi. Banca delle ore e Straordinario In applicazione delle previsioni del CCNL 2016-2018 in tema di tetto alla banca ore e al lavoro straordinario, si è firmata l'ipotesi di accordo che fissa il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella "banca delle ore" in 80 ore annue.

Un indubbio aspetto positivo: grazie a questo accordo sarà possibile introdurre l'istituto in tutti gli uffici avendo eliminato ogni possibile scusa che accampavano taluni Direttori.

Adesso in tutta Italia la norma contrattuale non rimarrà lettera morta. Altro aspetto positivo l'innalzamento del limite massimo individuale annuo di lavoro straordinario da 200 a 350 ore.

Ma non è stata una trattativa semplice. Il quadro nazionale si presenta frammentato poiché accanto a uffici che non avevano accordi, vi erano altri che da anni applicavano ottime intese.

Un'altra complicazione è derivata dal CCNL 2016-2018, che ha innovato rispetto al passato preve-

dendo che sia la contrattazione nazionale a definire il limite annuale della banca ore e non gli accordi di singolo posto di lavoro. Infine, sia le norme contrattuali che le direttive vigenti, prevedono che tutte le eccedenze orarie debbano essere autorizzate preventivamente.

Il combinato disposto di tali elementi avrebbe comportato la decadenza dei tanti accordi locali vigenti basati sulle eccedenze pre-autorizzate (c.d. microcrediti). Grazie alla nostra tenacia siamo riusciti a convincere l'agenzia a far salvi, parzialmente, tali accordi che - detto sinceramente - giovano più all'amministrazione che ai dipendenti perché consentono alla stessa un funzionamento ottimale. Infatti, contestualmente all'entrata in vigore dell'accordo, ovvero il 2026, l'agenzia emanerà specifiche disposizioni ai direttori provinciali che consentiranno di individuare quella porzione di tempo limitata, finalizzata al completamento del lavoro quotidiano, esclusa da preventiva autorizzazione.

Tuttavia, ciò non basta perché non elimina completamente le possibili conseguenze su quel "funzionamento ottimale" di cui sopra, che consentiva agli uffici (che oggi hanno buoni accordi sulla banca ore) di far fronte alle necessità quotidiane.

Per tali motivi avevamo proposto di fissare il limite individuale almeno a 100 ore annue rispetto alle 60 offerte dall'Agenzia, che non ha ritenuto di spostarsi oltre le 80 inserite in accordo.

L'Agenzia è stata da noi avvisata e se ne assumerà la responsabilità qualora uffici "produttivi" doves-

A woman with dark hair tied back, wearing a purple long-sleeved top, is seated at a white table. She is looking down at a small object in her hands. On the table, there is a smartphone, a pink cup, and a vase with pink and yellow tulips. In the background, another person's hands are visible working on a laptop. The setting appears to be a modern office or meeting space with large windows.

sero registrare cali o disfunzioni.

Sul punto vi esortiamo a segnalare ogni possibile futura interpretazione restrittiva perché anche tale accordo ha carattere di sperimentaltà (essendo la prima volta che viene applicato in modo generalizzato) e quindi decorso un primo periodo dal momento della sua entrata in vigore, verificheremo la necessità di eventuali revisioni e aggiustamenti.

Con l'occasione abbiamo proposto all'Agenzia di fare un altro accordo nazionale in applicazione dell'art. 17 del CCNL 2016-2018 c. 4 lett. e), per estendere il c.d. "Progetto Figli" a tutti gli uffici. In sintesi si tratta di poter far utilizzare l'orario multiperiodale (previsto dal suddetto art. 17) per venire incontro alle esigenze familiari di accudimento dei figli in periodi particolari dell'anno. Come per la Banca ore, in alcuni uffici esistono da tempo accordi che lo regolamentano, e in merito anche il Comitato Unico di garanzia ha inserito tale progetto nel suo Piano delle azioni positive.

L'Agenzia si è dimostrata disponibile per cui riaffronteremo prossimamente anche tale argomento. FRD 2025 e impatto del sistema di Valutazione (applicazione dell'art. 78 del CCNL 2016-2018) Sarebbe piaciuto a tutti, vista la fine della sperimentazione di VA.L.E., conoscere le regole del gioco in anticipo e sapere come impatta la valutazione sul salario accessorio.

Diverse volte l'argomento è stato affrontato ma le posizioni rimanevano distanti. E non è semplice condensare in poche righe un argomento complesso.

Per la distribuzione del premio collegato alla performance individuale, l'Agenzia ha proposto di utilizzare l'attuale sistema di calcolo della produttività individuale, introducendo però una ulteriore differenziazione del premio in base a dei coefficienti attribuiti ai livelli di valutazione

conseguiti. Inoltre, relativamente alla maggiorazione del 30% prevista dall'art.78 del CCNL, ha proposto di attribuirla fino ad un massimo del 5% del personale di ogni struttura che ha conseguito la valutazione più elevata (performance eccellente).

Come FLP abbiamo ribadito che la norma contrattuale non prevede una "scalettatura" in base ai singoli livelli di valutazione, bensì solamente ed esclusivamente un premio alle "eccellenze" (la maggiorazione del 30%) e quindi non un salario accessorio differenziato per tutti i livelli di valutazione.

Per questo abbiamo proposto di modificare l'impianto generale del nostro FRD e renderlo simile a quello del MEF o delle Dogane dove la maggior parte delle risorse vengono fatte confluire sulla produttività collettiva (che non è toccata dalla valutazione) e solo una piccola percentuale (intorno al 5%) viene distribuita come produttività individuale (soggetta a variazione in base alla valutazione).

In Agenzia delle Entrate invece, storicamente le somme destinate a entrambe le produttività (collettiva e individuale) sono più o meno del 50% ognuna. In questo modo saremmo anche propensi ad accettare il criterio proposto di differenziazione in base alle fasce di valutazione, perché verrebbe applicato a importi di produttività individuale molto minori e quindi meno impattanti sulle relative distribuzioni.

L'Agenzia si è dimostrata disponibile a seguire tale strada ma lavorando a una revisione del modello di distribuzione della produttività per il 2026 in quanto ritiene che per il 2025 non ci siano le condizioni tecniche per poterlo effettuare. Abbiamo chiesto allora che per il 2025 si utilizzi il sistema di parametri vigente mantenendo la differenziazione della produttività individuale con i coefficienti di sempre e applicando l'art.



78 CCNL (cioè, la maggiorazione del 30%) al 3% del personale di ogni struttura che ha conseguito la valutazione di Eccellente, abbandonando l'ulteriore differenziazione proposta dall'amministrazione.

Su tale questione le posizioni sono rimaste distanti. Per questo la trattativa è stata aggiornata dopo il periodo feriale, ovvero ai primi di settembre. FRD 2023 Il fatto di non avere un sistema di valutazione produttivo di effetti (ricordiamo che VA.L.E. si applica dagli istituti contrattuali a partire dall'anno 2025) ci espone, da alcuni anni, ai rilievi degli organi certificatori esterni. Quest'anno si è inserito anche il nostro Collegio dei Revisori che ha eccepito la mancata applicazione dell'art. 78 CCNL e in particolare la mancata evidenziazione della percentuale dei colleghi destinatari della maggiorazione del 30%. I nostri accordi permettono già le differenziazioni previste dal contratto ma queste sono visibili ex post, ovvero dopo la corresponsione delle somme.

Andare a inserire percentuali predeterminate in un sistema che rispetta ampiamente le previsioni contrattuali rischia di avere effetti deleteri. Per questo l'agenzia insisterà con una relazione maggiormente dettagliata e argomentata per vincere le resistenze dell'organismo di controllo.

Attendiamo quindi a breve di conoscere le risultanze di tale iniziativa e di poter firmare definitivamente l'accordo già entro il 10 agosto prossimo.

*** D'intesa con la Direttrice è stato convenuto

di affrontare, alla ripresa dei lavori le tematiche che sono rimaste in sospeso, ovvero, oltre i criteri per l'applicazione di VALE sul Fondo 2025, la revisione degli attuali accordi sulle SAM e sulle Posizioni Organizzative, e il confronto sulle modalità di conferimento delle POER.

A seguire ulteriormente smart working e settimana corta su 4 giorni. Prima di chiudere la riunione come FLP abbiamo chiesto alla dr.ssa Caggegi di farsi portavoce nei confronti del Direttore dell'Agenzia, dr. Carbone, affinché condivida un'azione comune con il sindacato nei confronti dell'autorità politica per rivendicare il ruolo dell'Agenzia.

Nei giorni scorsi, il Direttore dell'Agenzia delle Dogane, Cons. Alesse, ha proposto alle Organizzazioni Sindacali di scrivere una nota congiunta rivolta al Governo per dare ancora più spinta all'azione di recupero delle risorse tagliate annualmente dai nostri FRD e che dovrebbe sostanzarsi in una norma all'interno della prossima legge di bilancio.

Ma anche risorse da investire per la crescita e il potenziamento del personale. Il ragionamento fatto dal direttore di ADM è semplice: l'autorità politica chiede sempre maggiori sforzi alle agenzie fiscali, è naturale quindi pretendere maggiori risorse per remunerare il personale e per investire nella sua crescita e nel suo potenziamento. Auspichiamo che anche il dr. Carbone la pensi allo stesso modo e condivida un analogo percorso. Gli accordi sottoscritti li trovate pubblicati

CHIARIMENTO DI AGENZIA DELLE ENTRATE SULLA ESENZIONE FISCALE DEL "BONUS MARONI"

Il beneficio esentasse deve intendersi applicabile anche ai lavoratori pubblici



Come riportato nel precedente Notiziario n. 12 del 19 u.s., INPS ha emanato in data 16 giugno la circolare n. 102 con la quale ha fornito istruzioni operative e contabili in merito all'incentivo al posticipo di pensionamento (c.d. "bonus Maroni") destinato ai lavoratori che maturano entro il 31.12.2025 il diritto a "quota 103" (41 anni di contributi + 62 anni d'età) oppure il diritto (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 con conseguente incremento del proprio stipendio netto, anche se poi, al momento del collocamento in pensione, l'operazione di posticipo porterà alla riduzione dell'assegno pensionistico a regime in quanto il montante contributivo è stato ridotto. Il predetto bonus resterà in vigore fino alla maturazione della pensione di vecchiaia (oggi a 67 anni) o al conseguimento di altra forma di pensione anticipata.



Nella stessa circolare, l'INPS - acquisiti i pareri di MEF e Agenzia Entrate - ha confermato che, a differenza di quanto avvenuto fino a tutto il 2024 in cui il bonus era sottoposto a tassazione IRPEF, il bonus 2025 prevede la non imponibilità delle somme ex contributi IVS così transitate in busta paga, ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. i-bis del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi), come precisato dall'art. 1, comma 161, della legge di bilancio 2025 (L. 207 del 31.12.2024).

Ebbene, è stata proprio la precisazione recata dalla legge di bilancio 2025 che aveva lasciato spazio all'idea che i lavoratori pubblici potessero essere esclusi dall'esenzione fiscale, in quanto il testo della richiamata disposizione del TUIR si riferisce esplicitamente alla rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria (AGO) per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, e che pertanto potesse non ricomprendere anche gli iscritti alle forme esclusive dell'AGO, come quelle della gestione pubblica. Dunque, l'interpretazione letterale della norma del TUIR poteva anche portare all'esclusione dei lavoratori pubblici dall'esenzione fiscale, e da qui i diversi quesiti posti dalle Amministrazioni e anche da lavoratori direttamente interessati.

A fronte di tutto questo, è opportunamente intervenuta l'Agenzia delle Entrate che, in risposta a specifico quesito avanzato da un lavoratore dell'INPS sull'applicabilità della norma del TUIR, con la risoluzione n. 45 del 30 giugno u.s. ha confermato che la stessa è applicabile anche ai lavoratori della Pubblica Amministrazione.

A parere dall'Agenzia delle Entrate, infatti, atteso che

“dagli atti parlamentari emerge che la modifica normativa recata dal citato articolo 1, comma 161, della legge di bilancio 2025 è finalizzata ad ampliare la platea dei lavoratori destinatari degli incentivi al posticipo della pensione... nonché a prevedere l'esclusione dalla tassazione delle somme corrispondenti alla quota di contribuzione corrisposta interamente al lavoratore”, è del tutto evidente che la predetta finalità incentivante “sarebbe in parte vanificata laddove la possibilità di rinuncia all'accredito contributivo anche per gli iscritti alle forme esclusive dell'AGO non fosse accompagnata dall'esclusione dalla tassazione delle corrispondenti quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della predetta rinuncia”.

Proprio per questo, l'Agenzia delle Entrate ritiene che “il regime di non imponibilità di cui all'articolo 51, comma 2, lettera i-bis), del TUIR possa applicarsi anche ai lavoratori dipendenti iscritti a forme “esclusive” di assicurazione generale obbligatoria, compresi i dipendenti iscritti alla Gestione pubblica, che si avvalgono della facoltà di rinunciare all'accredito contributivo” e pertanto il beneficio fiscale della non concorrenza nella formazione del reddito di lavoro dipendente delle somme ex contributi IVS transitate in busta paga, debba intendersi esteso anche ai lavoratori pubblici.

libro

Romany è una giovane ragazza di diciotto anni che perde la madre, Angie, unica figura genitoriale della sua vita. In una lettera di saluto, consegnata a un avvocato, Angie incarica i suoi più cari amici di diventare i tutori della figlia, almeno finché la giovane non inizi l'Università.

Angie vuole che sua figlia prenda il meglio da loro. Da Maggie, amica pragmatica che ha dedicato la sua vita al lavoro. Da Leon, uomo riservato e timido con un enorme talento musicale che ha infilato in un cassetto. E da Tiger, un uomo che non è mai davvero cresciuto e che ha trascorso quasi tutta l'esistenza in giro per il mondo. L'unica che sembra stonare, in un quadro composto da persone che si conoscono da oltre trent'anni, è Hope, amica molto recente che non ha niente a che vedere, almeno in apparenza, con il resto della compagnia, ma che la donna vuole come quarta presenza nella vita di sua figlia.

Tutti sono colpiti dai desideri di Angie, forse in apparenza la più disorganizzata ed estemporanea fra loro, ma che in realtà era quella che vedeva più lontano e che li conosceva meglio.

Come spesso accade in romanzi di questo tipo, l'altalena di emozioni vissute diventa parte integrante della lettura.

Sebbene la protagonista sembri essere Romany, in realtà ogni personaggio lo è, a modo suo. Ciascuno di essi attraversa crisi, sfide e paure e finisce con l'avere molto da raccontare.

Questa è una storia dalle diverse interpretazioni e può dare molti insegnamenti. Tuttavia, credo che quello più potente sia il valore dei legami personali che, anche se non di sangue, sono in grado di darti equilibrio e amore e possono senza dubbio aiutarti a superare molte difficoltà.

Ho apprezzato il concetto di una tribù che offre una rete di supporto e protezione e, nonostante alcune situazioni forse un po' eccessive, il coinvolgimento emotivo è stato senz'altro intenso. Ho trovato, poi, molto delicato il modo in cui è stato affrontato il lutto, senza cadere mai in momenti troppo lacrimevoli.

I personaggi sono descritti con cura e sono così diversi fra loro che è impossibile annoiarsi mentre si attraversano in punta di piedi le loro

vite.

Imogen Clark ci racconta un percorso durato oltre tre decenni, che vede protagonista un gruppetto di persone molto variegate per caratteri, background e modo di vedere la vita. Eppure, forse proprio grazie a questa loro eterogeneità, riescono a fondersi perfettamente, risultando una famiglia, nonostante tutto.

Ho vissuto momenti di profonda commozione, perché credo che tutti noi abbiamo qualche rimpianto, qualche sogno che non si è avverato e qualche rimorso per scelte che, se potessimo, cambieremmo. E ritengo che la forza di questo romanzo sia la facilità con cui si riesce a entrare nelle emozioni dei personaggi, anche grazie a uno stile semplice ma incisivo.

Fra tutti gli attori di questa vicenda, è probabilmente proprio Angie quella che mi ha coinvolto di più. La sua non era una vita perfetta, non si avvicinava neanche lontanamente alla routine serena che spesso la gente ricerca. Eppure, è riuscita a vivere "spremendo gocce di splendore dai giorni di pioggia" lasciando grandi valori e insegnamenti non solo in sua figlia e nei suoi più cari amici, ma anche in chi legge.

A differenza di tutte le altre storie che ho letto, pubblicate da questa casa editrice, ho riscontrato alcune imprecisioni nel testo e mi sono chiesta come facesse una persona, nel 1986, a chiamare San Pietroburgo una città che si è chiamata Leningrado fino al 1991. Ciò nonostante, ritengo che questa sia una storia di grande valore e che possa essere considerata senza problemi una lettura di formazione.

Consiglio questo romanzo a chiunque abbia voglia di immergersi in una storia intima senza mai risultare pesante e desideri affrontare ed esorcizzare quei momenti della vita che, purtroppo, attraversa ciascuno di noi.

E comprendere che la felicità si può trovare anche in momenti in apparenza semplici e trascurabili.

1 MILIONE DI COPIE VENDUTE

IMOGEN CLARK

La felicità nei giorni di pioggia

«Rimarrà a lungo
nel cuore dei lettori»

Booklist

LIBRERIA **pienogiorno**

cinem

Michelle ha tre passioni: suo nipote Lucas, la sua migliore amica Marie-Claude e i funghi che raccoglie nei boschi di un piccolo villaggio della Borgogna. La sua unica afflizione è Valérie, figlia ingrata che le rinfaccia il passato - Michelle è un'ex prostituta - e troppo amore per suo figlio. Un incidente a tavola e una quiche di funghi tossici dopo, un equilibrio già fragile si rompe. Valérie accusa Michelle di averla deliberatamente avvelenata e le impedisce d'ora in avanti di rivedere Lucas. A rimettere le cose a posto ci pensa Vincent, figlio di Marie-Claude appena uscito di prigione. Le sue intenzioni sono buone ma scatenano una tragica spirale.

Dopo l'esuberante commedia *Mon crime*, François Ozon cambia genere (e generazione) e passa al polar rurale ficcato nella campagna borgognona.

Una storia di ottuagenarie, di funghi, di omicidi e di fantasmi. Forme di vita brulicano in un ambiente umido e pulsioni feroci crescono nel cinema francese d'autore, che raccoglie funghi e registra nello stesso anno due film velenosi, crudeli ma soprattutto vitali: *Sotto le foglie* (François Ozon) e *L'uomo nel bosco* (Alain Guiraudie). Ozon e Guiraudie condividono un'identità generazionale, sono nati a metà degli anni Sessanta ed esplosi alla fine degli anni Novanta, e un'identità sessuale che infonde sia le loro storie (Gocce d'acqua su pietre roventi, *Lo sconosciuto del lago...*) che la loro estetica (la questione dello sguardo queer).

Ma potremmo dire al contrario che molto li distingue: il gusto di Ozon per l'eterogeneità, la varietà di generi e stili contro la creazione di un mondo altamente identificabile per Guiraudie, la capacità del primo di infiltrare tutti i livelli dell'industria, contro la permanenza del secondo nel cinema indipendente. Eppure le loro opere interagiscono. Ficcate nella Francia rurale (rispettivamente Borgogna o Aveyron) moltiplicano le corrispondenze: l'identità dei personaggi (una madre anziana e vedova che sposta il desiderio materno dal figlio a un'altra persona e un figlio adulto non amato che scompare brutalmente), l'identità di

genere (una macabra commedia poliziesca, tranquillamente amorale, dove il crimine sfugge al giudizio e alla punizione umana) e l'identità di simboli (il fungo).

L'intera rete di significati dei due film, le emozioni che trasmettono e lo stato d'animo che li caratterizza si riassumono in un organismo vegetale che cresce dove vuole, non si coltiva e appartiene decisamente al mondo selvatico. Come il desiderio, i funghi possono curare, nutrire o uccidere. La prossimità tra varietà commestibili e letali diventa per Ozon il sintomo perfetto dell'ambiguità dei suoi personaggi, a partire dalla madre di Hélène Vincent, nutriente e tossica insieme, che quasi uccide la figlia avvelenandola con una torta salata.

Incidente o atto volontario, *Sotto le foglie* avvolge la sua eroina in un'aura di opacità, sollevando domande destabilizzanti sui legami di sangue. Un rapporto che François Ozon spingerà verso una sorta di riconciliazione profondamente commovente, iniettando una dose omeopatica di fantasia in una storia inverosimile ma a suo modo realistica.

Sul muschio umido della foresta, che diventa il letto di segreti indicibili, l'autore pianta una cronaca familiare interrogando apertamente e senza morale genitori e figli. Mette in discussione il concetto di famiglia, scomponendola e ricomponendola in una forma mista (dis)funzionale. Perché i personaggi di Ozon, come quelli di Guiraudie, sono infedeli alle leggi degli uomini e di dio ma fedeli a quelle del loro cuore. Con un gioco sapiente di ellissi, Ozon chiede allo spettatore di riempire emotivamente gli spazi vuoti e di comporre con tutto quello che resta fuori campo, di considerare tutti i punti di vista e di dubitarne costantemente.

In breve, spetta al pubblico decidere se i nostri eroi hanno commesso un crimine o sono stati solo (s)fortunati, spetta a noi fare luce su un mistero che Ozon si diverte a offuscare, conducendo il suo film verso l'onirismo realistico di *Sotto la sabbia*. A questo punto solo una cosa è certa: non guarderemo più allo stesso modo la quiche aux champignons della nonna.

IL NUOVO APPUNTAMENTO CON IL MISTERO DI FRANÇOIS OZON
REGISTA DI "8 DONNE", "NELLA CASA" E "MON CRIME"

JOSIANE
BALASKO

GARLAN
ERLOS

HELÈNE
VINCENT

LUDVINE
SAGNIER

PIERRE
LOTTIN

SOTTO LE FOGLIE

un film di
FRANÇOIS OZON

★★★★
OZON SORPRENDE
E NON DELUDE MAI
LIBERATION

★★★★
UNA STORIA ALLA
AGATHA CHRISTIE
LE PARISIEN



VINCITORE
MIGLIORE
SCENeggiATURA



VINCITORE
MIGLIORE ATTORE
NON PROTAGONISTA

REGIA: FRANÇOIS OZON / SCENEGGIATURA: WALID JOSE / PRODUZIONE: JESSICA BARBER / DOPPIAGGIO: PIERRE JEAN / MONTAGNA: MICHEL BOISSIERE / VINCITORE CÉSAR 2007 / MONTAGNA: LAURENCE DUTAIL / ADATTAMENTO: AGATHA CHRISTIE
SCENARIO E REGIA: FRANÇOIS OZON / MONTAGNA: LAURENCE DUTAIL / PRODUZIONE: JESSICA BARBER / DOPPIAGGIO: PIERRE JEAN / MONTAGNA: MICHEL BOISSIERE / VINCITORE CÉSAR 2007 / MONTAGNA: LAURENCE DUTAIL / ADATTAMENTO: AGATHA CHRISTIE
PRODOTTORE: JESSICA BARBER / DOPPIAGGIO: PIERRE JEAN / MONTAGNA: MICHEL BOISSIERE / VINCITORE CÉSAR 2007 / MONTAGNA: LAURENCE DUTAIL / ADATTAMENTO: AGATHA CHRISTIE
DISTRIBUZIONE: CINECINEMA / CINECINEMA.COM

PG-13 - Alcuni contenuti possono disturbare i bambini e i ragazzi di età inferiore ai 13 anni

0

