

N. 500 - 501 ottobre 2025

ISSN 2039-5272



9 772039 527001

FLPNEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

LEGGE DI BILANCIO, INCONTRO GOVERNO E PARTI SOCIALI

IN QUESTO NUMERO

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

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici



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

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

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

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

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

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

Cambiare questa visione è possibile, ma occorre che le Amministrazioni Pubbliche abbiano il coraggio di affrontare le sfide proposte dalla nascita di nuovi modelli organizzativi, assecondando le istanze dei tanti dipendenti che vogliono contribuire al buon andamento del nostro servizio pubblico. Per agevolare le profonde trasformazioni che devono rivoluzionare il settore del Pubblico Impiego occorre un dinamismo che può avere solo un soggetto sindacale nuovo, in grado di rivedere completamente il rapporto tra il Sindacato e i lavoratori, e che 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

A man with grey hair, wearing a dark suit, light blue shirt, and a patterned tie, stands with his arms crossed. The background is a blurred outdoor setting with a building.

08 - Intervista

12 - Pubblica Amministrazione

16 - Entrate

22 - ADM

26 - Rubriche varie



BLOCCATA LA MISSIONE UMANITARIA DELLA FLOTILLA IN ACQUE INTERNAZIONALI

La FLP condanna l'ennesima violazione del diritto internazionale, ribadisce la necessità che si fermi l'aggressione al popolo palestinese e si lavori concretamente per la pace

Quanto avvenuto nelle scorse ore nelle acque internazionali, al largo di Gaza, con il sequestro delle imbarcazioni della missione umanitaria, e l'arresto dei volontari sulle imbarcazioni da parte dell'esercito israeliano, è l'ennesimo, grave, atto compiuto in violazione dei principi del diritto internazionale e delle regole dell'ordinamento sovranazionale, mentre continua la strage della popolazione palestinese, senza che nessun atto concreto sia stato assunto per bloccare questo che sempre più assume le caratteristiche del genocidio.

Le gravissime responsabilità di Hamas e il brutale attacco terroristico del 7 ottobre 2023 contro le popolazioni israeliane, non possono giustificare la reazione del governo israeliano, che non si configura come atto di autodifesa, quanto piuttosto come una vera e propria guerra di annessione.

Ribadiamo ancora una volta al Governo, nel solco della storia del nostro Paese, che in quel difficile scenario ha sempre avuto un ruolo principale nell'azione politico-diplomatica per il riconoscimento del diritto del popolo palestinese ad avere un suo Stato, all'interno della proposta di due Stati per due popoli, di riconoscere formalmente lo Stato di Palestina, di attivarsi in seno all'Unione europea



per la sospensione di ogni accordo economico con Israele, di prevedere l'adozione di specifiche e mirate sanzioni, di sospendere qualsiasi invio di armi.

Questa è una guerra voluta e perseguita dal governo israeliano che non solo sta sterminando un popolo senza esercito, ma danneggia fortemente anche la stessa società civile israeliana, trasformando in una polveriera, una parte del mondo da sempre attraversata da conflitti e tensioni.

Gli interessi economici delle potenze militari non possono e non debbono sovvertire le regole che la comunità internazionale si è data dopo la seconda guerra

mondiale.

Il cessate il fuoco è il primo obiettivo, ma bisogna concretamente operare per riportare nello scenario medio orientale, e in tutti i campi di guerra, le ragioni della pace.

Accogliamo quindi l'appello di queste ore lanciato da ampi settori della società civile, della chiesa, del sindacato, di una grande manifestazione popolare, unitaria, per ribadire ancora una volta i principi posti alla base della nostra Costituzione.

Il NO a tutte le guerre e l'impegno a ricercare le soluzioni pacifiche alle controversie.

Pubblica amministrazione, FLP:

“Con Zangrillo la PA ha avuto un cambio di passo, ora servono investimenti strutturali e valorizzazione delle competenze”

Intervista a Marco Carlomagno da Redazione TPI

Lo stanziamento di circa 10 miliardi di euro per finanziare i rinnovi contrattuali del pubblico impiego ha segnato un passo in avanti atteso da tempo e fortemente voluto da diverse sigle sindacali per superare uno stallo che in questo settore persisteva da anni. L'aumento salariale non era però l'unico nodo da risolvere e nel corso dei confronti con il Governo molto altro c'è da fare. Digitalizzazione, smart working, detassazione e percorsi di carriera sono infatti all'ordine del giorno. Ne abbiamo parlato con Marco Carlomagno, segretario generale di FLP, la federazione dei lavoratori pubblici e delle pubbliche funzioni, tra i principali protagonisti del dialogo con il Governo durante tutto il percorso della precedente contrattazione collettiva e di questa appena iniziata.

Zangrillo ha detto: “Ho presentato un ddl sul merito che introduce novità assolute. È una rivoluzione perché introduce un percorso di valutazione delle performance serio, individua un tetto alle eccellenze che è il 30% dei valutati e introduce un meccanismo di crescita delle persone” Lo ha detto il ministro della Pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo. Quanto è d'accordo con questa frase?

Il DDL Zangrillo intercetta alcune corde a noi care: la FLP si batte da sempre per il merito e per riaprire i percorsi di carriera. Detto ciò, esprimiamo una netta contrarietà alla

parte sulle performance che, per legge, predetermina le percentuali di “eccellenze” e le quote per le valutazioni massime, arrivando perfino a scandire come ripartire le risorse della contrattazione integrativa. Sarebbe un’ingerenza nelle prerogative negoziali, nel solco della stagione Brunetta del 2008, che ha impoverito il ruolo del contratto, imposto politiche dirigiste calate dall’alto, bloccato la contrattazione e compresso l’autonomia delle amministrazioni. Coerentemente con i rinnovi 2022-2024, dove siamo stati tra i protagonisti, e in vista del triennio 2025-2027 annunciato dal Ministro, chiediamo che alle parti sociali sia riconosciuto lo spazio che meritano, senza sottrarre competenze e centralità ai CCNL di comparto, che resta la sede per disciplinare questi temi.

Inoltre, così com’è scritta, la riforma dei sistemi di valutazione risulta insieme invasiva e generica, rinviata a successivi regolamenti del Dipartimento della Funzione Pubblica, con il rischio di forzare in uno stampo unico realtà molto diverse per missione e processi: valutare un grande ente erogatore come INPS, Agenzia delle Entrate o Ministero della Giustizia non è la stessa cosa che valutare la Presidenza del Consiglio.

Avevamo apprezzato l’idea – annunciata all’origine del DDL – di allargare la platea dei soggetti coinvolti nella valutazione, superando il dualismo valutatore/valutato, includendo sì soggetti esterni (come previsto), ma anche altri attori interni oltre ai soli dirigenti. Un circuito di valutazione “circolare”, anche dal basso





verso l'alto, non si ritrova nel testo né nelle relazioni di accompagnamento e sarebbe invece essenziale per rendere il sistema più equo e utile.
C'è qualcuno che resta penalizzato dal ddl merito così com'è?

Sicuramente i funzionari che aspirano alla cosiddetta quarta area (quella delle Elevate Professionalità), istituita dal DL 80/2021 e regolata dal CCNL Funzioni Centrali 2019-2021. Oggi è, di fatto, un contenitore vuoto: in molte amministrazioni non è stata neppure istituita formalmente e, per renderla operativa, servono adeguamenti di organico, definizione dei contingenti e coperture di spesa.

Parliamo di un'opportunità legata al merito che dovrebbe valorizzare il middle management anche nella PA. Oggi però è bloccata da sbarramenti normativi che privilegiano l'accesso dall'esterno, in contrasto con lo stesso spirito del DDL quando parla di accesso alla dirigenza come sviluppo di carriera interno.

Inoltre, nell'accesso alla dirigenza, il DDL attribuisce

un peso relevantissimo alla relazione del dirigente sovraordinato per l'ammissione alla fase di prova. In un sistema di valutazione che lo stesso Ministro riconosce come opaco e poco trasparente – e che il DDL dichiara di voler riformare – questo rischio di asimmetria potrebbe penalizzare molti funzionari che non godono di quello “step comparativo”.

Quali sono gli obiettivi che secondo voi deve raggiungere la manovra per essere considerata un passo in avanti?

Abbiamo individuato almeno quattro settori su cui la manovra deve agire. Il primo è quello del fisco, su cui chiediamo una lotta vera all'evasione e all'elusione, oltre che di proseguire con decisione sulla strada della detassazione del salario di produttività, degli straordinari, della tredicesima mensilità e degli incrementi economici derivanti dai rinnovi contrattuali per il privato, ma anche per il lavoro pubblico.

Il secondo punto riguarda le pensioni: siamo con-

trari al nuovo scatto automatico dell'età di pensione legato alle "aspettative di vita" di 3 mesi e in generale il combinato disposto tra la mancanza di una significativa flessibilità nelle uscite dal lavoro, la minore tutela del potere d'acquisto delle attuali pensioni e la vergogna del trattenimento indebito del TFS dei lavoratori pubblici costituisce una proposta per noi assolutamente inaccettabile.

Terzo punto è quello della sanità, su cui chiediamo più risorse e un uso migliore di quelle esistenti, la valorizzazione dei professionisti socio-sanitari e il rafforzamento dell'offerta pubblica per ridurre il ricorso al privato.

Infine sul lavoro pubblico, guardiamo con favore agli stanziamenti per i rinnovi 2025-2027, ma servono da subito una detassazione del salario accessorio, degli straordinari e della tredicesima, oltre che il superamento dei tetti ai Fondi della contrattazione integrativa cristallizzati al 2016, il rafforzamento di amministrazioni chiave e risorse dedicate per le riforme in corso (Agenzie fiscali e ADM), così da finanziare le nuove posizioni organizzative e di responsabilità e la prosecuzione della stagione assunzionale in tutte le amministrazioni, colpite da croniche carenze di organico.

Cosa manca, secondo lei, alla PA italiana?

Dopo anni di tagli lineari, vediamo finalmente un cambio di rotta. Non serve l'ennesima riforma-ombrello, servono azioni concrete e immediatamente praticabili. Da investimenti strutturali su organici, competenze, infrastrutture, tecnologie e formazione, a una maggiore semplicità nei rapporti con cittadini e imprese, sbloccando la contrattazione e snellendo l'azione amministrativa; dalla chiarezza fra livelli istituzionali, eliminando duplicazioni e sovrapposizioni, a una contrattazione integrativa pienamente effettiva e adeguatamente finanziata, superando tetti di spesa anacronistici fissati al 2016.

Chiediamo anche una giusta valorizzazione

delle competenze interne e il riconoscimento delle professionalità, una formazione mirata e continua, digitalizzazione e uso responsabile dell'IA. Ma soprattutto chiediamo nuovi modelli organizzativi, meno gerarchici e più orizzontali (attraverso l'uso del lavoro agile, da remoto o del coworking) per una conciliazione vita-lavoro, un maggiore benessere organizzativo, ma anche decongestionamento urbano, risparmio energetico e meno inquinamento.

Cosa vi aspettate (e auspicate) con il prossimo CCNL?

Sicuramente spingeremo per avere un rafforzamento del lavoro agile e da remoto e il coinvolgimento stabile di OO.SS. e RSU nell'organizzazione del lavoro e nella gestione del cambiamento (innovazione e IA). Auspichiamo anche il potenziamento degli istituti di conciliazione e del diritto alla formazione, che deve essere più flessibile, qualificante e leva di valorizzazione professionale e il miglioramento degli istituti su salute e sicurezza e delle tutele del personale. Infine, ci aspettiamo il perfezionamento dell'ordinamento professionale (classificazione, differenziali stipendiali, finanziamento delle posizioni organizzative).

Parallelamente, sul piano legislativo, continueremo a chiedere misure fiscali e risorse coerenti (detassazioni, superamento dei vincoli ai fondi, piani assunzionali) per rendere davvero esigibili i risultati del contratto. Perché merito, qualità dei servizi e diritti del lavoro crescono insieme: non sono alternative, sono la stessa politica industriale della Pubblica Amministrazione.

LEGGE DI BILANCIO, INCONTRO GOVERNO E PARTI SOCIALI

Le proposte CSE per una manovra che non accresca le disuguaglianze e rafforzi il potere d'acquisto di lavoratori e pensionati, per una maggiore equità del carico fiscale

F

isco, pensioni, sanità e lavoro pubblico.

Sono questi i quattro temi che la CSE ha posto al centro del proprio intervento nell'incontro a Palazzo Chigi tra Governo e parti sociali sulla Legge di Bilancio, tenutosi il 10 ottobre.

All'incontro, presieduto dal Sottosegretario alla Presidenza Mantovano, erano presenti il Ministro dell'Economia e delle Finanze Giorgetti, la Ministra del Lavoro Calderone, il Ministro dell'Istruzione Valditara, il Ministro per la Pubblica Amministrazione Zangrillo, il Viceministro delle Imprese e del Made in Italy Valentini, il Sottosegretario per il Sud Sbarra e, per il Ministero della Salute, il Capo di Gabinetto Mattei. Presenti anche Stefano Caldoro, Consigliere del Presidente del Consiglio per i rapporti con le parti sociali, il Capo di Gabinetto del Presidente del Consiglio Caputi, il Capo di Gabinetto del Sottosegretario Mantovano Guerzoni e il Vice Segretario Generale Saporito.

La CSE era rappresentata dal Segretario Generale,

Marco Carlomagno, e dal Responsabile delle politiche contrattuali, Roberto Cefalo.

Si è trattato di un incontro che conferma la volontà dell'Esecutivo di confrontarsi con le parti sociali, e in particolare con tutte le confederazioni sindacali rappresentative del lavoro pubblico e privato, senza pregiudizi di sorta.

La prossima manovra dovrebbe attestarsi su circa 16 miliardi di euro di spesa e, alla luce di una previsione di crescita del PIL pari allo 0,1%, non potrà imprimere una grande spinta all'economia.

Ciononostante, come CSE abbiamo formulato proposte puntuali e linee di azione che, a nostro avviso, devono far parte della Legge di Bilancio 2026. Fisco

Abbiamo ribadito un paradosso tutto italiano: oltre 100 miliardi di euro l'anno, "certificati", tra evasione ed elusione fiscale costringono lavoratori dipendenti e pensionati a sostenere oltre l'80% del gettito.

Chiediamo una vera lotta all'evasione e all'elusione, l'abbandono della strada dei condoni — che premia i furbi e penalizza gli onesti — e la prosecuzione decisa della detassazione del salario di produttività, degli straordi-



nari, della tredicesima e degli incrementi derivanti dai rinnovi contrattuali.

Apprezziemo la proposta di elevare a 10 euro la soglia di detassazione dei buoni pasto; perché la misura sia efficace nel lavoro pubblico occorre, però, aumentare contestualmente anche il tetto massimo dei buoni, oggi limitato per legge a 7 euro.

Auspichiamo, infine, che sul fisco si lavori per una riforma organica in coerenza con i principi costituzionali di progressività ed equità.

Pensioni

Le misure ipotizzabili in manovra appaiono parziali e di carattere transitorio, in attesa di una riforma complessiva. L'eventuale aumento di tre mesi dell'età pensionabile e dei requisiti contributivi per l'anticipo, secondo le ultime notizie,

aggraverebbe ulteriormente le condizioni di uscita dal lavoro, proseguendo una tendenza già in atto negli ultimi anni: su questo siamo fortemente contrari.

L'utilizzo del TFR accantonato per compensare la mancata contribuzione non garantisce un'adeguata flessibilità in uscita.

In sintesi, la combinazione tra scarsa flessibilità delle uscite, minore tutela del potere d'acquisto delle pensioni in essere e la vergogna del trattenimento indebito del TFS dei lavoratori pubblici configura — se tutte queste scelte fossero confermate — una proposta per noi del tutto inaccettabile.

Sanità

Abbiamo chiesto maggiori risorse e un miglior utilizzo di quelle disponibili; la valorizzazione dei professionisti socio-sanitari; il rafforzamento dell'offerta pubblica per



ridurre il ricorso al privato;

l'innalzamento della soglia di esenzione dal ticket per reddito familiare, ferma da vent'anni a 36.000 euro lordi annui.

Lavoro pubblico

Pur apprezzando gli stanziamenti per i rinnovi contrattuali 2025–2027, chiediamo di predisporre contestualmente tutti gli atti necessari per l'avvio delle trattative in ARAN, a partire dai settori che hanno già concluso la tornata 2022–2024.

Occorre intervenire da subito su vari profili per assicurare rinnovi contrattuali adeguati:

detassazione del salario accessorio, degli straordinari, delle tredicesime e dei benefici connessi ai rinnovi; superamento dei tetti 2016 dei Fondi destinati alla contrattazione integrativa; misure per rendere pienamente esigibile l'area delle elevate professionalità; rafforzamento di amministrazioni chiave — come il Ministero della Giustizia — attraverso la stabilizzazione del personale PNRR, l'adeguamento di organici oggi insufficienti e l'incremento del FRD, attualmente sottodimensionato.

Misure immediate devono riguardare anche l'Agenzia delle Entrate e l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, interessate da una riforma attesa da anni e ora in attuazione, che senza risorse aggiuntive dedicate al riconoscimento delle nuove posizioni organizzative e di responsabilità non potrà risultare davvero efficace e funzionale.

Va proseguito, inoltre, il percorso di ripresa delle politiche assunzionali, che deve interessare tutte le amministrazioni, da tempo alle prese con gravi e strutturali carenze di organico.

Le repliche del Governo

Nel corso delle repliche, il Ministro dell'Economia e delle Finanze Giorgetti, rispondendo al nostro intervento, ha confermato l'impegno del Governo a individuare in tempi rapidi soluzioni adeguate per superare il pagamento differito del TFS dei dipendenti pubblici, già censurato dalla Corte costituzionale e oggetto, in questi mesi, di una forte iniziativa della CSE — insieme ad altre Confederazioni — che ha coinvolto anche i due rami del Parlamento.

È attualmente in discussione un disegno di legge (DDL) sostenuto da parlamentari sia di maggioranza sia di opposizione.

Sulla possibile nuova “rottamazione” delle cartelle, il Ministro ha precisato che, “se decisa, si limiterebbe alla rateazione del debito con gli interessi, escludendo l'azzeramento, e ha condiviso l'idea che non si possa proseguire all'infinito su questa strada. Vedremo se a tali affermazioni seguiranno azioni concrete.

Il Ministro Zangrillo ha confermato la volontà di aprire al più presto il negoziato per i contratti 2025–2027 e di ricercare le condizioni per soluzioni alle questioni che la CSE ha rappresentato con chiarezza.

È evidente che siamo solo all'inizio del lungo iter di

PENSIONE



approvazione della Legge di Bilancio; nei prossimi due mesi la nostra iniziativa dovrà dispiegarsi affinché si producano effetti sostanziali, oggi solo annunciati.

Per la CSE è necessario rafforzare le misure di sostegno, costruendo una visione di sviluppo che privilegi la crescita, la ripartenza dell'economia, l'innovazione tecnologica e il valore del lavoro.

Servono dunque ulteriori risorse rispetto a quelle previste, da reperire aumentando la tassazione sulle spec-

ulazioni e sugli extraprofiti, utilizzando appieno tutti i fondi europei e portando a compimento i piani del PNRR. Alleghiamo al notiziario il documento consegnato a inizio riunione, che riassume — seppur sinteticamente e non in modo esaustivo — alcune delle questioni poste, e che sarà integrato nel corso del dibattito parlamentare che seguirà la presentazione del disegno di legge di bilancio da parte del Governo.



SETTIMANA CORTA E LAVORO AGILE

Posizioni di retroguardia e mancata assunzione di responsabilità rischiano di creare danni all'Agenzia!

Lo scorso 26 settembre si è tenuta una riunione nazionale che ha dato avvio al confronto con l'Agenzia sull'articolazione dell'orario di lavoro su 4 giorni settimanali. Si è trattato di un incontro meramente interlocutorio e propedeutico poiché le parti al tavolo hanno espresso la propria visione.

L'Agenzia ha evidenziato i "suoi timori" in ordine all'adozione dell'istituto in esame, sia rispetto alla tenuta dell'organizzazione, sia rispetto alla compatibilità con l'altro istituto del lavoro agile, lasciando immaginare che si stava indirizzando – probabilmente guidata da ecces-

siva prudenza – a fare valutazioni e ragionamenti differenziati, guardando sia ai processi di missione che alla tipologia di Uffici, facendo immaginare un diverso trattamento tra gli Uffici "core" rispetto a quelli "no core". Non vi abbiamo informato tempestivamente perché riteniamo opportuno mettere in fila i vari pezzi del puzzle e fare un discorso globale che tiene insieme tutti gli istituti contrattuali volti alla conciliazione della sfera personale con il lavoro ma che impattano, necessariamente, sui modelli organizzativi.

Le amministrazioni pubbliche, tradizionalmente, sono restie ad accogliere i mutamenti.

Certe resistenze sono, in parte, legate ai compiti istituzionali e alla loro essenza perché non deputate alla produ-

zione e al profitto.

Altre resistenze sono determinate da una visione, anche politica, che vuole le PP.AA. come un mero apparato. Per questo le innovazioni vengono introdotte, prioritariamente, nel settore privato. Infatti, anche per la settimana corta, all'attualità le uniche e solide esperienze si rinvencono, ad esempio, all'Istituto Intesa San Paolo, in Luxottica, alla Sace, alla Siae, etc., i cui accordi sindacali ne prevedono la totale compatibilità con il lavoro agile e con il co-working.

Le agenzie fiscali sono state pensate e create con modelli organizzativi diversi da quelli tipicamente ministeriali. E sono proprio quelle peculiarità che hanno consentito alla novità del lavoro agile (emergenziale e non) di attecchire e radicare.

L'introduzione di una nuova modalità di prestazione lavorativa non ha creato grossi scossoni che hanno compromesso la funzionalità e l'assolvimento dei compiti specifici della nostra agenzia: le attività di assistenza, di contrasto all'evasione, di difesa della pretesa tributaria non sono state limitate o ridotte a causa del lavoro agile. Lo stesso deve dirsi per gli obiettivi da convenzione – che ricordiamo sono altra cosa rispetto ai compiti istituzionali – che sono sempre stati raggiunti.

Semmai le maggiori criticità si sono registrate con l'introduzione di novità legislative (come il nuovo schema d'atto per gli accertamenti) o pratiche-operative (il c.d. spedizionario) che rallentano fortemente il lavoro quotidiano, costringendo i dipendenti, sempre alle prese con rallentamenti dei sistemi (da settimane Arcipelago funziona a singhiozzo) ai classici salti mortali per far quadrare il cerchio.

Pertanto, per FLP, l'attuale disciplina unilaterale dell'agenzia deve necessariamente costituire la base di partenza per la prossima contrattazione. Nonostante qualche indiscrezione di possibili revisioni al ribasso, crediamo impensabile che l'Agenzia si presenti al tavolo portando, come ipotesi di lavoro, soluzioni peggiorative. Non sarebbero in alcun modo suffragate da necessità oggettive.

Non si tratta solamente di dare attuazione alle nuove norme contrattuali che prevedono la possibilità di ampliare le giornate di lavoro agile per determinate categorie di personale. Si tratta, soprattutto, di eliminare alcune rigidità applicative/burocratiche, rendere esigibile il lavoro agile per tutti i dipendenti riducendo la discrezionalità data alla dirigenza che in alcune

regioni, Toscana e Veneto ad esempio, si tramuta in arbitrio. E, a nostro giudizio, ci sono anche i presupposti per implementare le giornate fruibili per tutti. E non soltanto per l'aspetto conciliativo ma, parallelamente, per una migliore operatività degli uffici.

È innegabile che a causa delle politiche imposte sul contenimento della spesa, l'agenzia sia stata costretta a rimodulare e rivedere il proprio patrimonio immobiliare.

Questo ha comportato una riduzione degli spazi e degli uffici. Con le ultime massicce assunzioni la situazione è esplosa: in diverse realtà territoriali, non si è in grado di allocare il nuovo personale. Una soluzione, prospettata ai tempi dalla stessa agenzia e poi abbandonata, è quella della possibile condivisione delle postazioni con rotazione del personale. Una scelta organizzativa vantaggiosa anche per l'agenzia stessa in quanto consentirebbe notevoli risparmi gestionali. Ma per applicarla non bisogna indietreggiare e avere paura del cambiamento.

Nessuno si attende svolte epocali in pochi giorni.

Ci vuole gradualità e abbandonare la visione, tipica in tanti dirigenti, del preferire il controllo visivo al risultato.

Purtroppo, e lo diciamo con amarezza e convinzione, spesso si tende a effettuare la scelta più comoda, rispetto a quella ottimale. Con l'alibi che, se qualcuno non rispetta le regole viene intrapresa la strada più semplice: togliere a tutti.

Non funziona così. Chiediamo ai dirigenti di fare i dirigenti e assumersi responsabilità: sanzionare i pochi che sbagliano e non punire tutti indistintamente. Chiediamo di agire veramente nell'interesse dell'amministrazione che sono chiamati a guidare e perseguirne le finalità. Non di stare nella loro Comfort Zone. Devono essere manager moderni capaci di pensare al benessere dei loro collaboratori.

FLP vuole tornare allo spirito sottostante la nascita delle Agenzie: amministrazioni snelle, efficienti e con personale adeguatamente valorizzato. Purtroppo, negli anni tanto si è perso.

Non cerchiamo colpevoli. Cerchiamo soluzioni capaci di ridare lustro e rilancio alle Agenzie che dovevano essere il fiore all'occhiello nel panorama pubblico ma che rischiano di diventare una brutta copia di un apparato ministeriale qualunque.

POER: BASTA INCERTEZZE. È TEMPO DI REGOLE CHIARE E DI UN PERCORSO STABILE DI VALORIZZAZIONE

La FLP chiede l'apertura immediata del confronto all'Agenzia delle Entrate e rilancia la Quarta Area come unica soluzione per restituire dignità, prospettiva e coerenza alle professionalità interne.

La FLP ritiene necessario riportare il confronto sul terreno della concretezza e della responsabilità.

Non servono soluzioni fantasiose o ipotesi campate in aria, ma regole chiare, trasparenza e una prospettiva strutturale: la Quarta Area.

La FLP ha trasmesso all'Agenzia delle Entrate una richiesta urgente di convocazione del tavolo di confronto sui criteri di conferimento dei nuovi incarichi POER, chiedendo contestualmente la trasmissione di tutta la documentazione propedeutica. Una richiesta che nasce dall'esigenza di ristabilire trasparenza e regole certe in un sistema che, negli anni, ha finito per trasformarsi in un meccanismo opaco, disomogeneo e fonte di crescente disagio tra i lavoratori. Le Posizioni Organizzative di Elevata Responsabilità (POER) erano nate come strumento straordi-

nario e temporaneo, utile a garantire la continuità della macchina amministrativa in una fase di transizione. Oggi, tuttavia, quel regime extracontrattuale si è protratto ben oltre i limiti della sua funzione originaria, creando una condizione di precarietà professionale che non giova né all'Amministrazione né ai colleghi che vi operano.

Come già avvenuto per le Posizioni Organizzative, la FLP aveva evidenziato fin dall'inizio i rischi di un sistema privo di prospettive di stabilità. È stato grazie all'intervento contrattuale fortemente voluto dalla nostra Organizzazione che si è riusciti a introdurre una forma di stabilizzazione dopo otto anni di incarico, restituendo certezza, riconoscimento e dignità professionale ai colleghi coinvolti.

Quell'esperienza dimostra che la via contrattuale, fondata su criteri chiari e condivisi, è l'unica in grado di garantire equilibrio e valorizzazione reale delle professionalità interne. Oggi, tuttavia, tale soluzione non è



praticabile per le POER, che restano un istituto extra-contrattuale, esistente solo in virtù di una norma speciale per le Agenzie fiscali. È quindi necessario riaprire il confronto politico e sindacale per costruire finalmente un sistema stabile e coerente.

Molti titolari di incarico, dopo anni di impegno, attendono ancora di conoscere il proprio futuro professionale alla scadenza del 28 febbraio 2026.

Chi aspira ad assumere tali funzioni, invece, non dispone di indicazioni certe sui tempi e sui criteri con cui verranno conferiti i nuovi incarichi, restando nell'incertezza su come orientare le proprie scelte.

Nel frattempo, la mancanza di direttive chiare e uniformi sta incidendo sul clima complessivo degli uffici, dove cresce un senso diffuso di disorientamento. Le strutture devono garantire la continuità del servizio in un contesto

segnato da attese, sovrapposizioni di compiti e difficoltà organizzative che, in assenza di un indirizzo univoco, si ripercuotono sulla serenità e sulla motivazione del personale non uniformi.

A ciò si aggiunge che in alcune aree del Paese le nuove attribuzioni di incarichi vengono gestite secondo modalità spesso in assenza di una cornice nazionale condivisa.

Tale disomogeneità rischia di determinare squilibri organizzativi e tensioni latenti tra strutture, con effetti sul buon andamento dei processi e sulla coesione interna.

Non è accettabile che una delle più grandi Amministrazioni del Paese viva nel dubbio, mentre si chiedono ai lavoratori impegno, risultati e responsabilità quotidiane.

L'Agenzia deve assumersi la responsabilità di una pianificazione chiara e condivisa, che restituisca coerenza al sistema e riconosca concretamente le professionalità



maturate.

Per la FLP la strada è una sola: la piena attivazione della Quarta Area (Elevate Professionalità), prevista dal nuovo ordinamento professionale e già riconosciuta nel comparto come strumento di valorizzazione stabile e meritocratica. Solo la Quarta Area può porre fine a un precariato di fatto che dura da anni e che tiene centinaia di colleghi sospesi tra incarichi rinnovabili, funzioni di responsabilità e assenza di riconoscimento contrattuale.

La FLP non si limita a denunciare: chiede un confronto immediato, reale e non formale, da convocare entro la fine di ottobre, per definire criteri chiari, uniformi e

trasparenti. Un confronto che non può essere rimandato oltre, perché ogni ulteriore ritardo significherebbe svuotare di senso il dialogo e condannare l'Amministrazione a una gestione disordinata e opaca del personale.

Chiediamo trasparenza nella trasmissione dei dati e delle proposte: quanti incarichi in scadenza, quali criteri di selezione, quali prospettive di continuità. Solo una piena condivisione di informazioni potrà restituire credibilità al processo e rasserenare gli uffici, dove oggi prevale la sensazione di incertezza e di assenza di regia centrale.

La FLP ribadisce che non è in discussione il valore dei



colleghi titolari di POER, che in questi anni hanno garantito continuità e risultati.

È in discussione la mancanza di un quadro stabile e di criteri omogenei che consenta di trasformare quell'esperienza in un percorso di crescita contrattuale, aperto a tutti e basato su merito e trasparenza.

Non servono nuove operazioni di rinnovo o scorciatoie procedurali, ma una scelta di responsabilità: aprire il confronto, costruire regole certe e avviare la transizione verso la Quarta Area.

Solo così si potrà ridare senso e prospettiva al middle management dell'Agenzia, restituendo dignità al lavoro e coerenza all'organizzazione.

La FLP è pronta a fare la propria parte, con spirito costruttivo e proposte concrete, ma anche con la determinazione di chi non intende più accettare il silenzio e la confusione come strumenti di gestione.

È tempo di passare dalle attribuzioni frammentarie alla programmazione. Dall'incertezza alla trasparenza. Dalla precarietà alla Quarta Area.

DEFINITI I CRITERI DI CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

LA FLP SI BATTE E OTTIENE PER LA PRIMA VOLTA IN AGENZIA UNA PROCEDURA PIÙ OBIETTIVA E TRASPARENTE.

Ferme restando le criticità denunciate dalla FLP in merito alla riorganizzazione, già ampiamente dettagliate nei mesi scorsi, nella giornata di ieri si è posto un tassello a un modello riorganizzativo che come FLP stiamo cercando ex post di rendere meno penalizzante per le lavoratrici e

i lavoratori dell'Agenzia, con buona pace di chi persevera in ormai comode e quotidiane posizioni di attacco strumentale e pretestuoso.

Nello specifico abbiamo chiuso insieme alle altre OO.SS. firmatarie, il confronto sui criteri di selezione per il conferimento delle posizioni organizzative, nel tentativo di dare ai colleghi una catena efficiente di coordinamento in un momento in cui giocoforza le attività potrebbero essere rese più "complesse" dalla riorganizzazione in atto. Come in ogni procedura di selezione, tanti vedranno il bicchiere mezzo pieno o vuoto sulla base delle personali sensibilità e della propria esperienza; la FLP ha provato sin da subito però di addivenire a una procedura che rispondesse a criteri di trasparenza e oggettività, una novità pressoché assoluta per l'Agenzia in questo ambito.

Non dimentichiamo che le posizioni di partenza dell'am-

ministrazione erano improntate alla quasi totale discrezionalità giustificata dalla necessaria "speditezza" di una procedura per noi sui generis in quanto priva di pesatura di punteggi e graduatorie, soggetta nei fatti alla totale discrezionalità / arbitrio del singolo dirigente d'ufficio. Al termine del confronto, non facile e a tratti molto aspro, abbiamo "vincolato"

l'Agenzia a vere e proprie procedure trasparenti cui potranno accedere i funzionari con almeno 3 anni di anzianità nell'area, requisito che verrebbe meno per effetto della riapertura della procedura in assenza in prima battuta di candidature.

Le procedure si svolgeranno a livello di singolo ufficio e ogni funzionario interessato potrà presentare fino a 2 domande, ovviamente per due diverse tipologie di Posizioni Organizzative.

Gli incarichi attribuiti dureranno 3 anni senza possibilità di rinnovo (cioè dopo i 3 anni tutte le posizioni saranno rimesse a bando).

Sarà ponderata l'esperienza professionale (fino a 20 punti), diversificata sulla base degli anni svolti in terza area (+0,8/anno) o in seconda area (+0,4/anno) e per quelli svolti precedentemente in altre amministrazioni (+0,2/anno, solo nei casi di accesso in ADM con mobilità inter-



compartimentale).

Saranno altresì ponderati i titoli culturali e professionali (fino a 20 punti), in particolare saranno valorizzati in crescendo il diploma (+10), la laurea triennale (+13), quella magistrale o di vecchio ordinamento (+16) cui si sommeranno il punteggio una tantum (+2) per i titoli ulteriori (gli stessi previsti per le procedure di progressione economica) e per chi ha già ricoperto incarichi POER, PO e IdR.

Per effetto dei punteggi maturati, i primi 5 candidati in graduatoria, incrementati dei pari merito, affronteranno un colloquio con il dirigente dell'ufficio, che potrà attribuire fino a ulteriori 20 punti con conseguente assegnazione dell'incarico a chi avrà conseguito il punteggio più alto.

Avremmo voluto il colloquio obbligatorio per tutti, ma abbiamo accettato il compromesso di renderlo tale solo per i primi 5 (più i pari merito), perché riteniamo che nella maggior parte degli uffici non si arrivi neanche a 5 domande per procedura.

Ribadiamo che per la FLP era importante affermare (o

meglio introdurre) in Agenzia il principio di attribuzione di una posizione di responsabilità remunerata senza la totale discrezionalità del dirigente, facendo emergere il giusto riconoscimento di criteri che rendano i candidati consapevoli di partecipare a una procedura "ad armi pari".

È evidente che la ricerca di criteri il più possibile equilibrati non potrà eliminare del tutto elementi di discrezionalità (non a caso abbiamo ritenuto eccessivo attribuire al colloquio il punteggio massimo di 20 punti e abbiamo chiesto e ottenuto lo stralcio del punteggio sulla valutazione).

Ci premeva, però, introdurre in Agenzia un metodo nuovo nel quale i dirigenti dovranno essere "più attenti" nella individuazione del funzionario più idoneo a ricoprire il ruolo, consapevoli che quello odierno è solo l'inizio di un percorso perfettibile e orgogliosi del nostro contributo in termini di trasparenza e obiettività.

I 4 BORGHI PIÙ BELLI D'ITALIA

L'Italia, terra di bellezze senza tempo, è la patria dei borghi: tesori nascosti che raccontano secoli di storia, cultura e tradizioni. Nel 2025, mentre il mondo si evolve rapidamente, questi borghi rimangono immutati nel loro fascino intramontabile: dalle cime delle montagne alle rive del mare, preparati ad essere incantato dalla bellezza senza tempo di questi gioielli italiani.

Se stai organizzando un viaggio in Italia nel 2025, aggiungi questi borghi alla tua lista dei luoghi da visitare:

1. Civita di Bagnoregio, Lazio: Conosciuta come "la città che muore", è arroccata su una collina di tufo ed è accessibile ai visitatori solo attraverso un ponte pedonale che sembra sospeso nel vuoto. Le sue strette stradine acciottolate e le case in pietra trasmettono un'aura di mistero e romanticismo.

Questo borgo è una tappa imperdibile per chiunque desideri vivere un'esperienza unica nel cuore del Lazio.

2. Matera, Basilicata: Celebrata come una delle città più antiche del mondo, ha recentemente ottenuto il riconoscimento come Capitale Europea della Cultura nel 2019.

Ogni giorno sorprende i visitatori con i suoi "Sassi di Matera", dichiarati Patrimonio dell'Umanità UNESCO: un labirinto di abitazioni e chiese scavate nella roccia calcarea.

In ogni sua sfumatura, Matera incanta e affascina i suoi visitatori, regalando loro un'esperienza unica e indimenticabile nel cuore della Basilicata.

3. Manarola, Cinque Terre, Liguria: E' uno dei borghi più affascinanti e pittoreschi delle Cinque Terre. Con le sue case colorate che si arrampicano sulle scogliere a picco sul mare crea un panorama unico al mondo.

Chiunque abbia la fortuna di visitare questo piccolo paradiso sul mare non può fare altro che innamorarsene perdutamente.

4. Alberobello, Puglia: Una piccola gemma di terra incastonata nella Valle d'Itria, famoso in tutto il mondo per i suoi oltre 1500 trulli, dichiarati Patrimonio dell'Umanità UNESCO.

Rappresentano antiche abitazioni dalla forma conica costruite con pietre locali, dove ognuno di essi ha una storia unica da raccontare. Alberobello è molto più di una semplice destinazione turistica, è un luogo che incanta e affascina con la sua bellezza e il suo fascino unico, rendendolo una tappa imperdibile per chi visita la Puglia.





sport

UNA LAZIO SOLIDA BATTE LA JUVENTUS

BASIC DA FUORI ROSA A UOMO PARTITA - CONTESTATO IL PRESIDENTE LOTITO

Dall'inviato Fabio Tozzi

Roma - Domenica 26 ottobre allo stadio Olimpico di Roma, si è giocata Lazio -Juventus, una delle classiche del campionato italiano.

Di fronte a 50.000 spettatori, la partita si è conclusa con la vittoria dei capitolini grazie ad un gol di Basic, giocatore fuori rosa fino al mese scorso, e reintegrato per l'emergenza dovuta ai tanti infortuni.

La curva contesta il Presidente Lotito, e la squadra si presenta con diverse assenze, l'ultima Tavares stiratosi in settimana. Il tecnico della Juventus lascia sorprendentemente in panchina Yildiz e Thuram.

Il primo tempo ha visto una superiorità della Lazio, che partendo bene è andata subito in vantaggio al minuto 9 con il centrocampista Tomas Basic con un tiro da fuori area leggermente deviato da Gatti che si è insaccato alla sinistra del portiere Perin. Guenzonzi ha avuto anche l'occasione per raddoppiare, ma il tiro a botta sicura è stato respinto sulla linea da Gatti. Scampato il pericolo, la Juventus ha avuto un sussulto con David, che davanti ad un provvidenziale Provedel si è visto respingere il tentativo di scavetto.

Nel secondo tempo Tudor sostituisce Cambiaso con Yildiz passando al 3-4-2-1. Nonostante la pressione Juventina, la partita

scorre senza grandi sussulti fino a che entra in scena l'arbitro Colombo il quale, prima grazia McKennie, già ammonito, per un fallo su Guendouzi quasi da ultimo uomo, e successivamente, grazia Locatelli dopo un fallo di reazione. Isaksen, finalmente in palla ieri sera, manda al manicomio la difesa bianconera provocando una serie di cartellini gialli. Colombo sorvola anche su un possibile rigore per un pestone di Gila su Conceicao. Inizia la girandola delle sostituzioni: Sarri inserisce Pellegrini e Vecino, per la Juve entrano Thuram e Openda. I biancocelesti con il fiato corto arretrano il baricentro. Provedel fa una gran parata sulla testata di Thuram. Subito dopo Cataldi s'immola col corpo su un siluro di Locatelli. Entrano Pedro, Noslin per la Lazio, Joao Mario per la Juve. Il finale di partita è un assalto bianconero ma la Lazio resiste e porta a casa il risultato. Al fischio finale Il boato dell'Olimpico è una liberazione per i tifosi biancocelesti. La Lazio vince meritatamente, con una prestazione di grande carattere e solidità. Per la Juventus, i prossimi, saranno giorni decisivi per il tecnico Tudor.





LAZIO- JUVENTUS 1-0

LAZIO (4-3-3): Provedel 7; Lazzari 6(9'st Pellegrini 6,5), Gila 6,5, Romagnoli 7, Marusic 6,5; Guendouzi 6,5, Cataldi 7, Base 7.5 (23'st Vecino 6); Isaksen 8 (37'st Pedro ng), Dia 5,5 (37'st Noslin ng), Zaccagni 6.5. In panchina: Mandas, Furlanetto, Patric, Provstgaard, Hysaj, Belahyane.

All. Sarri 8

JUVENTUS (3-5-2): Perin 6; Kalulu 6, Gatti 6,5 (41'st Joao Mario ng), Kelly 6; Conceição 6,5, Koopmeiners 5 (21'st Thuram 6), Locatelli 5, McKennie 5,5 (33'st Openda ng), Cambiaso 5 (1'st Yildiz 5,5); David 4 (21'st Kostic 5,5), Vlahovic 5. In panchina: Di Gregorio, Fuscaldò, Pedro Felipe, Rugani, Kostic, Adzic, Miretti, Zhegrova.

Tutti. Tudor 5

Arbitro: Colombo 3

Reti: 9'pt Base

Nota: ammoniti: Lazzari, Guendouzi, Koopmeiners, Locatelli, McKennie, Kelly. Angoli 2-5. Spettatori: 50.000

cinem

In un futuro imprecisato, l'umanità è programmata per interrompere il processo di invecchiamento a 25 anni, allo scoccare dei quali parte un conto alla rovescia che conduce alla morte se non si lavora/ruba per accaparrarsi tempo.

Alfiere di una fantascienza etica, Andrew Niccol, cambiando nella finzione le regole sociali in gioco, si rivolge allo spettatore del presente e tenta di renderlo maggiormente consapevole della realtà in cui vive. In questo film, diretto discendente di Gattaca, prende le mosse da un'idea geniale, una perfetta allegoria dell'economia di mercato e della lotta di classe che avrebbe fatto la gioia della controcultura anni sessanta: infatti non possono non venire in mente le tante pellicole europee (nell'era nouvelle vague, in primis) che, attraverso una messinscena povera, usavano la fantascienza per parlare della contemporaneità (in questo caso la Crisi, rivelando la sua genesi).

L'opera fa parte, anche, di un corposo sottogenere distopico che immagina un futuro ordinato e disumano, dove gli ultimi della "catena alimentare" si ribellano. Certo un'idea non fa il film, ma questo racconto fra Philip K. Dick, La Fuga di Logan e Bonnie e Clyde (col motto "Rubare ai ricchi per donare ai poveri") è sviluppato alla perfezione, sia attraverso dialoghi intrisi di giochi di parole sul tempo (per riflettere sulla sua influenza cultural-linguistica), sia disseminando dettagli che arricchiscono la metafora politica: la superiorità dei poveri che vivono "alla giornata", senza il limite della paura di morire "per caso" dei (potenziali) immortali; la figura del "guardiano del tempo" di un ottimo Cillian Murphy, classico "poliziotto" che applica la Legge senza interrogarsi sui termini della Giustizia e che rimarrà vittima dello stesso Sistema che difende; la noia dei "ricchi" che vivono in una campana di vetro; lo stesso titolo del film "in tempo", perché il tempo è...denaro. I giorni blu mare staccano da notti color arancio.

Niccol si fida sempre troppo delle sue idee e (qui più che altrove) si dimentica il film. In questo In Time, come in Gattaca e S1m0ne (ma anche The Truman Show), parte da un assunto in odore di stereotipo ma riesce - almeno inizialmente - a rendere il tutto digeribile. 'Fantascienza adulta', si diceva una volta. Il film (neanche tanto) vagamente a tema che però ben dispone grazie a una classicità orwelliana/bradburyana senza tempo. Solo che poi c'è da portare avanti un film intero e lì le cose si complicano.

La voce over di Timberlake, in apertura, a dire il vero solleva già le prime perplessità: didascalia introduttiva che in una manciata di secondi chiarisce le regole del gioco con un concentrato informativo troppo scoperto.

E un immediato prosieguito che sbobina la lezione iniziale correlandola di qualche esempio pratico. Ma pazienza. La narrazione, bene o male, è innescata e non è poi così difficile farsi sedurre. Almeno per un po'. Poi Niccol comincia a fare confusione. Tiene i piedi in troppe staffe (fantascienza distopica, azione, thriller, love story) e comincia a girare semplicemente a vuoto. Torna a più riprese sugli stessi concetti, ripropone/ribadisce medesimi passaggi e situazioni 'significanti' e si dimentica di perfezionare a dovere molti nessi causa-effetto.

E così va a finire che i due piani fruitivi del film si sfilacciano entrambi e non riescono più a sorreggersi a vicenda né a mantenere un'autosufficienza parallela. L'uno, quello iperbolico/metaforico, perde rapidamente appeal, perché il binomio tempo/denaro, con annesso apologo anticapitalista, denuncia tutto il suo ripetitivo semplicismo.

L'altro, meramente intrattenitivo, non è sorretto da una regia veramente a suo agio in contesti prettamente dinamici (inseguimenti, sparatorie) e quando tenta la carta della singola sequenza a effetto, riesce di rado (il 'braccio d'acciaio'), solo parzialmente (il drammatico incontro 'fatale' con la mamma-coetanea, dalla tempistica decisamente forzata) o mina le fondamenta della solidità di scrittura con esagerazioni fuori contesto (l'all in 'definitivo' a Texas Hol'em, difficile da giustificare senza declassare la solidità psicologica del personaggio). Per non parlare delle derive narrative di dubbia coerenza interna (l'improvvisa trasformazione della coppia Timberlake/Seyfried in Bonnie&Clyde versione Robin Hood, intenti a rapinare banche con una facilità irrisoria e per finalità che andrebbero verificate a dovere sul piano banalmente logico). Ovviamente, tutto al netto della fotografia di Roger Deakins, che fa la sua solita, porca figura e garantisce un minimo sindacale di 'eleganza' per tutta la durata del film.

In Time è insomma un altro organico capitolo della filmografia di Niccol, finanche riconoscibile in senso autoriale; ma anche esemplare dei limiti di un regista/sceneggiatore incapace di evadere dai rigidi e seriosi confini tematici che caratterizzano tutti i tasselli della sua filmografia.

na



cinema

il libro

Robert Langdon è a Praga insieme a Katherine Solomon, con cui ha da poco avviato una relazione. Un viaggio di piacere in veste di accompagnatore dell'esperta di noetica, invitata a una conferenza in città per esporre le sue innovative teorie sulla mente.

All'improvviso, gli eventi prendono una piega inquietante: la mattina del quarto giorno Katherine sembra sparire senza lasciare tracce e Robert assiste, sul ponte Carlo, a una scena che sfida la razionalità e di fronte alla quale reagisce d'istinto, finendo nel mirino dei servizi di sicurezza cechi. Intanto, a New York, una misteriosa organizzazione mette in campo risorse all'avanguardia per distruggere il manoscritto che Katherine ha consegnato al suo editore e che raccoglie le sue rivoluzionarie ricerche.

Ma come mai quello che dovrebbe essere un saggio teorico attira così tanto interesse? In poco più di ventiquattr'ore, Langdon dovrà dimostrarsi in grado di ritrovare Katherine, seminare le forze dell'ordine della città e quelle dell'ambasciata americana e oltrepassare le porte di un laboratorio segreto in cui vengono condotti esperimenti indicibili.

La posta in gioco è altissima: una nuova concezione della mente, una visione che può regalare un futuro diverso all'umanità ma che potrebbe, anche, diventare un'arma dall'impatto devastante.

DALL'AUTORE DE IL CODICE DA VINCI

DAN
BROWN

L'ultimo
SEGRETO

Rizzoli

