

N. 506- 507 gennaio 2026



FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



CCNL FUNZIONI CENTRALI 2025/2027

IN QUESTO NUMERO

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

CCNL

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

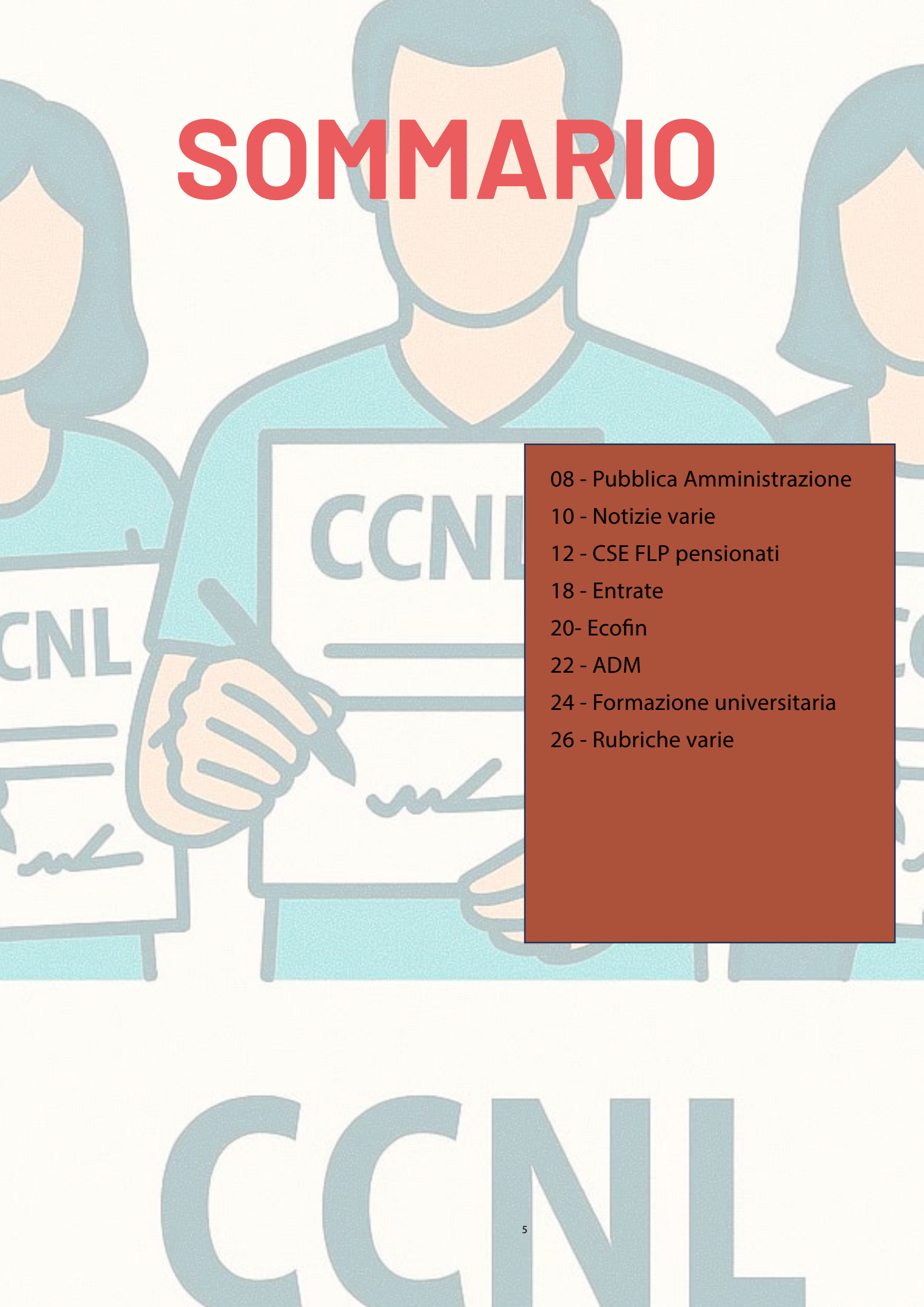
Redazione:
Marco Carlomagno, Roberto Sperandini, Lauro Crispino, Roberto Cefalo.

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

The background of the page features a stylized illustration of three people. In the center, a man with dark hair and a light blue shirt holds a large white sign with the letters 'CCNL' in bold blue font. To his left, a woman with dark hair and a light blue shirt holds a smaller white sign, also with 'CCNL' in blue. To his right, another woman with dark hair and a light blue shirt is partially visible, holding a sign that also has 'CCNL' on it. The signs have some faint, illegible text and lines below the main 'CCNL' text. The overall style is simple and graphic.

08 - Pubblica Amministrazione

10 - Notizie varie

12 - CSE FLP pensionati

18 - Entrate

20- Ecofin

22 - ADM

24 - Formazione universitaria

26 - Rubriche varie

CCNL FUNZIONI CENTRALI 2025/2027

**Serve una profonda rivisitazione del sistema di relazioni sindacali
per rafforzare la partecipazione.**

No della FLP ad un'operazione di mera manutenzione degli istituti

Si è svolta in Aran la terza riunione per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Centrali 2025-2027.

Dopo una prima riunione di apertura e una seconda che aveva al centro del negoziato un primo esame della parte

economica del CCNL, in considerazione degli stanziamenti della legge di bilancio, il confronto è proseguito sulla base di una bozza presentata da Aran relativa al sistema delle relazioni sindacali e ai riflessi dell'utilizzo dell'Intelligenza artificiale sul rapporto di lavoro.

L'attuale modello delle relazioni sindacali necessita una profonda rivisitazione che rafforzi la partecipazione e il ruolo dei sindacati e dei lavoratori per gestire questa nuova delicata fase di trasformazione delle pubbliche amministrazioni, alle prese con le sfide dell'innovazione,

della trasformazione digitale e dell'Intelligenza artificiale. Materie e argomenti che sono entrate prepotentemente nella vita lavorativa e che necessitano di adeguati strumenti di governo e di condivisione.

Riteniamo, quindi, insufficiente pensare all'ennesima operazione di mera manutenzione degli istituti contrattuali, considerato che l'impianto attuale risale sostanzialmente a più di 20 anni, e appare non adeguato ad accompagnare efficacemente i processi di cambiamento in atto. La FLP ha quindi rappresentato come sia necessario una robusta modifica dell'impianto attuale, aumentando significativamente le materie di contrattazione e di confronto, a partire dai sistemi di valutazione e delle performances, alla formazione, ai carichi di lavoro, al rafforzamento del lavoro agile e ai riflessi dell'Intelligenza artificiale sul rapporto di lavoro.

Per quest'ultimo aspetto, che non è tanto lontano dalla



sua concreta applicazione nelle pubbliche amministrazioni, che anzi in alcuni casi già sperimentano nella definizione dei processi lavorativi, abbiamo segnalato la necessità di una attenta valutazione e regolamentazione, per garantire adeguate tutele al personale, con particolare attenzione sulla sua applicazione ai fini valutativi, al cambiamento delle procedure e ai tempi di lavoro, ai livelli di responsabilità del personale nell'utilizzo degli applicativi, alle professionalità necessarie e all'individuazione delle nuove famiglie professionali. Una richiesta la nostra non "di parte", ma oggettiva, considerato che le misure previste per legge sul riconoscimento del merito, sulla centralità dei sistemi di valutazione e della formazione, adottate unilateralmente dal governo, non possono prescindere da un

pieno coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Come per le altre due riunioni l'approfondimento sulle proposte fatte da Aran e OO.SS. avverrà in una fase successiva del negoziato, dopo una prima valutazione di tutte le materie oggetto del CCNL.

La prossima riunione è prevista per il 3 febbraio 2026.

RIFORMA DELLA CORTE DEI CONTI: NOVITA' SULLA RESPONSABILITA' ERARIALE

**Nuova tipizzazione della "colpa grave", nuovi limiti del potere
riduttivo del giudice contabile e obbligo di copertura
assicurativa per chi gestisce risorse pubbliche.**

Nella Gazzetta Ufficiale del 7 gennaio 2026, n. 4, è stata pubblicata la L. 1/26, recante "Modifiche alla legge 14 gennaio 1994, n. 20, e altre disposizioni nonché delega al Governo in materia di funzioni della Corte dei conti e di responsabilità amministrativa e per danno erariale".

Il provvedimento ha introdotto importanti modifiche sulla responsabilità amministrativa per danno erariale, ulteriori disposizioni in materia di controllo e consultive della Corte dei Conti e ha altresì conferito una delega al Governo per la riorganizzazione e il riordino delle funzioni della Corte dei Conti.

In particolare, le principali novità sono le seguenti:

Definizione di "colpa grave": violazione manifesta e macroscopica di norme, errore grossolano nei fatti o affermazione/negazione inequivocabile di fatti.

Confini del potere riduttivo del giudice contabile: Riduzione del danno addebitabile al responsabile (non oltre il 30% del pregiudizio, o il doppio della retribuzione/compenso percepito).

Obbligo di copertura assicurativa per chi gestisce risorse pubbliche: l'art.1, co.7 recita: è aggiunto, in fine, il seguente comma: «4-bis. Chiunque assuma un incarico che comporti la gestione di risorse pubbliche dalla quale discenda la sua sottoposizione alla giurisdizione della Corte dei conti

è tenuto a stipulare, prima dell'assunzione dell'incarico, una polizza assicurativa a copertura dei danni patrimoniali cagionati dallo stesso all'amministrazione per colpa grave. Nei procedimenti per i danni patrimoniali, l'impresa di assicurazione è litisconsorte necessario»

La FLP è assolutamente contraria alla norma de quo, la cui genericità delle disposizioni in materia di incarichi si estende, in assenza di chiari livelli di responsabilità nella predisposizione degli atti, a gran parte dei dipendenti pubblici, imponendo loro di farsi carico totalmente dei costi assicurativi senza alcun obbligo delle Amministrazioni di contribuire.

La FLP a tutela dei dipendenti pubblici e per non aggravare i loro costi con la stipula di contratti assicurativi, già da anni ha stipulato una polizza assicurativa con ampia copertura nell'ambito della responsabilità civile patrimoniale.

Gli iscritti alla FLP, infatti, godono di una tutela assicurativa con la AIG, compagnia assicurativa leader a livello mondiale, senza bisogno di ulteriori adempimenti a loro carico.

È possibile consultare la scheda delle garanzie previste e il fascicolo informativo collegandosi <https://www.flp.it/polizza-assicurativa/>

I CONTENUTI DEL XIII RAPPORTO SUL BILANCIO DEL SISTEMA PREVIDENZIALE

Nel 2024, il saldo previdenziale migliora e il rapporto lavoratori-pensionati è in aumento

Per un sistema in permanente equilibrio, la previdenza andrà separata dall'assistenza

Qualche settimana fa, presso la Sala Regina della Camera dei Deputati, è stato presentato il “Rapporto sul Bilancio del Sistema Previdenziale” curato dal Comitato Tecnico Scientifico e dagli Esperti del Centro Studi e Ricerche “Itinerari Previdenziali”, giunto quest’anno alla sua tredicesima edizione.

Come sempre, anche in questa circostanza la lettura del “Rapporto” consente di poter fare un giro di orizzonte sulla situazione in cui versa il nostro sistema previdenziale attraverso l’analisi degli andamenti della spesa pensionistica, delle entrate contributive e dei saldi delle differenti gestioni pubbliche e privatizzate, nella circostanza con tutti i dati riferiti all’anno 2024. Quello che emerge, alla fine è un quadro complessivamente attendibile in ordine all’adeguatezza delle prestazioni offerte dal nostro welfare, che presenta certo criticità ma anche con alcuni importanti aspetti positivi e, a seguire, e proprio sulla base dei dati rilevati, alcune considerazioni conclusive sulla sostenibilità e sul futuro del nostro sistema previdenziale. Vediamo allora alcuni degli indicatori più importanti che emergono dal “Rapporto”:

- Il numero totale di pensionati nel 2024 è stato di 16.305.880, con un incremento di 0,47% (+75.723) rispetto al 2023 (nel lontano 2018, invece, erano poco più di 16 milioni, precisamente n. 16.004.000); sempre nel 2024, le “pensioni IVS” (Invalidità, Vecchiaia e Superstiti), le pensioni ordinarie derivanti da contributi obbligatori sono state pari a 17.757.257, mentre sono state n. 4.644.565 le c.d. “pensioni assistenziali INPS” (sussidi economici erogati dallo Stato tramite l’INPS a cittadini in situazioni di bisogno economico o fisico, non legate ai contributi versati, ma basate su requisiti di reddito e invalidità tipo assegno sociale, prestazioni per invalidi civili, ciechi, sordi, indennità di accompagnamento, etc. etc.), e infine n. 613.189 le prestazioni indennitarie INAIL (coprono infortuni sul lavoro e malattie professionali).

- Il numero di prestazioni pensionistiche in pagamento nel 2024 è dunque risultato pari a 23.015.011, con una crescita di oltre 95mila trattamenti (+0,42%) rispetto alle 22.919.888 del 2023.

- la spesa previdenziale nel 2024 è stata pari a 286,14 mld di euro ed è risultata in crescita del 18,73 % rispetto all’anno precedente, e questo in ragione della corrispondente crescita delle pensioni assistenziali (+2,30%) mentre quelle IVS sono cresciute di poco (+ 0,03%) e quelle indennitarie sono diminuite (-2,23%); infine, altro dato importante, le pensioni di vecchiaia hanno superato nel 2024 quelle anticipate.

- Nello stesso anno sono cresciute però anche le entrate contributive (l’ammontare complessivo è risultato pari a 260,59 mld di €) grazie all’aumento degli occupati e all’incremento delle retribuzioni. Il saldo previdenziale, ancorché si mantenga ancora in negativo, migliora rispetto al precedente anno passando dai -30,72 miliardi del 2023 ai -25,55 dell’anno 2024.

- Il rapporto tra lavoratori attivi e pensionati raggiunge nel 2024 quota 1,4758, che pur ancora al di sotto di quell’1,5 ritenuto dagli esperti la soglia minima di sicurezza per la tenuta a medio-lungo termine della nostra previdenza obbligatoria, appare in aumento rispetto ai dati precedenti.

Sulla base dei dati di cui sopra, è possibile affermare, e il “Rapporto” lo dice apertamente, che il sistema previdenziale ha conti sostanzialmente in equilibrio già oggi e che potranno reggere ancora di più in futuro, con un rapporto tra lavoratori attivi e pensionati che nei prossimi anni potrà anche superare l’1,5. Il macigno che il sistema previdenziale si porta dietro, noi lo diciamo da tempo, è la commistione tra previdenza e assistenza: se si tenesse conto delle sole pensioni ordinarie e non di quelle assistenziali, il numero dei pensionati scenderebbe da 16,3 a 13,5 mln, portando il rapporto attivi/pensionati a un 1,77 che appare un indice sufficiente a garantire la sostenibilità finanziaria di medio-lungo termine del nostro sistema.

Quale allora la ricetta per il futuro? In primo luogo, la separazione tra previdenza e assistenza, come noi chiediamo da tempo; in secondo luogo, ovviamente, politiche industriali che migliorino l’organizzazione, la sicurezza e la qualità del lavoro nel nostro Paese e che aumentino in ultimo la produttività, il che rappresenta da sempre la condizione essenziale per migliorare il bilancio previdenziale di un Paese e tenerlo in equilibrio.



PRESENTAZIONE REPORT CREL - SINDACATI E PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

La risorsa negoziale per l'innovazione

L'importante evento si è tenuto mercoledì 21 gennaio 2026, presso la storica Sala Biblioteca del Palazzo INAIL in via IV Novembre 144A a Roma.

L'iniziativa è stata promossa dal CREL – Centro di ricerca Leopoldo Elia dell'Università LUMSA, in collaborazione con l'Associazione Vincenzo Saba, per presentare il report della ricerca CREL dedicata al rapporto tra sindacati e pubbliche amministrazioni, alla quale hanno contribuito, con le loro osservazioni, anche le principali Organizzazioni Sindacali del lavoro pubblico tra le quali la FLP.

Dopo i saluti istituzionali del Prof. Alessandro Natalini, ordinario di Scienza politica (Università LUMSA) e direttore del CREL (Università LUMSA) i lavori sono stati introdotti dal prof. Andrea Ciampani, ordinario di Storia contemporanea (Università LUMSA) e componente del CREL.

Sono poi intervenuti:

Emmanuele Massagli, presidente della Fondazione Ezio Tarantelli, Mario Scotti, già presidente dell'Associazione Vincenzo Saba.

Tra i relatori delle organizzazioni sindacali invitate al dibattito, moderato da Antonio Naddeo, Presidente ARAN, era presente per la FLP il Responsabile dell'Area Contrattazione,

dott. Roberto Cefalo.

Nel suo intervento Roberto Cefalo, nel condividere gran parte degli spunti e delle suggestioni contenute nella ricerca, ha sottolineato come sia importante che in una fase ancora contraddistinta dalla caotica invasione legislativa su tutti gli aspetti del lavoro pubblico, non ultimo il rapporto di lavoro e il sistema di partecipazione, il report sottolinei invece l'importanza e la centralità della partecipazione dei lavoratori e dei sindacati nel processo di innovazione e di modernizzazione delle pubbliche amministrazioni.

La FLP, ha ribadito Roberto Cefalo, è impegnata in occasione della tornata contrattuale 2025-2027 a rendere effettivamente praticabile questa opzione, rafforzando significativamente il sistema di relazioni sindacali e le materie che devono rientrare nella piena disponibilità del sistema negoziale. A partire dalle ricadute dei processi di innovazione di utilizzo dell'Intelligenza artificiale fino al lavoro agile e da remoto e al decollo del welfare aziendale come strumento di miglioramento del benessere organizzativo e della migliore conciliazione vita lavoro.

L'incontro è stato occasione di confronto e approfondimento sui temi emersi dalla ricerca, favorendo il dialogo tra mondo accademico, istituzioni e parti sociali e per questo ringraziamo l'Università LUMSA e il CREL per l'invito.

Intervista al Segretario Generale FLP Marco Carlomagno da Daniele Biacchessi, nel programma "Il Timone" su Giornale Radio



Il 28 gennaio 2026 il Segretario generale FLP Marco Carlomagno è stato intervistato da Daniele Biacchessi, nel programma "Il Timone" su Giornale Radio per parlare dell'antologia "PAntascienza al Potere - 15 racconti sui governi del futuro".

In questa antologia, Carlomagno e gli altri autori cercano di immaginare cosa possa avvenire nel futuro della pubblica amministrazione, nei rapporti con i cittadini, con le imprese, con i valori e i sentimenti, in una società sempre più governata da algoritmi e dalla robotica, raccontando le sfaccettature di questioni che molto spesso i cittadini si trovano costretti a vivere senza capire il perché. L'idea è provare a immaginare che cosa invece debba essere una pubblica amministrazione efficace, una pubblica amministrazione che lavora al servizio dei cittadini.

Nel racconto "Zona d'ombra" il Segretario ha immaginato il lavoro pubblico in un'Italia del 2075 dove la PA è iper-digitalizzata ma profondamente vulnerabile, e la trasparenza totale crea nuove forme di invisibilità. E il potere, quando si sente minacciato, non è mai neutrale.

Raccontando la storia di una dipendente doganale e sindacalista che combatte una battaglia di diritti in un sistema pubblico automatizzato dove l'algoritmo è legge, finché

una sparizione imprevista fa crollare l'illusione di controllo.

Autori:

Andrea Angiolino, Luigi Brasili, Nicola Catellani, Marco Carlomagno, Andrea Franco, Francesca Garelo, Corrado Giustozzi, Francesco Grasso, Monia Guredda, Giovanni Manca, Antonio Naddeo, Michele Piccolino, Andrea Tironi, Francesco Troccoli, Sergio Valzania

Per riascoltare la puntata:

<https://youtu.be/eJcCcZ2oopI?si=VliojNThZ8ak7UzF>

A MANOVRA DI BILANCIO 2026 IN VIGORE DAL 1° GENNAIO

Pensioni: l'età pensionabile si alza dal 2027; stop a "quota 103" e "opzione donna"; conferma di ape sociale; sul TFS, poche le novità ma in negativo.

Sul Supplemento Ordinario n. 42/L della G.U. n. 301 del 30 dicembre 2025, è stata pubblicata la Legge 30.12.2025, n. 199 che reca il bilancio di previsione dello Stato per l'anno 2026 e quello per il triennio dal 2026 al 2028.

È composta complessivamente da 21 articoli, il primo dei quali consta di 973 commi recanti le diverse norme e misure; dal n. 2 al n. 20, trovano posto gli stati di previsione dei Ministeri; l'ultimo, art. 21, ne dispone l'entrata in vigore dal 1° gennaio 2026.

La legge di bilancio è stata costruita sulla base del quadro di finanza pubblica fissato dal Documento Programmatico di Finanza Pubblica (DPFP): l'entità della manovra complessiva risulta pari a circa 22 mld € (3,3 mld in più rispetto alla previsione originaria del DDL), parte dei quali arriverà da maggiori entrate, purtroppo, attingendo ancora una volta dal sistema previdenziale per fare cassa, parte da un "prestito"

di Banche e Assicurazioni sulla scorta di quanto già avvenuto nella manovra precedente, e in ultimo da una nuova spending review con tagli nei bilanci delle PP.AA..

Tra le misure più importanti recate dalla legge di bilancio vanno segnalate: il taglio dell'IRPEF per il c.d. cetso medio (aliquota dal 35 al 33 % per la fascia di reddito 28-50mila), con uno sconto massimo di 440 € annui, e sterilizzazione dopo i 200mila € di reddito; la rottamazione (la quinta) delle cartelle esattoriali emesse a tutto il 2023, con rateazione fino a 9 anni; la conferma dei bonus fiscali casa (50% ristrutturazioni prima casa) e l'aumento del bonus mamme; congedi parentali fruibili fino ai 14 anni dei figli; conferma aliquota al 21% sugli affitti brevi per il primo appartamento e del 26% per il secondo, mentre dal terzo in sù scatta il reddito d'impresa; infine, forte incremento delle spese per la Difesa (2026, 3,5 mld €; 2027, 7 mld.; 2028, 12 mld, complessivamente 22,5 mld di € nel triennio, lo 0,15% del PIL). Di notevole importanza anche le misure varate per il 2026 in materia di detassazione dei rinnovi contrat-



tuali e del salario accessorio, ma in misura differenziata tra lavoratori pubblici e privati, rispetto ai quali la nostra Federazione ha dato conto ed espresso le proprie valutazioni con il Notiziario n. 38 del 30.12.2025, al quale naturalmente rinviamo.

Tra le norme recate dalla legge di bilancio, ci sono naturalmente anche quelle che riguardano il sistema previdenziale, che trovano tutte posto all'art. 1, e più precisamente ai commi: n. 162-163, dal n. 179 al n. 205 compresi e infine n. 717-718, e dei cui contenuti proviamo ora a dar conto proponendo una sintesi per le singole opzioni.

PENSIONE DI VECCHIAIA E PENSIONI ANTICIPATE ORDINARIA E CONTRIBUTIVA

A partire dal 2027 l'età pensionabile tornerà ad aumentare, come previsto dalla normativa vigente che disciplina l'adeguamento automatico dei requisiti anagrafici in base agli aggiornamenti ISTAT sulla speranza di vita. La legge di bilancio 2026 prevede l'aumento di un mese a partire dal 1.1.2027 (serviranno pertanto 67 anni e 1 mese per la pensione di vecchiaia con 20 anni di contributi e 42 anni e 11 mesi di contributi - un anno in meno per le donne - per la pensione anticipata ordinaria), e ulteriori due mesi a partire dal 1.1.2028 (serviranno per uscire 67 e 3 mesi per la pensione di vecchiaia con 20 anni di contributi e 43 anni

e 1 mese di contributi - un anno in meno per le donne - per la pensione anticipata ordinaria), mentre resta invariata la finestra mobile di tre mesi.

La misura interesserà in egual modo anche le "pensioni anticipate contributive" di chi ha iniziato a lavorare dal 1.1. 1996, e anche quelle del personale del comparto Sicurezza e Difesa (militari Forze Armate, Polizia di stato; etc. etc.).

L'aumento dell'età pensionabile dal 2027 non interverrà invece solo per una piccola platea di lavoratori, il 2%, 10 mila lavoratori circa su quasi mezzo milione che va mediamente in pensione in un anno, e precisamente: quelli che svolgono attività gravose (all. B Legge 205/2017: insegnanti di scuola dell'infanzia ed educatori asili-nido; operai edili; gruisti; conducenti mezzi pesanti; personale viaggiante; infermieri e ostetrici con turni; addetti alle pulizie, raccolta rifiuti, etc.) e quelli che svolgono attività usuranti (D.Lgs. 67/2011: lavoratori turnisti notturni di continuità; lavori in galleria/cava/ miniera; esposizione ad alte temperature; etc.). Ma sorprendentemente non vengono esclusi dall'aumento dell'età pensionabile i cosiddetti "lavoratori precoci", al netto di quelli con attività gravose.

Al netto di questa platea, davvero minima, dunque, l'età pensionabile crescerà dal 2027, e con tanti saluti alle promesse fatte e agli impegni ripetutamente assunti da Forze ed esponenti di primo piano del Governo. Va però



correttamente segnalato come, in base alla norma varata, l'incremento dell'età pensionabile fa salvo l'anno 2026 e decorre - primo step - dall'anno 2027, e questo consente di poter immaginare (come ha fatto il SSS Durigon) che ci sia ancora la possibilità di modificare il quadro attuale operando un nuovo blocco, magari anche solo parziale e selettivo come qualcuno ha anche ipotizzato. Ovviamente, come CSE FLP Pensionati seguiremo da vicino questa partita, essendo convinti della necessità di un intervento definitivo in corso 2027 per uno stop totale all'aumento dell'età pensionabile. A tal proposito è utile segnalare come, in base alle previsioni attuali, l'aspettativa di vita continuerà a crescere nei prossimi anni, e si prevede ogni due anni un allungo di tre mesi. E per questo va bloccata! Ma per il 2026, tutto comunque rimane invariato con la riconferma delle regole vigenti per il 2025 e dunque:

- pensione di vecchiaia a 67 anni d'età con minimo 20 anni di contributi;
- pensione anticipata ordinaria con 42 anni+10 mesi di contributi (- 1 anno per le donne) e finestra mob. di 3 mesi;
- pensione anticipata contributiva riservata ai lavoratori assunti dal 1.1.1996 con 64 anni di età e 20 anni di contributi, avendo maturato un assegno pari almeno a 3 volte il trattamento minimo INPS, requisito che scende a 2,8 volte per le donne con un figlio e a 2,6 volte in presenza di due o più figli, e con finestra mobile di tre mesi.

PENSIONE USURANTI E PENSIONE PRECOCI

Nel 2026, per gli addetti ad attività usuranti (D.Lgs.

67/2011), sono necessari un'età minima 61 anni e 7 mesi, 35 anni di contributi e raggiungimento di una "quota" (età + contributi) pari a 97,6. Sono qui ricompresi i lavori con turni notturni di almeno sei ore per 64 giorni lavorativi, o di almeno tre ore fra mezzanotte e le cinque del mattino per l'intero anno, svolte per almeno sette anni negli ultimi dieci di attività lavorativa, oppure per almeno la metà della vita lavorativa complessiva. La finestra mobile è di 12 mesi per i lavoratori dipendenti.

Praticabile anche nel 2026 l'accesso alla pensione dei lavoratori precoci con almeno 41 anni di contributi di cui minimo uno versato entro il compimento dei 19 anni, a condizione però di rientrare in una delle quattro categorie previste: disoccupati, invalidi almeno al 74%, caregiver, addetti a mansioni gravose. Come già detto, l'età pensionabile crescerà anche per i "precoci" (1 mese dal 2027; 2 mesi dal 2028), a netto dei "gravosi".

Ultima annotazione: la legge di bilancio taglia i fondi per i prossimi anni destinati ai precoci (50 milioni nel 2033 e 100 l'anno dopo) che agli usuranti (40 all'anno dal 2033).

QUOTA 103 E OPZIONE DONNA

La legge di bilancio 2026 dispone lo stop per mancata proroga di "quota 103" (pensione con 62 anni d'età e 41 di contributi) e di "opzione donna" (pensione con 61 anni di età e 35 anni di contributi per le tre categorie Ape social), una scelta questa che negherà nel 2026 l'accesso alle due opzioni, scelta che segue le tante restrizioni del passato. Entrambe le opzioni sono però utilizzabili anche nel 2026, ma da chi ha già maturato i requisiti con le vecchie regole:

PENSIONE



· **Opzione Donna:** lavoratrici con 35 anni di contributi e 61 anni di età (uno in meno per ogni figlio fino a un massimo di due figli) maturati entro il 31 dicembre 2024, se appartengono a una delle seguenti categorie: disoccupate o occupate in aziende con tavoli di crisi ministeriali aperti, caregiver, disabili al 74%, e comunque con il ricalcolo interamente contributivo della pensione.

· **Quota 103** necessita invece di 62 anni di età e 41 anni di contributi maturati entro il 31 dicembre 2025. Anche in questo caso, scatta il ricalcolo interamente contributivo e fino al compimento dell'età pensionabile l'assegno non può superare le quattro volte il minimo INPS. **Precisazione importante:** se la Quota 103 era già stata raggiunta nel 2023, valgono i requisiti di allora, e dunque non ci sarà il ricalcolo contributivo e l'assegno potrà raggiungere le cinque volte il minimo INPS, tornando poi pieno al compimento dei 67 anni.

APE SOCIAL

La Legge di bilancio dispone invece la proroga per il 2026 di "APE social", fattispecie questa che non è una pensione, ma solo una misura ponte di accompagnamento, di importo fino a 1.500 euro lordi mensili, di alcune categorie di lavora-

tori più disagiati verso la pensione di vecchiaia. Potranno dunque continuare ad accedervi coloro che matureranno nel 2026 i requisiti previsti: 63 anni e 5 mesi d'età con 30 anni di contributi per i lavoratori disoccupati involontari, caregiver, e con handicap di almeno il 74%; sempre 63 anni e 5 mesi d'età ma con 32 anni di contributi per edili e ceramisti; infine 63 anni d'età e 36 anni di contributi, invece, per addetti a mansioni gravose o pesanti, che debbono essere state effettuate per 6 anni negli ultimi 7, o per 7 anni negli ultimi 10. Per le lavoratrici madri con figli, i requisiti contributivi richiesti sono ridotti di 12 mesi per ogni figlio nel limite max di 2 anni.

PENSIONE MINIMA E ASSEGNO SOCIALE

La pensione minima salirà da 616,67 a 619,80 €, dunque meno di 4 euro al mese, mentre per l'assegno sociale, destinato a cittadini disagiati con minimo 67 anni e nel 2026 pari a 546,24 €, l'aumento sarà di 20 € mese con maggiorazione del reddito max di 260 €.

PEREQUAZIONE PENSIONI

Confermate per l'anno in corso le regole vigenti nel 2025 per l'adeguamento delle pensioni al costo della vita: ne abbiamo



parlato in dettaglio nel Notiziario n. 22 del 3.12.2025 al quale rinviamo, nel quale davamo anche conto del Decreto Interministeriale 19.11.2025 che ha fissato la rivalutazione provvisoria 2026 all'1,4 % dal 1° gennaio c.a.

CONFERMA “BONUS MARONI”

La legge di bilancio ha prorogato, per l'anno in corso, l'incentivo al posticipo del pensionamento (c.d. “bonus Maroni”, dal Ministro che la concepì per primo nel 2004), che consentirà ai lavoratori privati e pubblici interessati, che hanno maturato entro il 31.12.2025 il diritto a “quota 103” (41 anni di contributi + 62 anni d'età) oppure che maturino entro il 31.12.2026 il diritto a “pensione anticipata ordinaria” (42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini, uno in meno per le donne, indipendentemente dall'età anagrafica), di continuare a lavorare optando per la destinazione in busta paga dei contributi IVS a proprio carico (il 9,19% della retribuzione imponibile per i lavoratori privati; l'8,89% per i dipendenti pubblici iscritti alla gestione ex Inpdap). Un vantaggio immediato, dunque, derivante dalla destinazione in busta paga dei contributi IVS non versati all'INPS, che si traduce al momento in un aumento netto dello stipendio, peraltro completamente esente da tasse e non soggetto a IRPEF, e questo sia per i lavoratori privati che per quelli pubblici come precisato con la risoluzione n. 45/2025 da Agenzia delle Entrate.

A tal riguardo, è comunque utile ricordare come la simulazione operata l'anno scorso da UPB (Ufficio Parlamentare di Bilancio) abbia dimostrato come l'opzione posticipo del pensionamento risulti via via meno vantaggiosa man mano che ci sia avvicinati all'età della pensione di vecchiaia (fissata oggi a 67 anni).

TRATTAMENTO DI FINE SERVIZIO (TFS)

Ancora una volta è andata delusa l'aspettativa di milioni di lavoratori pubblici che speravano che la legge di bilancio 2026 fosse l'occasione per dare finalmente attuazione alla sentenza n. 130/2023 della Corte Cost. per cancellare la “vergogna”, per dirla con il nostro Segr. Gen. M. Carlomagno, del differimento (fino a 7 anni!) e della rateizzazione (fino a 3 rate) della liquidazione dei lavoratori pubblici. Nulla di tutto questo, purtroppo!

Al danno, però, la legge di bilancio aggiunge quella che appare quasi una beffa: per i pensionati di vecchiaia, dal 1.1.2027, INPS anticiperà, di tre mesi l'erogazione della prima rata (dunque, dopo 9 mesi e non 12 come oggi), il che appare una scelta giocata su due fronti: in primo luogo, evitare una terza e magari più pesante sentenza di censura della Corte Costituzionale nei confronti di un legislatore inadempiente, dando il senso di un intervento comunque operato; in secondo luogo, far addirittura cassa, in quanto verrebbe meno la detassazione introdotta dalle legge 26/2019 che prevede una



riduzione d'imposta pari all'1,5% per il TFS erogato dopo 12 mesi (dunque, dopo 9 mesi, zero detassazione e applicazione dell'aliquota ordinaria).

Alla luce di queste scelte, non potrà che proseguire, nei prossimi giorni, l'azione di mobilitazione e le iniziative di contrasto per cancellare la vergogna del TFS differito e rateizzato, portate avanti unitariamente dalla nostra CSE insieme ad altre cinque confederazioni (CGIL; CGS; COSMED; CIDA e CODIRP), e questo nelle more del nuovo pronunciamento (udienza pubblica fissata per il 10 febbraio 2026) della Corte Costituzionale sulla vicenda TFS a seguito delle rimessioni operate da TAR Marche e TAR Lazio).

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La legge di bilancio reca, all'art. 1 comma 204, una mini-riforma della previdenza integrativa. Dal 1° luglio p.v., i lavoratori dipendenti del settore privato neo-assunti, esclusi i lavoratori domestici, aderiranno automaticamente alla previdenza integrativa verso il fondo pensione collettivo individuato da un accordo o dal contratto collettivo nazionale o territoriale/aziendale. Detta adesione comporterà il conferimento al fondo pensione di tutto il proprio TFR maturando e dei contributi sia del datore di lavoro che del lavoratore, esentato solo nel caso in cui la retribuzione lorda sia inferiore all'assegno sociale. Entro

60 gg. dalla prima assunzione, il lavoratore potrà diversamente optare, o conferendo il proprio TFR ad altra forma di previdenza complementare o mantenendo detto TFR in azienda ai fini della futura buonuscita.

Per i lavoratori non di prima assunzione, invece, il meccanismo di silenzio-assenso come sopra descritto scatterà solo nel caso il lavoratore non abbia già operato una scelta nel corso delle precedenti assunzioni.

Cancellata inoltre la norma, introdotta con la finanziaria 2025, mediante la quale i lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 1996, c.d. c.d. "contributivi puri" con almeno 25 anni di servizio, potevano sommare la pensione maturata all'INPS con la rendita da fondo pensione cui aderivano ai fini del raggiungimento dell'importo soglia per l'accesso alla pensione anticipata contributiva a 64 anni.

Atteso che il cammino parlamentare del DDL non ha apportato le modifiche da noi auspiccate, anzi ha rischiato addirittura di peggiorare la situazione con il primo maxiemendamento, non possiamo che confermare purtroppo il nostro giudizio negativo sul complesso delle scelte della legge di bilancio in materia di pensioni.

P.O.E.R, UN CONFRONTO DI FACCIATA SULLE LINEE GUIDA AFFONDATE NELLA DISCREZIONALITA'

Il primo di dicembre è stato formalmente avviato il confronto sulle nuove linee guida per il conferimento delle posizioni organizzative di elevata responsabilità (P.O.E.R.). L'incontro è stato preceduto dall'invio alle OO.SS. di una bozza di lavoro sulla quale si è incentrata la discussione al tavolo.

Ogni sigla ha fatto osservazioni sulla base della propria visione sull'argomento.

Alla luce dei diversi punti di vista, anche di carattere generale e di principio, l'Agenzia ci ha invitati a rassegnare un "articolato" redatto sulla falsariga della proposta trasmessaci.

Sono trascorsi mesi invano, durante i quali, anche in solitaria, abbiamo richiesto una convocazione specifica sulle linee guida, al fine di lavorare "senza fretta" ad una proposta realmente condivisa. Pertanto, pur stando al gioco della tardiva richiesta datoriale, abbiamo chiesto all'amministrazione se quello avviato fosse un confronto effettivo o di mera facciata. La parte pubblica ha replicato, con tutte le nostre eviden-

ti perplessità, confermando l'effettività del confronto e arrivando a sollecitare le "controproposte" sindacali a ridosso delle festività natalizie.

Da qui, il primo campanello di allarme sulle reali volontà dell'amministrazione, visto che da mesi le organizzazioni sindacali, e soprattutto i lavoratori, attendevano la proposta di linee guida da parte dell'Agenzia. Continuando a stare al gioco, e al fine di evitare pretestuose responsabilità su ritardi, o peggio, accuse di ostruzionismo o mancanza di idee, il 29 dicembre scorso, abbiamo inoltrato la nostra "visione" che, per la trasparenza delle nostre idee, abbiamo diffuso tra i lavoratori con l'immediatezza che oggi giorno solo i canali social garantiscono.

Peraltro, nella ferma intenzione di addivenire ad un documento condiviso, a inizio anno non abbiamo disdegnato la partecipazione a un incontro intersindacale con le altre OO.SS. firmatarie, benché non si sia rivelato proficuo a una sintesi per effetto delle rigide posizioni assunte da qualcuno.

Premessa la breve successione degli eventi appena descritta, la FLP ribadì-

sce che l'unica strada percorribile per uscire dall'impasse della precarietà (probabilmente di comodo), nella prospettiva di una trasparente contendibilità delle posizioni di middle management, sia l'attivazione dell'area delle Elevate Professionalità: si costruirebbe quel percorso stabile di carriera, che rivendichiamo da anni in sede contrattuale, e che va oltre la sola e più "effimera" valorizzazione data dalle progressioni economiche; siamo però consapevoli che, all'attualità, l'Agenzia delle Entrate ha una visione diametralmente opposta alla nostra. Tornando alle P.O.E.R., la proposta della FLP si fondava sul temperamento delle esigenze di quanti hanno ricoperto incarichi di responsabilità e delle aspettative di quanti, per la prima volta, intendessero mettersi in gioco attraverso la garanzia di reale contendibilità delle posizioni. Non siamo assolutamente dell'idea che ricoprire un ruolo sia a "tempo indeterminato", ma riteniamo che sia corretto e doveroso applicare le norme (anche quando non ci piacciono), ovvero quella istitutiva delle P.O.E.R. che, in sostanza, valorizza le valutazioni acquisite. Avevamo immaginato per i colleghi che si affacciano al mondo delle posizioni organizzative di elevata responsabilità, la possibilità di dimostrare le proprie competenze attraverso una prova scritta e un colloquio.

Si tracciava un impianto basato su un sistema di attribuzione dei punteggi più equilibrato, teso a ridurre gli eccessivi margini di discrezionalità che la proposta dell'Agenzia assegnava ai gruppi di valutazione. L'incontro del 13 gennaio scorso vede l'inaspettata partecipazione del Direttore dell'Agenzia, dott. Carbone, il quale dichiara di aver accolto le proposte e le osservazioni dei sindacati relativamente all'eliminazione della prova scritta, annunciando una nuova ipotesi di linee guida basata sui principi della "contendibilità" e della "valorizzazione dell'esperienza maturata".

Preannuncia per la settimana successiva, non solo la pubblicazione delle linee guida, ma anche la pubblicazione dei bandi. Tralasciando i trenta minuti "concessi" per leggere la nuova versione e il fatto che il residuo confronto si è limitato a correggerne i refusi stante il carattere perentorio, abbiamo assistito all'ennesima dimostrazione di autoreferenzialità di questa Agenzia sintetizzabile in ...Grazie per il vostro apporto, adesso facciamo come vogliamo.

Già in fase di prima e veloce lettura ci siamo accorti dell'impostazione basata sulla ampia discrezionalità che

si riserva l'Agenzia. Astrattamente sembra rispettata la possibilità per tutti di mettersi in gioco, ma sappiamo bene che, in questa prima fase applicativa, non sarà così perché i tanti senza incarico partono decisamente svantaggiati non avendo un punteggio certificato sulla valutazione.

Forse in futuro le cose potrebbero andare diversamente, ma l'ampia discrezionalità nell'attribuzione dei punteggi sulle competenze lascerà sempre ampio margine al direttore di turno.

Non possiamo che ribadire quanto scritto in passato: visto che l'Agenzia sceglie le POER in base a criteri non condivisi, almeno sia coerente e si assuma le sue responsabilità, in caso di evidenti scelte errate, evitando l'autolesionismo di confermare persone sbagliate nel posto giusto per altri. Ma sappiamo che non andrà così perché, alcune volte, la bravura o le competenze non sono i soli requisiti valutati. Ma anche dopo una lettura più ponderata il giudizio non cambia. Solo con la grande discrezionalità riusciamo a comprendere l'impossibilità di scelta delle regioni nell'ambito delle posizioni nazionali. E potremmo continuare. Queste le nostre idee. Criticabili o condivisibili come tutte le opinioni, con il coraggio di esternarle pubblicamente e di concretizzarle in azioni.

Altri invece hanno piena libertà di dire tutto e il contrario visto che non sono usciti allo scoperto. Potranno finanche addossarci la colpa, che abbiamo chiesto la contendibilità, se l'Agenzia ha cambiato le carte in tavola. Ma a noi tutto ciò non interessa. Quello che ci preme adesso è andare avanti e raccogliere il "guanto di sfida" del Direttore dell'Agenzia a presentare una proposta per rendere effettiva l'area delle Elevate Professionalità. E, come sempre, dopo averla trasmessa all'Agenzia la invieremo a tutto il personale per raccogliere spunti, suggerimenti, e anche critiche, in corso di trattativa.

Perché il sindacato, quello vero, non teme di portare avanti le proprie idee apertamente, di essere palazzo di vetro fondato sulla trasparenza e sul controllo da parte dei lavoratori, associati e non.

QUALE VISIONE PER I SERVIZI FISCALI?

Assistenza al contribuente, organizzazione del lavoro e valutazioni: il limite è vicino

Nonostante le ripetute richieste più volte ribadite nel tempo, l'Agenzia delle Entrate continua a sottrarsi a un confronto strutturato sull'organizzazione dei servizi fiscali e dell'assistenza al contribuente.

L'Agenzia, nel frattempo, continua a intervenire sull'organizzazione dei servizi senza aprire alcun confronto. Parallelamente, si moltiplicano interventi e sperimentazioni che incidono direttamente sul lavoro quotidiano del personale.

Da ultimo, l'attivazione del nuovo servizio di richiamata automatica tramite centralino, introdotto senza alcun coinvolgimento sindacale, sta generando evidenti criticità. Le chiamate vengono distribuite in modo sostanzialmente casuale, senza che l'operatore disponga di informazioni preventive sulla tipologia di servizio richiesto dal contribuente. Il risultato è un sistema inefficiente, che allunga i tempi, disorienta l'utenza e scarica sui lavoratori il peso di una cattiva organizzazione.

A ciò si aggiunge un ulteriore elemento di criticità: in numerosi casi i contribuenti contattati manifestano diffidenza e rifiutano di fornire il codice fiscale, non avendo certezza sull'identità dell'interlocutore o sulla finalità della chiamata.

Anche questo aspetto compromette l'efficacia del servizio e dimostra quanto poco l'Agenzia abbia valutato le ricadute concrete delle proprie scelte. Questo scenario si inserisce in un quadro più ampio e ormai strutturale di disattenzione verso l'assistenza, considerata evidentemente un problema da tamponare con soluzioni improvvisate anziché una funzione centrale del servizio pubblico.

A pagarne il prezzo sono, ancora una volta, gli uffici territoriali, chiamati a gestire flussi crescenti di utenza senza strumenti adeguati, indicazioni chiare e una visione complessiva. In questo contesto, permane una forte incertezza anche in merito alle aperture pomeridiane, frettolosamente annunciate nel mese di dicembre e ad oggi prive di qualsiasi chiarimento operativo. Non è stato fornito alcun indirizzo su modalità, tempi, risorse e ricadute organizzative. Il timore concreto è che il servizio venga attivato improvvisamente, da un giorno all'altro, con un ulteriore aggravio sui carichi di lavoro del personale e senza alcuna programmazione né confronto preventivo.

Emblematico, a seguire, è il silenzio dell'Agenzia sulle SAM, un servizio essenziale per l'assistenza telefonica e il supporto al contribuente, da tempo in sofferenza e oggetto di ripetute segnalazioni, mentre le criticità, più volte segnalate, continuano ad aggravarsi nell'indifferenza dell'Amministrazione.

Anche su questo fronte manca qualsiasi confronto serio



e strutturato, nonostante l'impatto diretto sulle condizioni di lavoro e sulla qualità del servizio reso all'utenza. A rendere il quadro ancora più critico è infine l'avvio dei colloqui VALE, che in queste settimane stanno interessando il personale. Da quanto emerge, l'attenzione sembra concentrarsi quasi esclusivamente sugli obiettivi, che appaiono in costante aumento, senza una reale valutazione delle condizioni operative in cui tali obiettivi dovrebbero essere raggiunti.

Le nuove assunzioni, più volte richiamate come soluzione, non sono sufficienti a colmare il divario tra ciò che si pretende e ciò che è concretamente realizzabile, anche perché i nuovi colleghi necessitano di tempi adeguati di formazione e affiancamento prima di poter essere pienamente operativi. Per la FLP è inaccettabile continuare a sommare carichi di lavoro, nuovi servizi e obiettivi sempre più ambiziosi senza

una programmazione seria e senza ascoltare chi quotidianamente garantisce l'assistenza ai cittadini.

Per questo ribadiamo la richiesta immediata di riapertura del tavolo sui servizi fiscali e, contestualmente, del tavolo sulle SAM, per affrontare in modo serio e trasparente l'organizzazione dell'assistenza, i carichi di lavoro e il rapporto tra obiettivi assegnati e risorse effettivamente disponibili. Il confronto sindacale non può essere ignorato all'infinito. A furia di tirare la corda, prima o poi la corda si spezza, e allora non basteranno più annunci o soluzioni improvvisate a tenere insieme il sistema.



CON LA DICHIARAZIONE CONGIUNTA AGENZIA - OO.SS. FIRMATARIE DEL CCNL 2022-2024, SANCITO L'IMPEGNO DELLE PARTI PER UNA NUOVA PROCEDURA DI PASSAGGI D'AREA. Progressioni verticali dalla seconda alla terza area per diverse centinaia di posti che si potranno svolgere nel corso del 2027

In esito al confronto sul P.I.A.O. 2026-2028, la FLP e le altre organizzazioni firmatarie del CCNL 2022/2024 hanno sottoscritto una dichiarazione congiunta che impegna l'Agenzia e noi sindacati ad attivare una nuova procedura di passaggi d'area entro il 2027 afferente a un contingente di personale, presumibile, di diverse centinaia di colleghi, che sarà dettagliatamente quantificato nei prossimi mesi.

Siamo consapevoli delle aspettative dei tanti colleghi interessati, compresi quanti non abbiano ottenuto un punteggio utile al passaggio d'area nel corso dell'ultima procedura che, a diritto vigente non ammette, purtroppo "scorimenti" in graduatoria. Per questo, come FLP nel corso delle attuali trattative in Aran per il rinnovo del C.C.N.L., già stiamo lavorando affinché si addivenga alla proroga del termine per la deroga al titolo di studio, fissato attualmente al 30 giugno e che per la ristrettezza dei tempi non permette l'avvio di una procedura entro quella scadenza.

Nello specifico, tenuto conto di quanto discusso e approfondito nelle riunioni del 20 e 26 gennaio scorsi, in riferimento al Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2026/2028 e al corrispondente Piano triennale dei fabbisogni di personale, l'Agenzia nella persona del Direttore del Personale e i rappresentanti di FLP, CISL, UIL, UNSA e Confintesa hanno testualmente sottoscritto la seguente dichiarazione: nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni del personale, potranno essere previste nuove procedure di progressione economica tra le Aree, tenendo conto delle facoltà assunzionali residue disponibili, nonché di quelle relative alle cessazioni 2026, e delle disposizioni che saranno introdotte con il CCNL del comparto per il triennio 2025/2027.

Nel corso dei prossimi mesi vigileremo e vi aggiorneremo affinché nel solco tracciato siano poste le fondamenta di una procedura certa e per il maggior numero di posti possibile.

DALLA LEGGE DI BILANCIO 2026 RISPOSTE CONCRETE ALLA PLURIENNALE VERTENZA DEI LAVORATORI DEL FISCO.

In deroga al tetto di spesa per il salario accessorio, somme per l'incentivazione del personale incrementabili di una ulteriore quota fino al 60% delle risorse individuate per l'anno 2025.

Con la recente approvazione della legge di bilancio 2026 è stato fissato un fondamentale tassello nella vertenza che vede impegnati da 7 anni lavoratrici e lavoratori del fisco (come non ricordare, per esempio, le partecipate e contestuali assemblee unitarie in tutti gli uffici d'Italia?) le cui istanze sono state riportate dalle OO.SS. aderenti alla vertenza, in primis dalla FLP, sui tavoli sindacali di Entrate e Dogane Monopoli, e sul tavolo politico oggi rappresentato dal vice ministro Leo.

Un doveroso apprezzamento va a quest'ultimo per aver dato un chiaro segnale di discontinuità nella individuazione di una prima soluzione strutturale finalizzata alla eliminazione degli effetti deleteri del sistema dei doppi tagli al salario accessorio nelle agenzie fiscali. Dopo il recupero parziale e temporaneo degli anni scorsi, si riconosce dal 2026 un incremento stabile. Nello specifico, all'art. 1 c. 7 del D.L. 157/2015 si aggiunge la previsione che a partire dal 2026 le somme attribuibili per l'incentivazione del personale (in deroga all'art. 23, c. 2 del d.lgs. 75/2017) possano essere incrementate di una ulteriore quota fino al 60% delle risorse individuate con i provvedimenti riferiti all'anno 2025. Quanto sopra, in misura graduale anche rispetto al miglioramento dei risultati di gettito derivanti dalle attività di mission delle due agenzie.

Inoltre, per effetto del nuovo comma 7 bis dell'articolo 1 del D. Lgs 157/2015, si stabilisce che il 25% delle risorse aggiuntive attribuite alle agenzie fiscali ai sensi della disposizione precedente, incrementa le risorse

variabili dei fondi destinati al trattamento accessorio del personale, anche dirigenziale, e delle POER.

Per la parte restante, ovvero il 75%, la disposizione prevede che con apposito atto datoriale (che riteniamo emanabile solo previa contrattazione) le agenzie individuano i destinatari che hanno contribuito al raggiungimento degli obiettivi connessi al miglioramento delle attività, le specifiche attività incentivabili, i criteri e la misura delle incentivazioni erogabili, sempre in deroga all'art. 23, c. 2, del d.lgs. 75/2017. Infine, con il comma 2 dell'art. 7 bis, le Agenzie sono autorizzate ad incrementare le risorse destinate alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario per un ammontare fino a 5 milioni per l'Agenzia delle Entrate e 3 milioni per l'Agenzia Dogane Monopoli.

In sintesi, in attesa della quantificazione delle somme in trattazione da parte delle due agenzie, accogliamo con favore le misure adottate con l'ultima legge di bilancio per la loro natura strutturale, rispetto alle soluzioni tampone degli anni appena trascorsi. Manterremo alte azioni (auspicando una rin vigorita unità sindacale, negli ultimi tempi offuscata dalle autocelebrazioni di qualche compagine sindacale sulla esclusività dei meriti per i risultati ad oggi ottenuti) e attenzione su quantificazione, modalità e criteri di effettiva distribuzione delle somme da parte delle amministrazioni interessate.

Quanto sopra nella prospettiva del pieno recupero degli importi oggi ancora non del tutto distribuibili, per effetto del tetto di spesa al salario accessorio, una zavorra insostenibile che i lavoratori del fisco sopportano da troppo tempo a fronte dell'alta professionalità che la loro attività richiede.

CORSI DI FORMAZIONE ONLINE

**CORSO DI PREPARAZIONE AL CONCORSO PER
1.340 POSTI RIPAM
FUNZIONARI AMMINISTRATIVI**

ISCRIZIONI APERTE!

**CORSO ONLINE IN MODALITÀ
ASINCRONA**

- VIDEO LEZIONI
- DOCUMENTI
- ESERCITAZIONI

PER ISCRIVERSI:
inviare una e-mail all'indirizzo laurea@flp.it
www.flp.it



CONCORSO PER

1800 POSTI AL MINISTERO

Scadenza presentazione candidature a

Corso di formazione sul can

1.500 unità di assistente per la tutela, accoglienza e vigilanza per

300 unità di assistente tecnico per la tutela e la valorizzazione (C

CONTATTI

Per qualsiasi informazione:
Rosario Greco cell. 338.8371648
Laura Caraccio cell. 339.8672666



CORSO DI FORMAZIONE E COSTO

Il materiale a disposizione è suddiviso nelle seguenti macroaree:

- Codice dell'amministrazione digitale e delle tecnologie informatiche e della comunicazione;
- Decreto legislativo 81/2008;
- Disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze della P.A.;
- Elementi del Codice - amministrazione digitale - tecnologie informatiche - comunicazione;
- Elementi del patrimonio culturale - Codice dei beni culturali - 1;
- Elementi del patrimonio culturale - Codice dei beni culturali - 2;
- Elementi di diritto del patrimonio culturale - Codice dei beni culturali - Tutela;
- Elementi di organizzazione, ordinamento e competenze;
- Nozioni generali sul patrimonio culturale italiano;
- Ordinamento e competenze del MIC;
- Tecniche di risoluzione test attitudinali.

Per gli iscritti FLP e CSE FILAI, parenti e affini, l'accesso al corso prevede un contributo simbolico di €

Per i non iscritti alla FLP il costo è pari ad €200,00.

I pagamenti possono essere effettuati tramite bonifico bancario utilizzando il seguente IBAN: IT
- Causale: video corso di preparazione al concorso Assistenti MIC.

Per la fruizione del corso sarà necessario disporre di un account Telegram e segnalare la propria
Non appena versato l'importo previsto, si riceverà un link per l'accesso ai contenuti delle lezioni.

DIPLOMATI DELLA CULTURA

Il concorso 12 gennaio 2026

ale Telegram

il patrimonio e i servizi culturali (Codice 01)

codice 02)



25,00.

43V020080950000420060388 intestato a: Segreteria FlpMic

adizione con mail al seguente indirizzo: rosario.greco@flp.it

A banner for the FLP Ripam 3997 Diplomati competition. It features the FLP logo and the CSE logo. The text reads: "CONCORSO RIPAM 3997 DIPLOMATI", "2.913 ASSISTENTI AMMINISTRATIVI - 498 ASSISTENTI ECONOMICI", and "SCADENZA PRESENTAZIONE CANDIDATURE 27 GENNAIO 2026 ORE 18:00". Below the banner, the text "CORSI DI FORMAZIONE ONLINE" is displayed.

CONCORSO RIPAM 3997 DIPLOMATI

2.913 ASSISTENTI AMMINISTRATIVI - 498 ASSISTENTI ECONOMICI

SCADENZA PRESENTAZIONE CANDIDATURE 27 GENNAIO 2026 ORE 18:00

CORSI DI FORMAZIONE ONLINE

CORSI DI FORMAZIONE E COSTI

Corso di formazione per 2.913 assistenti amministrativi:

Il corso è fruibile on-line in modalità asincrona, fruibile in qualsiasi momento, sulle materie previste dal bando.

La sezione asincrona sarà disponibile H 24 fino al giorno della prova selettiva.

- strutturazione del corso: **75 videolezioni (*) - 36 slides/documenti/sintesi - 17 quiz esercitazioni/Simulatore**

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

Il costo del corso in convenzione per gli iscritti e familiari della FLP e alla CSE-FILAI è di € 208,00, rispetto ai € 280,00 per i non iscritti.

L'importo può essere pagato anche in 3 rate con PayPal e 10 rate con Pagolight senza interessi.

Corso di formazione per 498 assistenti economici:

Il corso è fruibile on-line in modalità asincrona, fruibile in qualsiasi momento, sulle materie previste dal bando.

La sezione asincrona sarà disponibile H 24 fino al giorno della prova selettiva.

- strutturazione del corso: **85 videolezioni (*) - 55 sintesi/quiz esercitazioni - Simulatore**

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

Il costo del corso in convenzione per gli iscritti e familiari della FLP e alla CSE-FILAI è di € 224,00, rispetto ai € 280,00 per i non iscritti.

L'importo può essere pagato anche in 3 rate con PayPal e 10 rate con Pagolight senza interessi.

Modalità di iscrizione

per iscriversi ai corsi, è necessario compilare la scheda di iscrizione allegata al presente comunicato e inviarla all'indirizzo e-mail: laurea@flp.it.

Al richiedenti sarà inviato un link e un relativo codice per sbloccare lo sconto riservato agli iscritti.

Aperta la pagina, cliccare su "Aggiungi al Carrello - Inserire Codice Promozionale Inviato - Applica codice promozionale", e il sistema automaticamente applicherà lo sconto.

Per informazioni potete inviare una e-mail all'indirizzo laurea@flp.it.

COSA VEDERE A MENO DI UN'ORA DA ROMA: 6 LUOGHI STRAORDINARI TUTTI DA SCOPRIRE

Nel Lazio, vagando tra Tuscia e Maremma, le terre che abbracciano la capitale nascondono sorprese poco conosciute e invitano a scoprire luoghi straordinari, pieni di fascino e suggestione, dove immergersi tra opere d'arte, storia, cultura. Castelli medievali dallo charme d'epoca, architetture che lasciano senza fiato, giardini incantati, palazzi sontuosi, ville scolpite come vere opere d'arte. Non solo le classiche mete turistiche insomma: per un weekend fuori città o anche solo per una gita di poche ore, vale la pena varcare le porte della capitale e spingersi verso il mare, i boschi o la campagna. Per perdersi nella meraviglia che queste mete offrono. Ecco cosa vedere nei dintorni di Roma: 6 luoghi straordinari da visitare subito.

Villa d'Este, Tivoli

Situata a Tivoli, Villa d'Este è uno dei simboli del Rinascimento italiano, dichiarato dall'UNESCO Patrimonio Mondiale dell'Umanità. Gioiello architettonico di rara bellezza, la splendida villa è una tappa obbligata nelle vicinanze di Roma. Il grande parco di quattro ettari è considerato il "giardino all'italiana" più bello d'Europa, caratterizzato da fontanili e giochi d'acqua, che sono vere opere d'arte arricchite da sculture, che ornano i numerosi viali alberati, costeggiati da siepi ornamentali. La sfilata delle fontane offre spettacoli d'acqua: la Rometta, con la scultura di Roma in trono, la Fontana dell'Ovato, perla architettonica che conclude il Viale delle Cento Fontane. Da non perdere la Fontana del Bicchierone di Bernini e le cosiddette "fontane musicali", la Fontana degli Uccelli e la Fontana dell'Organo.



Voluta dal Cardinale Ippolito II d'Este, storico governatore di Tivoli e figlio di Lucrezia Borgia, è opera dell'ingegnoso architetto Pirro Logorio che, verso il 1550 diede il via ai lavori per la realizzazione della sontuosa villa, durati circa vent'anni. In mezzo all'immenso giardino, splende il palazzo residenziale, Palazzo d'Este, con la sua elegante facciata aperta sul Vialone, delimitato dalla Gran Loggia e dalla Fontana d'Europa. Oltrepassando l'ingresso, una scalinata conduce a un largo salone di rappresentanza, che porta agli affreschi dell'Appartamento Nobile. All'interno dei tre piani del palazzo si sviluppano vari ambienti, dall'Appartamento Vecchio alla Sala delle Storie di Salomone, che meritano la visita per la grande bellezza.





Giardino di Ninfa

Elaborato, scenografico, il Giardino di Ninfa è un concentrato di storia e colore. Per chi ama i giardini, tra le mete imperdibili a poca distanza da Roma, da non perdere questo parco incontaminato nella provincia di Latina. Un tipico giardino all'inglese, creato da Gelasio Caetani nel 1921 è un'oasi di pace e incanto. Il nome Ninfa proviene dall'antico tempio romano costruito vicino l'attuale giardino, dedicato alle divinità delle acque sorgive. Quest'eden incantato è stato realizzato dalla famiglia Caetani (oggi la Fondazione Roffredo Caetani gestisce il giardino e il vicino castello di Sermoneta), sulle rovine dell'omonima città medievale, ai piedi dei monti Lepini: è stato dichiarato Monumento Naturale, al fine di tutelare il giardino storico di fama internazionale.

Il Giardino di Ninfa con il ponte a due luci l'antica dogana e il fiore Rosa Tausendschon. Credit archivio Fondazione...

Il Giardino di Ninfa con il ponte a due luci, l'antica dogana e il fiore Rosa Tausendschon. Credit archivio Fondazione Roffredo Caetani

Un luogo incontaminato dove molti scrittori, tra cui Virginia Woolf, Truman Capote, Ungaretti e Moravia, hanno trovato l'ispirazione per le loro opere. Con vegetazione lussureggiante e specchi d'acqua sorgiva, offre una passeggiata speciale tra specie verdi provenienti da tutto il mondo: dai papiri egiziani alla casuarina tenuissima, proveniente dall'Australia, fino ai bambù della Cina. All'interno del giardino di otto ettari si possono ammirare oltre 1300 specie di piante, tra cui diciannove varietà di magnolia, betulle, iris acquatici e aceri giapponesi. Un vero paradiso.

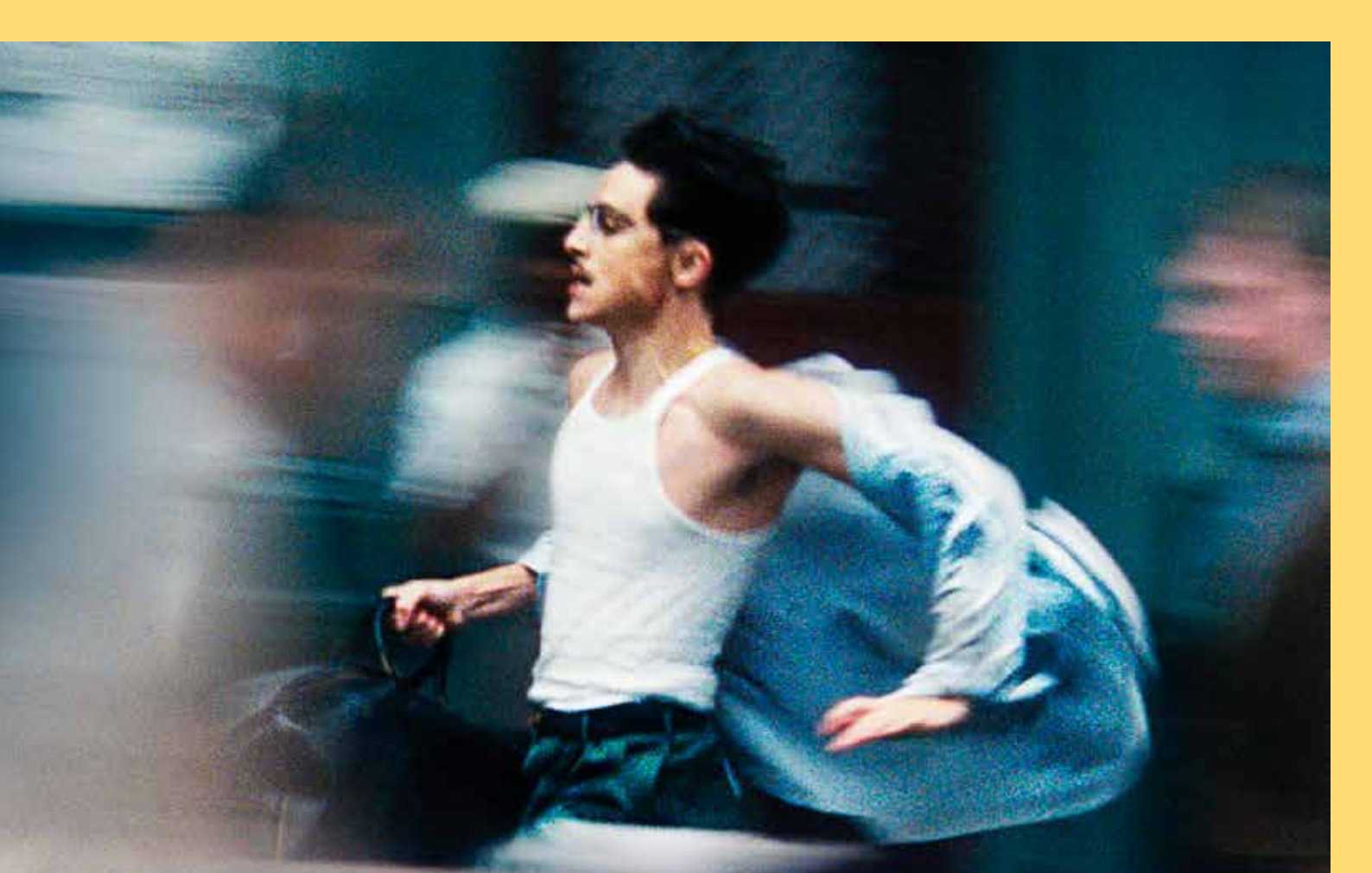
continua nel prossimo numero

cinem

Che stile che c'è in Marty Supreme! E lo stile al cinema è tutto. Lo stile è l'intrattenimento, è la parte politica, è ciò che veicola il senso stesso del film. Dirigendo questo film Josh Safdie ha dimostrato che era lui quello che dava lo stile ai film fatti insieme al fratello Benny (Good Times, Heaven Knows

What e Diamanti Grezzi): uno stile che nasce dalla mirabile unione di come scrive (e fa scrivere) le sceneggiature, come coordina la fotografia, come impone il montaggio e dirige gli attori. E con questo stile, anche storie abituali possono dire cose nuove e uniche.

In questo caso si parla di Marty Mauser, un uomo dell'America del 1952, giocatore di ping pong in un'epoca in cui quello sport era poco conosciuto negli Stati Uniti. Lavora in un negozio di scarpe per mettere insieme i soldi necessari a partecipare al grande torneo mondiale. Il suo obiettivo è diventare famoso e ricco, vincere, importare il ping pong in patria e venderne il merchandising. Non ha aspirazioni sportive ma di successo, lo dice chiaramente. Ma al torneo trova un avversario insormontabile, e per tutto il film si batterà contro tutto e tutti per ottenere una rivincita.

A photograph of Timothée Chalamet running through a city street, carrying a light blue jacket over his shoulder. The background is blurred to convey motion.

TIMOTHÉE CHALAMET

MARTY SUPREME

UN FILM DI JOSH SAFDIE

SOGNA IN GRANDE

A24 presenta una produzione di CENTRAL FILMS con TIMOTHÉE CHALAMET, KYLE PATTIN, DIANE CRISTO, ALVIN D'LEARY, TYLER DUNHAM, "MARTY SUPREME" ABEL FERRARA, casting JENNIFER VENTRETTI CSA, musiche DANIEL LOPATIN, costumi MITTAKI DELL'AZZ, nonni allacci RONALD D. BRONSTEIN & JOSH SAFDIE, sceneggiatura JACK FISK, ispirazione nella musica di RATONS MYONNAI, APC, ASCO, coproduzioni MAURO ENZO JOHN PAUL LOPEZ-ALI, produzioni/interessi di TIMO ARGYLANDER ANDREA SCARSO, SARA ROSEN JAC GUEST, produzioni di TIMOTHÉE CHALAMET ANTHONY KATASOS (L) BUSH RONALD D. BRONSTEIN JOSH SAFDIE, scritto da RONALD BRONSTEIN & JOSH SAFDIE, diretto da JOSH SAFDIE



A24



DAL 22 GENNAIO AL CINEMA

I WONDER

UnipolElografilm

www.mvies.it

il libro

Libro vincitore del Booker Prize 2025.

Tra i migliori libri del 2025 secondo il New Yorker e il New York Times

L «Forse è a quell'età, pensa István, che hai la prima percezione di non coincidere esattamente con il tuo corpo, di occupare lo stesso spazio senza essere proprio la stessa cosa, perché una parte di te resta indietro rispetto alla trasformazione fisica e ne è sorpresa come potrebbe esserlo un osservatore esterno, e a quel punto non ti senti più in totale armonia, ma ti viene da parlare del tuo corpo come fosse un'entità leggermente separata, benché ti riesca sempre meno di opposti ai suoi desideri».

È un cerchio perfetto la vita di István, che si dipana in un'alternanza di successi e disfatte sullo sfondo della storia europea degli ultimi quarant'anni. Dall'Ungheria a Londra e ritorno, dal crollo della Cortina di ferro alla pandemia, passando per la seconda guerra del Golfo e l'ingresso nell'Unione Europea dei Paesi dell'ex blocco sovietico, la sua è la parabola di un uomo in balia di forze che non è in grado di controllare: non solo quelle all'opera sullo scacchiere politico del Vecchio Continente, che lo manovrano come un fantoccio, ma anche quelle – istintive – che ne governano la carne, spesso imprimendo svolte decisive alla sua esistenza. Tutto – i traumi e i lutti, i traguardi raggiunti e le potenziali soddisfazioni – lo lascia ugualmente impassibile, pronto a fronteggiare ogni accadimento, dal più fortunato al più tragico, con l'arma del suo laconico: «Okay». E forse è davvero questa l'unica ricetta per attraversare incolumi il tempo che ci è concesso in sorte: solcarlo senza illusioni, abbandonandosi alla corrente. Con questo romanzo David Szalay ci consegna un personaggio insieme magnetico e respingente, un discendente ideale della stirpe di Barry Lyndon e Meursault – e si conferma uno dei più singolari e ironici cantori del nostro acuto smarrimento.

David Szalay



Nella carne



**VINCITORE DEL
BOOKER PRIZE 2025**

ADELPHI

