



FLPNEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



IPOTESI IN CAMPO IN MATERIA PREVIDENZIALE PER LA LEGGE DI BILANCIO 2026

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 - EVENTi

12 - Pubblica Amministrazione

18 - Demanio

20 - Dogane

24 - ADM

26 - Rubriche varie

BILAN

BASTA CON LA STRAGE DI CIVILI A GAZA

Si fermi l'occupazione militare e si arrivi immediatamente al cessate il fuoco



Condanniamo con fermezza la strage di centinaia di migliaia di civili provocata dall'occupazione militare dell'esercito israeliano a Gaza e chiediamo un cessate il fuoco immediato e permanente.

Queste azioni, ormai assolutamente sproporzionate rispetto ai gravi atti terroristici di Hamas e in aperta violazione dei principi fondamentali del diritto internazionale umanitario, rappresentano una delle

pagine più buie dell'umanità dopo la seconda guerra mondiale.

Le parole del Santo Padre, la condanna dell'ONU e dell'Unione Europea sono un monito in questa direzione, ma, per evitare che si resti ancora, a distanza di mesi, unicamente nella fase delle dichiarazioni, che evidentemente non fermano l'inaccettabile spirale di morti e di distruzione, è fondamentale un impegno maggiore della comunità internazionale.

Così come avvenuto per l'invasione russa in Ucraina, è



necessaria l'adozione di iniziative concrete, sia di natura economica che di difesa delle popolazioni, che costringano Netanyahu a interrompere le azioni militari contro la popolazione palestinese.

Riteniamo, inoltre, fondamentale l'obbligo di battersi per l'obiettivo, su cui si lavora da decenni, di arrivare alla costituzione di due popoli in due stati, pertanto, condanniamo le incredibili dichiarazioni di esponenti del governo israeliano di trasformare quei territori in paradisi turistici, dopo aver liberato quelle zone dalle popolazioni palestinesi.

Nessuno di noi può girarsi dall'altra parte, essere silente, o peggio ancora giustificare quanto sta avvenendo.

È il momento che anche la società civile faccia sentire con forza la sua voce, nei luoghi di lavoro e nelle piazze, per ribadire i principi posti alla base della nostra Costituzione. Il NO a tutte le guerre e l'impegno a ricercare le soluzioni pacifiche alle controversie.

Master in Giornalismo e Media Communication

Master di 1° Livello
2ª edizione


Il 13 settembre 2025, su invito di Massimo Martinelli, direttore del Master in “Giornalismo e Media Communication” organizzato dall’Università degli Studi Guglielmo Marconi in collaborazione con Il Messaggero, il Segr. Gen. FLP, Marco Carlomagno, ha partecipato come relatore a una lezione del modulo “Economia e Politica”, condotta da Andrea Bassi e dedicata al tema “Sindacati e Politiche del Lavoro”.

Il Master si è rivolto ai giornalisti professionisti e pubblicisti, addetti stampa e giovani interessati al mondo della comunicazione, dei media e della divulgazione delle notizie. L’iniziativa intendeva coniugare la visione della comunicazione del futuro con la solida esperienza della tradizione, con l’obiettivo di formare nuovi professionisti pronti ad affrontare le sfide della carta stampata, dei media digitali e dell’informazione nei suoi molteplici linguaggi.

Il programma

- **Modulo I** – Le regole del gioco - doveri del giornalista e deontologia
- **Modulo II** – Le regole del gioco - i fondamentali
- **Modulo III** – Web Journalism
- **Modulo IV** – La comunicazione sui social
- **Modulo V** – L'ufficio stampa
- **Modulo VI** – Cronaca Giudiziaria
- **Modulo VII** – Economia e Politica
- **Modulo VIII** – Giornalismo d'inchiesta
- **Modulo IX** – Giornalismo sportivo
- **Modulo X** – Cultura e Spettacoli
- **Modulo XI** – Giornalismo radiotelevisivo
- **Modulo XII** – Gli Esteri



In foto: Andrea Bassi, giornalista - Marco Carlomagno, Segretario generale FLP

Il Master prevedeva lezioni in presenza e in streaming, oltre a laboratori di scrittura e laboratori tematici, nel corso dei quali gli studenti possono confrontarsi con i protagonisti dell'informazione della carta stampata e del giornalismo digitale.

“È stato per me un onore e un piacere” afferma Carlomagno, “come giornalista e quale segretario generale della FLP, essere stato individuato tra i protagonisti di una comunicazione moderna e partecipare a un confronto tra dottrina, giornalismo e parti sociali.” L'obiettivo della giornata era riflettere sulle profonde trasformazioni in atto nella comunicazione sul mondo del lavoro, in uno scenario segnato da cambiamenti che rendono ormai

superati i modelli organizzativi più rigidi.

L'introduzione di Massimo Martinelli ha aperto la strada all'intervento di Andrea Bassi, che ha rimarcato i principi irrinunciabili cui ogni giornalista economico deve attenersi per garantire qualità e credibilità all'informazione: accuratezza e verifica delle fonti, trasparenza nei conflitti di interesse, obiettività nella presentazione dei fatti, equilibrio nel rappresentare le diverse posizioni, competenza tecnica, indipendenza da pressioni esterne e responsabilità sociale nei confronti del pubblico.

Nel corso della lezione, Bassi ha inoltre analizzato in profondità la disciplina del pubblico impiego e le sue evoluzioni negli ultimi tre decenni, ripercorrendo i princi-



In foto: Marco Carlomagno, Segretario generale FLP - Andrea Bassi, giornalista - Antonio Naddeo, Presidente Aran.

pali provvedimenti legislativi dei diversi governi e sottolineando la necessità, per il sistema Paese, di una Pubblica Amministrazione capace di offrire servizi efficienti e di qualità a cittadini e imprese.

Il dialogo si è fatto particolarmente stimolante durante il confronto con Antonio Naddeo, Presidente dell'Aran, con cui sono stati approfonditi i temi della comunicazione nella contrattazione e nelle relazioni sindacali. Le domande degli studenti, sia in aula che online, si sono concentrate sulle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro pubblico e sulle strategie per rendere le amministrazioni sempre più attrattive verso i giovani.

È emersa con chiarezza la necessità di valorizzare il personale, investendo su formazione continua, sviluppo delle competenze, percorsi di carriera strutturati e retribuzioni adeguate alle professionalità richieste dall'attuale contesto economico e sociale, sempre più complesso e incerto. Un'esperienza formativa di grande valore, che ha confermato l'importanza del dialogo, del confronto diretto e di una cultura della comunicazione sempre più moderna, trasparente e orientata all'innovazione.



In foto: Andrea Bassi, giornalista - Marco Carlomagno, Segretario generale FLP

IPOTESI IN CAMPO IN MATERIA PREVIDENZIALE PER LA LEGGE DI BILANCIO 2026

Diciamo SI allo stop all'aumento dell'età pensionabile e NO all'uso dei TFS/TFR per la pensione a 64 anni

S

ettembre è, tradizionalmente, il mese in cui, sul fronte politico e dell'informazione, partono il confronto e la discussione sulla manovra finanziaria dell'anno a venire, il cui disegno di legge, dopo la trasmissione al Parlamento del DPFP (Documento

Programmatico di Finanza Pubblica), dovrà essere, prima approvato dal Consiglio dei Ministri e poi assegnato entro il 20 ottobre ad una delle Camere (questa volta, in prima battuta dovrebbe essere la volta del Senato) ai fini dell'esame e della successiva approvazione entro fine anno.

Anche quest'anno sta avvenendo così, con la discussione che è decollata in particolare dopo l'intervento del Ministro Giorgetti al meeting di Rimini di fine agosto. Le previsioni parlano di una manovra ancora una volta non facile in ragione delle limitate risorse disponibili, e si delineano piano piano le scelte possibili di politica economica 2026: taglio dell'IRPEF con la riduzione della

seconda aliquota dal 35 al 33% con estensione della platea fino ai redditi di 60mila € (oggi fino a 50mila); una nuova rottamazione (la "quinquies") delle cartelle esattoriali emesse da gennaio 2000 con rate più piccole e più diluite nel tempo; stabilizzazione dell'IRES premiale (aliquota ridotta dal 24 al 20%) per le società che non distribuiscono gli utili ma li utilizzano in investimenti e in creazione di nuovi posti di lavoro; aumento della soglia del regime forfetario portando la flat tax dagli attuali 85mila ai 100mila € di reddito annuo; innalzamento della soglia di esenzione fiscale per i buoni pasto elettronici da 8 euro a 10 euro; detassazione delle tredicesime di lavoratori e pensionati; etc.

Trattasi, nel complesso, di misure non certo orientate primariamente a migliorare le condizioni di vita di lavoratori e pensionati, in questi ultimi anni messe davvero a dura prova dalla crisi economica, ma con l'occhio viceversa più attento verso altre categorie, in primis lavoro autonomo (si pensi all'estensione della flat tax). Vedremo quali saranno le scelte finali del Governo e non mancheremo di fare le nostre valutazioni.



Anche quest'anno però, accanto alle scelte di carattere fiscale, a recitare un ruolo di primo piano nella messa a punto della legge di bilancio, saranno di certo le scelte che verranno fatte in materia previdenziale.

Il quadro di partenza, alla luce delle ultime due manovre di bilancio, non è purtroppo confortante: nonostante i ripetuti impegni elettorali, la riforma della Fornero non è stata ancora varata, anzi in questi anni si è andati all'opposto verso l'inasprimento dei requisiti per le uscite dal lavoro, che hanno così allungato, e non ridotto, i tempi di permanenza in servizio e diminuito sensibilmente i pensionamenti anticipati.

Dopo la forte contrazione registrata nel 2024 (25mila circa in meno rispetto al 2023), nel primo semestre di quest'anno - dati INPS - si è registrata una ulteriore riduzione del 17% rispetto al 2024 dei pensionamenti

anticipati (n. 98.356 rispetto ai 118.550); solo in numero di 1.134 i pensionamenti con "opzione donna" nel primo semestre 2025 (in tutto il 2024 erano state 3.590); e anche per quanto riguarda "quota 103", gli andamenti registrati appaiono in forte riduzione (nel 2024 solo 1.153 lavoratori hanno scelto di andare in pensione con quella formula), e nel primo semestre 2025 si è assistito ad una ulteriore contrazione, anche a causa delle penalizzazioni introdotte (ricalcolo tutto contributivo dell'assegno e tetto max dell'assegno).

Un quadro di partenza molto preoccupante, dunque, alla vigilia del varo della manovra 2026, che rischia di inasprirsi ulteriormente, anche per il possibile aumento dell'età pensionabile di 3 mesi a partire dal 2027.

Due allora, in particolare, le questioni in campo che andranno affrontate nella manovra di bilancio: la prima,

come sterilizzare l'aumento dell'età pensionabile; la seconda, come anticipare le uscite dal lavoro.

AUMENTO ETA' PENSIONABILE

L'età pensionabile è legata all'incremento dell'aspettativa di vita ed è previsto che, periodicamente (dal 2019, ogni due anni), l'età per il pensionamento sia adeguata tramite apposito decreto interministeriale da adottare con 1 anno di anticipo, in base all'allungamento della vita media della popolazione rilevata da ISTAT.

Attualmente e fino al 31.12.2026, le opzioni di uscita ordinaria senza penalizzazioni previste dalla Legge Fornero sono due: "pensione di vecchiaia", con 67 anni d'età e 20 anni di contributi e "pensione anticipata ordinaria", con 42 anni e 10 mesi di contributi (uno in meno per le donne) indipendentemente dall'età anagrafica posseduta. Ma dal 1.1.2027, a seguito della rilevazione ISTAT sulla più alta aspettativa di vita, l'età pensionabile dovrebbe crescere in automatico di 3 mesi: dunque, 67 anni e 3 mesi d'età per la "pensione di vecchiaia" e 43 anni e 1 mese (sempre 1 anno in meno per le donne) di contributi per quanto riguarda la "pensione anticipata ordinaria".

A tal riguardo, l'obiettivo dichiarato dal Governo è quello di sterilizzare, con apposito decreto da varare entro la fine del corrente anno, l'aumento dei 3 mesi, mantenendo così gli attuali requisiti di uscita anche per il biennio 2027/2028. Ma a quali costi, ancora non è dato sapere: INPS parla di 1 / 1,5 mld di € all'anno, il MEF solo di 3 / 400 mln di €, vedremo allora chi ha ragione dopo gli approfondimenti tecnici che verranno operati.

Ovviamente, noi condividiamo pienamente l'esigenza di intervenire per bloccare l'aumento dell'età pensionabile dal 1° gennaio 2027, facciamo però notare che il blocco nel prossimo biennio si scaricherebbe però sul biennio successivo 2029/2030, portando

così l'età pensionabile più in su, addirittura di sei mesi. Allora, a nostro giudizio, il problema è di una portata ben superiore, atteso che il meccanismo di adeguamento automatico com'è oggi congegnato pesa in primis sui lavoratori più giovani, che rischiano in pensione di non andarci mai. Per questo, quel meccanismo andrà riformato, come noi chiediamo da tempo

USCITE ANTICIPATE DAL LAVORO

E' noto che l'Italia è tra i Paesi nei quali i lavoratori vanno più tardi in pensione. La nostra proposta (tavoli 2023) è quella di consentire, senza penalizzazione e senza vincoli sugli importi minimi rispetto all'assegno sociale, il collocamento in pensione per tutti i lavoratori che hanno raggiunto i 41 anni di contributi a prescindere dall'età anagrafica, o con 62 anni d'età a fronte di una anzianità contributiva minima da definire.

Una proposta sinora purtroppo caduta nel vuoto, a fronte di un inasprimento dei requisiti di uscita dal lavoro.

Il Sottosegretario al Lavoro delegato in materia pensionistica Durigon ha lanciato in estate una proposta per anticipare l'uscita - per tutti i lavoratori di aziende sopra i 50 dipendenti, su base volontaria e con calcolo interamente contributivo - con 64 anni d'età e 25 anni di contributi, oggi riservata ai soli c.d. "contributivi puri" (al lavoro dal 1996), ma utilizzando il TFR fermo all'INPS per fare cumulo e raggiungere così l'importo soglia previsto di assegno pensionistico, oggi pari a € 1.616,07 (tre volte l'assegno sociale di € 538,68 netti). Con un vantaggio anche per INPS, dice il SSS, perché il TFR da dare ai lavoratori sarebbe in tal caso minore.

Recenti approfondimenti tecnici, però, hanno dimostrato che il raggiungimento dell'importo soglia senza intaccare il TFR sarebbe possibile solo per

PENSIONE



retribuzioni mensili di minimo 2.200 € netti; per retribuzioni inferiori, andrebbe intaccato il TFR (per es.: con 1500 € netti al mese, servirebbero 106mila € di TFR!).

Ipotesi inaccettabile, essendo ben altre le scelte da fare per anticipare i pensionamenti, pescando le risorse necessarie dove ci sono (recupero evasione e lotta agli sprechi, in primis) e non certo usando il TFR.

Dobbiamo infine registrare in negativo come, né governo né altri autorevoli esponenti politici dei diversi campi, abbiano fatto la benché minima menzione sull'urgenza di dare finalmente attuazione, nella prossima legge di bilancio, alla sentenza della Corte Cost. n. 130/2023 sul TFS per ridurre i tempi di erogazione del TFS, rispetto

ai quali prosegue l'iniziativa unitaria confederale, in primis di CSE e CGS, per cancellare quella "vergogna" di cui ha parlato a suo tempo il Segr. Gen. CSE, Marco Carlomagno.

La complessità delle questioni in campo e del quadro complessivo di riferimento renderebbe quanto mai necessaria la convocazione delle Parti sociali per tavoli di confronto con il Governo sul tema previdenza. Li chiediamo invano da tempo, e continuiamo a richiederli a maggior ragione oggi in previsione DDL Bilancio.

LEGGE PER I DIPENDENTI AFFETTI DA MALATTIE ONCOLOGICHE, INVALIDANTI E CRONICHE

Nuove tutele: due anni di congedo e permessi retribuiti per esami, terapie e visite mediche

In data 9 agosto 2025 è entrata in vigore la legge n. 106 del 18 luglio 2025 su “Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche”. La norma in parola contiene una tutela rafforzata per tutti i lavoratori, pubblici e privati, che stanno affrontando una malattia oncologica o, in modo generale, che soffrono di patologie croniche o invalidanti, anche rare.

In particolare, i predetti lavoratori, che presentano un grado di invalidità pari o superiore al 74%, hanno diritto ad un periodo di congedo “straordinario” non retribuito fino a 24 mesi, da fruire in modo continuativo o frazionato, anche in combinazione con altri istituti di assenza previsti dalla vigente normativa.

Nel periodo di congedo non retribuito il dipendente conserva il posto di lavoro, ma non può svolgere attività lavorativa e tale periodo non verrà calcolato né ai fini dell’anzianità di servizio né ai fini previdenziali, con possibilità di riscatto mediante versamento di contributi volontari, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, fatte salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina applicabile al rapporto di lavoro.

Un’ulteriore tutela è rappresentata dalla possibilità che il dipendente, terminato il periodo di congedo, per lo svol-

gimento della propria attività lavorativa, ove le mansioni lo consentano, ha diritto di priorità nell’accesso al lavoro agile.

Viene introdotto, inoltre, l’incremento di 10 ore di permesso retribuito per tutti i pazienti fragili soggetti a follow-up precoce o con figli con malattie oncologiche o di altro tipo che comportino un grado di invalidità di almeno il 74% (a decorrere dal 1° gennaio 2026). Per le ore di permesso aggiuntive rispetto ad altri permessi contrattuali, scatterà, inoltre, l’applicazione della disciplina prevista per i casi di gravi patologie che richiedono terapie salvavita.

Per fruire dei benefici suindicati è richiesta una certificazione semplificata rilasciata dal medico di famiglia o dallo specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, che ha in cura il lavoratore.

La FLP, sempre impegnata nel promuovere attività che valorizzano la salute e l’integrità psicofisica dei lavoratori, non ha fatto mancare il proprio contributo nel corso dell’iter legislativo di una norma che, indubbiamente, rappresenta il primo passo di un percorso che deve consentire maggiore serenità a tutti coloro che si trovano costretti ad affrontare lunghi percorsi di cura, mettendo a disposizione strumenti che consentono di conciliare la salute con il lavoro.





RINNOVI CCNL 2025-2027 PREDISPOSTA LA DIRETTIVA MADRE E L'ATTO DI INDIRIZZO PER LE FUNZIONI CENTRALI

Come più volte sollecitato in questi mesi dalla FLP, registriamo con soddisfazione l'avvenuta predisposizione della Direttiva quadro per il rinnovo dei contratti nei comparti del pubblico impiego e lo specifico Atto di indirizzo per l'avvio del negoziato nel comparto delle Funzioni Centrali per il triennio 2025-2027. Atti ora sottoposti al vaglio del Mef che contiamo a breve possa dare il via libera.

Quanto avvenuto è l'evidente risultato dell'iniziativa posta in essere in questi mesi dalla FLP e dalle sue

Confederazioni che, come è noto sono stati decisivi per la firma del CCNL delle Funzioni Centrali e del CCNL della Sanità pubblica del triennio 2022-2024, permettendo così l'avvio del negoziato per il triennio oggi di riferimento, superando lo stallo e gli incredibili ritardi che in questi anni hanno caratterizzato le stagioni negoziali nel pubblico impiego.

Ora è necessario che si definisca contestualmente in Aran il percorso per la certificazione della rappresentatività delle OO.SS. che, sulla base delle recenti elezioni RSU e delle deleghe rilasciate, sono abilitate alla contrattazione nei comparti di riferimento.

Anche in tale sede, forte è stato il pressing del nostro sindacato per arrivare entro la prima decade di ottobre



alla conclusione dei lavori del Comitato paritetico istituito presso l'Aran, per superare la "melina" messa in campo da qualche OO.SS., che a suo tempo non ha firmato i contratti e che ha basato la recente campagna elettorale per le RSU proprio sul fatto che comunque per anni non si sarebbero avviate le trattative per il rinnovo del triennio 2025-2027.

Abbiamo anche apprezzato le dichiarazioni del Ministro Zangrillo in merito ad alcune questioni da noi poste in occasione del rinnovo del CCNL 2022-2024 e che costituiscono parte integrante del contratto funzioni centrali 2022-2024 all'interno della dichiarazione congiunta, in relazione all'elevazione a 10 euro della detassazione dei buoni pasto, o a interventi in materia di rafforzamento e esigibilità del welfare aziendale nel settore pubblico. Posizioni che costituiscono un buon viatico, ma che al momento sono ancora parziali.

Siamo infatti consapevoli che, per rinnovare bene i contratti, è necessario che cambi preventivamente e significativamente il quadro di riferimento normativo, con il superamento degli attuali vincoli che penalizzano fortemente il lavoro pubblico.

Ecco il perché la FLP riafferma alcune rivendicazioni essenziali che saranno sottoposte nei prossimi giorni all'attenzione del Governo, del Ministro Zangrillo e delle Commissioni parlamentari di Camera e Senato in vista della predisposizione della prossima legge di bilancio.

In particolare:

adeguati finanziamenti che permettano di portare a 10 euro il valore dei buoni pasto, consentendo di avere anche nel pubblico i benefici dell'innalzamento della detassazione;

la previsione specifica dell'applicabilità della detassazione ai fondi della produttività, come avviene già oggi nel privato;

la possibilità di utilizzare per il welfare aziendale le risorse disponibili nei bilanci delle singole amministra-

zioni, oggi in gran parte impedito da una sciagurata norma approvata a fine 2024;

l'eliminazione delle disposizioni che ancora prevedono il taglio dei fondi per la produttività delle singole amministrazioni, fermi agli importi del 2016;

la piena esigibilità dei nuovi ordinamenti professionali del personale e la concreta attivazione dell'Area delle elevate professionalità nelle Funzioni centrali, mediante la previsione di specifici e adeguati organici, nonché norme in deroga riservate al personale interno per la prima copertura delle posizioni. Condizioni necessarie per continuare e migliorare il percorso di riconoscimento professionale e rendere concreto il diritto alla carriera da tempo negato.

Proposte che, unitamente alla specifica azione contrattuale che svolgeremo in sede di negoziato Aran, e che riguarderanno le materie relative a: rafforzamento del lavoro agile e da remoto; all'organizzazione del lavoro e dei processi; agli istituti di conciliazione; al diritto alla formazione; alla tutela della salute e della salubrità dei luoghi di lavoro; al miglioramento delle norme sui diritti e sulle tutele del personale. Tutte materie che costituiranno il campo di azione della nostra organizzazione sindacale.

L'obiettivo è quello di arrivare in tempi rapidi alla definizione della nuova stagionale contrattuale, dotando le lavoratrici e i lavoratori e le stesse amministrazioni, di strumenti condivisi e moderni coerenti con un lavoro che cambia e che necessita di risposte adeguate.

PROGRESSIONI ECONOMICHE, TELELAVORO, POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DOCUMENTO CONDIVISO DA PRESENTARE ALL'AUTORITÀ POLITICA

Importanti passi in avanti nella riunione sulle tematiche sopra descritte, riteniamo di essere vicini alla CONCLUSIONE DELLE TRATTATIVE IN CORSO.

S

i è tenuta una riunione importante con il Direttore del Personale in cui abbiamo affrontato varie tematiche, ma andiamo per ordine. **PROGRESSIONI ECONOMICHE** Come avevamo preannunciato nei mesi scorsi e in linea con quanto previsto dal nuovo CCNL, abbiamo iniziato finalmente la trattativa per definire un accordo per dare continuità annuale alle procedure di progressioni economiche all'interno

delle aree (per l'attribuzione dei differenziali stipendiali).

L'accordo, che con tutta probabilità firmeremo la settimana prossima, prevederà di far partire una nuova procedura per l'attribuzione di circa 4.000 differenziali stipendiali con decorrenza 1.1.2025. Ricordiamo che continua ad operare - oramai da anni - il vincolo imposto dalla Ragioneria Generale che non permette di mettere a bando più del 50% dei posti calcolati sulla platea degli aventi diritto (rappresentato dal totale dei dipendenti in organico da cui vanno detratti a monte, prima del calcolo, tutti i neoassunti nell'anno precedente e anche i colleghi transitati in 3 area con il concorso interno del 2024).

TELELAVORO

A seguito di un confronto sindacale, a maggio scorso l'Agenzia varò una nuova regolamentazione del telelavoro, in base alla quale attualmente è in corso la presentazione delle istanze in tutta Italia per l'assegnazione delle 200 postazioni disponibili. Anche a seguito di segnalazioni ricevute, ieri abbiamo effettuato un nuovo confronto teso a superare alcune criticità, confronto attraverso il quale abbiamo stabilito che, al termine della presentazione delle istanze e della relativa assegnazione delle postazioni (che saranno attivate a decorrere da novembre prossimo quando scadranno gli attuali contratti vigenti), per i restanti posti non assegnati sarà possibile



presentare istanza di partecipazione anche a genitori con figli in assenza di disabilità e invalidità. E ciò al fine di permettere, in linea con quanto previsto dal nuovo CCNL, di garantire un maggior sostegno alla genitorialità.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE È sotto gli occhi di tutti che sono diversi mesi che ci stiamo riunendo con l'Agenzia con l'obiettivo di definire il piano di allocazione delle nuove PO che dal 1 novembre (data di decollo a regime della riorganizzazione) sostituiranno le attuali PO e IdR, allocazione che latita tuttora negli uffici della Direzione Territoriale di Emilia Romagna e Marche che sono in fase di sperimentazione le nuove strutture già dal 1 maggio scorso.

Ci teniamo ad evidenziare che se fino ad oggi non

è stato possibile definire l'accordo di finanziamento delle PO, la loro allocazione ed i criteri di conferimento e revoca, non è certo per nostre responsabilità come vorrebbero far credere i sindacati non firmatari, che per loro precisa scelta si sono autoesclusi dalle contrattazioni e che però criticano il nostro operato cercando di farci passare per incompetenti ed inconcludenti.

La verità è un'altra: il progetto di riorganizzazione che l'Agenzia sta portando avanti è fortemente permeato di criticità e, magari ognuna con sfumature diverse, lo abbiamo con chiarezza avversato fin dall'inizio e continuiamo a ribadire la nostra posizione nel corso degli incontri.

L'Agenzia però è determinata ad andare avanti nonostante le contrarietà manifestate da tutto il fronte



sindacale (firmatari e non firmatari).

Per questo in tutti questi mesi abbiamo continuato ad evidenziare gli elementi critici delle diverse proposte di allocazione delle PO presentateci dall'Agenzia, che ad ogni riunione venivano modificate grazie alle nostre osservazioni di merito, ma anche per decisione della stessa Agenzia, in particolare quando ha preso atto che con la sperimentazione iniziata in DT Emilia Romagna e Marche sono emerse in tutta evidenza numerose criticità.

Date queste complicate condizioni di partenza, come sindacati siamo consapevoli che nonostante tutte le modifiche che siamo riusciti ad ottenere rispetto alle previsioni iniziali e che tengono conto delle tante osservazioni che ci avete fatto pervenire da tutta Italia,

l'accordo che stiamo cercando di definire manterrà sicuramente ancora criticità.

Ma oltre che consapevoli siamo anche sindacati responsabili, e quindi riteniamo che dobbiamo fare del nostro meglio per assicurare le giuste garanzie ai colleghi che negli uffici dovranno assumere responsabilità di funzione.

Per questo riteniamo che con la riunione di ieri si siano creati i presupposti per una possibile e auspicabile conclusione della trattativa.

I punti fermi che abbiamo rappresentato sono i seguenti: - il finanziamento complessivo per le PO non dovrà impegnare un euro in più rispetto all'importo che attualmente viene utilizzato e finanziato con soldi del Fondo Risorse per pagare l'attuale sistema di PO e



IdR. Ciò al fine di evitare che vengano intaccate le risorse che ci servono per pagare i premi di performance e le progressioni economiche; l'applicazione del principio per cui tutti compiti di responsabilità devono avere una remunerazione; oltre POER e PO, se saranno create sezioni o “unità operative”, ai responsabili dovranno essere riconosciute specifiche indennità; l'individuazione dei criteri per il conferimento degli incarichi basati su procedure trasparenti e in grado di garantire una reale contendibilità delle posizioni.

DOCUMENTO CONDIVISO PER L'AUTORITÀ POLITICA

Come promesso e concordato con il Direttore Alesse nella riunione del 24 luglio scorso, è in corso di predi-

sposizione da parte dell'Agenzia, un documento - condiviso con le scriventi OO.SS. - da presentare alle Autorità Politiche per chiedere il potenziamento dell'organico dell'Agenzia e un conseguente programma di nuove assunzioni, nonché un deciso incremento di risorse economiche destinate al personale.

A breve è prevista l'ufficializzazione dello stesso e ve ne daremo tempestivamente notizia.

LA FLP SOLLECITA L'EROGAZIONE DEI BUONI PASTO MATURATI IN LAVORO AGILE.

Richiesto anche l'immediato adeguamento dell'assegno ad personam relativo al personale ex C.R.I.

La FLP ha invitato l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli nelle persone del Direttore del Personale e del Responsabile per il trattamento economico a predisporre tutti gli atti necessari alla erogazione dei buoni pasto maturati nel corso della prestazione di lavoro in modalità agile, in ossequio alla specifica previsione dell'art. 14 c.3 bis del CCNL 2022-2024. Per mesi si sono susseguite giustificazioni di natura tecnica che, a distanza di 7 mesi dalla sottoscrizione del nuovo contratto riteniamo non più tollerabili, considerando che lo stesso partner tecnologico che avrebbe eccepito interventi di natura informatico-gestionale è lo stesso dell'Agenzia delle Entrate, ente che sta "onorando" già da qualche mese le prescrizioni sul tema.

Pur auspicando a livello politico un incremento del relativo importo e l'aumento della soglia di non imponibilità, è solo il caso di ricordare come nei fatti il buono pasto rappresenti da sempre per i lavoratori una ulteriore entrata economica e nel caso di specie un diritto acquisito ormai da mesi.

Di non secondaria importanza come FLP abbiamo segnalato la problematica emersa dal mancato riassorbimento

dell'assegno ad personam del personale ex C.R.I. Il citato assegno deve essere riassorbito al momento della sottoscrizione del nuovo CCNL.

A distanza di mesi dalla firma del contratto vigente, stiamo registrando rilevanti disagi nel personale interessato che subisce ritenute mensili che incidono significativamente sulla retribuzione. Al fine di garantire la puntuale applicazione del CCNL e tutelare i lavoratori, abbiamo richiesto l'immediato riassorbimento dell'assegno ad personam, suggerendo una interlocuzione diretta con NoiPA, se fosse acclarato un ritardo addebitabile alla suddetta piattaforma.

Allegando la nota predisposta, ci riserviamo di aggiornarvi sugli esiti di quanto richiesto.

Roma, 4 settembre 2025

All' Agenzia delle Dogane e dei Monopoli
Direttore del Personale
Dott. Simone D'Ecclesiis

All' Agenzia delle Dogane e dei Monopoli
Direttore dell'Ufficio Stipendi e Previdenza
Dott. Vincenzo Lombardi

Oggetto: Sollecito erogazione buoni pasto per le giornate di lavoro agile adeguamento assegno ad personam personale ex CRI..

Gentile Direttore,

a distanza di più di 7 mesi dalla sottoscrizione in via definitiva del CCNL 2022-2024, i lavoratori dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli attendono l'attribuzione dei buoni pasto maturati nelle giornate di lavoro agile ai sensi dell'art 14 c. 3-bis.

È evidente che i mesi trascorsi rendano poco credibili eventuali ulteriori giustificazioni di natura tecnica, posto peraltro che l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli è probabilmente tra le ultime a doversi adeguare alle previsioni contrattuali nel panorama delle amministrazioni del comparto.

Si ricorda, inoltre, che altra Agenzia, con lo stesso partner tecnologico (Sogei) eroga da mesi e in modo regolare i buoni pasto maturati in lavoro agile.

Premesso quanto sopra e in assenza di possibili comprensibili ragioni di tale ritardo, si sollecita l'attribuzione dei buoni pasto in oggetto al fine di soddisfare le legittime aspettative dei colleghi interessati.

Inoltre, con la presente la scrivente Organizzazione intende segnalare anche la problematica riguardante il mancato riassorbimento dell'assegno ad personam relativo al personale ex CRI, che – come noto – deve essere riassorbito in occasione della sottoscrizione dei nuovi CCNL.

A oltre sette mesi dalla firma del vigente contratto, tale situazione sta generando rilevanti disagi, poiché al personale interessato vengono applicate svariate ritenute mensili che incidono in maniera significativa sulla retribuzione.

Si chiede pertanto di provvedere con urgenza ad effettuare il riassorbimento dell'assegno ad personam, eventualmente attivandosi nei confronti di NOIPA (qualora il ritardo sia addebitabile a tale Piattaforma digitale), al fine di garantire la corretta applicazione del contratto e tutelare i lavoratori coinvolti.

In attesa di un sollecito riscontro sulle questioni sollevate, si porgono cordiali saluti.

Il Coordinatore Generale
Roberto Sperandini



MONTEFALCO

Tra i borghi più belli dell'Umbria c'è Montefalco. Si trova a mezz'ora di auto da Assisi, a cinquanta minuti da Perugia e ad appena un quarto d'ora da Foligno, una delle aree paesaggisticamente più affascinanti della regione.

Circondato da vigneti e uliveti, Montefalco domina dall'alto di una collina la pianura dei fiumi Topino e Clitunno. Per questa favorevole posizione panoramica dal 1568 gli è stato attribuito l'appellativo di Ringhiera dell'Umbria. Da qui, nelle giornate più limpide, è possibile ammirare un panorama a 360° che spazia da Perugia sino a Spoleto, dal Subappennino ai Monti Martani.

Siete curiosi di saperne di più su questo gioiello umbro? Scopriamo cosa vedere a Montefalco e dintorni.

La storia del Borgo di Montefalco

Montefalco deve il suo nome a Federico II di Svevia. L'imperatore, visitando i luoghi nel XIII secolo, constatando il gran numero di falchi presenti nell'area, decise di cambiare il nome della località da Coccorone a quello attuale.

Intorno al 1280 la città viene conquistata da Todi, come testimoniato dallo stemma cittadino posto su di un palazzo alla destra di porta di Sant'Agostino (ingresso principale di Montefalco).

E' durante il periodo dell'occupazione tuderte che iniziò la coltivazione delle uve per il grechetto, che si va ad aggiungere alla tradizione più antica del vino rosso. Nello stesso periodo avviene anche la costruzione del Palazzo Comunale e dei più importanti edifici religiosi. La città diviene così la più importante fortificazione del territorio tuderte contro Foligno e Spoleto fino al 1383 quando a vicende alterne prima passa sotto i Trinci di Foligno per poi divenire, come gli altri centri umbri, di dominio papale.

Cosa vedere a Montefalco

Montefalco custodisce un ricco patrimonio artistico che lo rende un punto di riferimento essenziale per la conoscenza della pittura umbra, a cominciare dal Polo museale di San

Francesco che rappresenta una sintesi della storia. Avvolto dalle splendide mura medievali, all'interno della prima cinta di mura sono presenti molte chiese, tra cui quella dedicata a Sant'Agostino. Giunti nella bella piazza circolare troviamo il già citato Palazzo Comunale, la ex chiesa di San Filippo Neri oggi teatro, la piccola chiesa di Santa Maria de Platea, zona della città ricca di splendide residenze signorili del XVI secolo. Meritano una visita anche la romanica chiesa di San Bartolomeo e quella di Santa Chiara e del suo convento, al cui interno vi è la vite di Sagrantino più vecchia di Montefalco e dell'Umbria, 150 anni. In estate non manca l'appuntamento con "La Fuga del Bove", manifestazione che include un corteo storico e delle gare tra quartieri, tradizione annuale in cui la piazza si trasforma in un teatro a cielo aperto.

La cucina tipica: cosa mangiare a Montefalco?

Quella di Montefalco è una cucina essenziale che rifugge da sofisticazioni, genuina, semplice, molto equilibrata e di grande stile, fortemente legata alle tradizioni e alle ricorrenze del passato: la tradizione culinaria del borgo è legata alla gastronomia tipica umbra, che utilizza i prodotti genuini della campagna e le carni saporite degli allevamenti locali.

Dove provare il vino Montefalco Sagrantino

Proprio dalle terre attorno a Montefalco, ha origine il Montefalco Sagrantino, un vino rosso autoctono che deve la sua fama internazionale al favorevole incontro tra le caratteristiche del territorio, le condizioni climatiche della zona e la cura dei vignaioli umbri.

Una delle più importanti realtà produttive del comprensorio della DOCG di Montefalco è Còlpetrone, fondata nel 1995. La tenuta può essere facilmente raggiunta da Montefalco, Spoleto, Orvieto e Perugia – ed è ad appena due ore di auto da Roma. Visitare questa speciale location delle Tenute del Cerro, situata in Umbria, offre l'esclusiva possibilità di partecipare alla degustazione di più annate di Sagrantino o dei vini più tipici di questo territorio.

Condizioni perfette per organizzare un weekend all'insegna dell'arte e del gusto!



il libro

Una storia di rinascita in cui perdersi per ritrovarsi
Succede sempre qualcosa di meraviglioso è il racconto di un viaggio che ha come protagonista Davide, un ragazzo che vede tutte le sue certezze crollare una dopo l'altra, fino a perdere il desiderio di vivere. E Guilly, un personaggio fuori dal tempo che Davide, per caso o per destino, incontra in Vietnam e da cui

apprende un modo alternativo e pieno di luce di prendere la vita.

Una storia di rinascita in cui perdersi per ritrovarsi, che Gianluca Gotto racconta portando il tema della ricerca della felicità – già affrontato nell'autobiografia *Le coordinate della felicità* – su un piano universale: la destinazione finale di questo viaggio non è conquistare un certo tipo di vita, ma uno stato d'animo.

Una sensazione di calore che è sempre dentro di noi, indipendentemente da quello che il destino ci ha riservato.

Potremmo chiamarla in tanti modi: serenità, pace interiore, leggerezza, calma. Oppure, come direbbe Guilly, "la sensazione di essere a casa, sempre".

Dall'autore di *Le coordinate della felicità*

GIANLUCA GOTTO

**Succede sempre qualcosa
di meraviglioso**



romanzo

MONDADORI

cinem

Paul Thomas Anderson firma un kolossal viscerale con *Una battaglia dopo l'altra*, thriller che intreccia action, satira politica e dramma familiare. DiCaprio è straordinario nel ruolo di Bob Ferguson, ex rivoluzionario in lotta per salvare la figlia. Cast eccezionale con Sean Penn,

Benicio del Toro e Teyana Taylor. Regia visionaria e sequenza finale mozzafiato per un'esperienza intensa e indimenticabile

Non delude mai Paul Thomas Anderson. Il regista di *Magnolia*, *Il petroliere* e *Il filo nascosto* torna con *Una battaglia dopo l'altra* (*One Battle After Another*), in uscita il 25 settembre, e firma il suo primo action-movie, che molti già definiscono monumentale: un racconto viscerale, urgente, che fonde generi differenti e li trasforma in un'esperienza cinematografica potente.

Ispirata liberamente al romanzo *Vineland* di Thomas Pynchon, il film di Anderson esplora le ferite mai rimarginate di un'America divisa. Leonardo DiCaprio interpreta Bob Ferguson, ex-rivoluzionario di una banda armata, intrappolato in un presente fatto di rimpianti e dipendenze da alcol e droghe. Al centro della narrazione c'è il legame con Willa (*Chase Infiniti*, sorprendente al debutto), la figlia sedicenne nata dalla relazione con un'altra componente della banda, *Perfidia* (Teyana Taylor). Il catalizzatore dell'azione è l'irruzione violenta del passato, incarnato dal colonnello Steven Lockjaw (Sean Penn, magnetico e inquietante), che riporta Bob nel vortice di una guerra mai davvero finita. Ma questo non è il racconto di un eroe che torna: è la disperata ricerca di redenzione di un uomo che ha visto fallire se stesso e la propria generazione. La relazione tra Bob e Willa è il cuore pulsante del film. Non si tratta solo di affetto, ma di eredità, di ideali trasmessi e traditi, di un legame che resiste alla follia del mondo. Willa non è una semplice "figlia da salvare": è una giovane donna autonoma, lucida, capace di sfidare il padre e il sistema. La sua presenza dà al film una dimensione ulteriore, un respiro generazionale che lo rende ancora più attuale. Quando Willa sparisce, braccata dai militari guidati dallo spaventoso Lockjaw, è come se Bob risorgesse da un letargo lungo quindici anni: cerca di contattare la rete di ex-rivoluzionari ancora esistente per ritrovare Willa e salvarla da morte sicura.

Anderson affronta temi roventi nell'America divisa di Trump—autoritarismo fascista, suprematismo bianco, disgregazione

sociale, controllo sociale e sorveglianza — e li immerge in un thriller paranoico fatto di sequenze d'azione realistiche e prive di spettacolarizzazione gratuita. Ogni scontro ha un peso narrativo, ogni gesto è carico di tensione. Il ritmo è serrato, ma non frenetico: la regia dosa con intelligenza i momenti di esplosione e quelli di silenzio, creando un equilibrio raro per un film di 164 minuti che non perde mai di tensione. Non mancano i momenti di humour, mai fuori luogo ma pienamente controllati grazie a una regia solida e un cast perfetto.

La regia di Anderson è precisa, visionaria, mai compiaciuta. Il regista californiano dimostra ancora una volta la sua capacità di orchestrare narrazioni complesse senza perdere mai il controllo del racconto. La macchina da presa si muove con rigore, alternando piani sequenza mozzafiato a inquadrature claustrofobiche che riflettono lo stato mentale dei personaggi. La fotografia di Michael Bauman esalta le riprese in VistaVision che restituiscono una texture granulosa e autentica, lontana dal digitale patinato. La colonna sonora di Jonny Greenwood accompagna il racconto con dissonanze inquietanti e momenti di struggente bellezza.

DiCaprio offre una delle sue interpretazioni più intense. Il suo Bob Ferguson è un uomo spezzato, ma ancora capace di amare con ferocia. È tragico, comico, epico. Ogni sguardo, ogni silenzio, ogni smorfia racconta una storia. Il volto è una mappa di cicatrici emotive, e la sua presenza domina la scena con naturalezza. Sean Penn, dal canto suo, costruisce un antagonista complesso, evitando la caricatura e regalando una performance disturbante. Il suo colonnello Lockjaw incarna il potere corrotto, la violenza istituzionalizzata, il razzismo ambiguo ma anche una forma di carisma oscuro che lo rende inquietante e credibile. catarsi, non c'è risoluzione netta. C'è solo il movimento, la lotta, la resistenza. E in questo, la scena diventa simbolo perfetto del film stesso: una battaglia dopo l'altra, senza tregua, senza garanzie di vittoria.

Anderson costruisce un'opera audace, che conferma il suo status di maestro contemporaneo e si candida a dominare la stagione dei premi.

Non è solo un film da vedere. Non è solo il film dell'anno.

È un film da cui lasciarsi travolgere.

**LEONARDO DICAPRIO
SEAN PENN
BENICIO DEL TORO
REGINA HALL
TEYANA TAYLOR
CHASE INFINITI**

UNA BATTAGLIA DOPO L'ALTRA

DAILO SCENEGGIATORE REGISTA
PAUL THOMAS ANDERSON

**SOLO AL CINEMA
DAL 25 SETTEMBRE**

**GIRATO IN VISTAVISION
VIVILO IN IMAX**

10+

