



FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



DIRETTIVA COMUNITARIA SULLA TRASPARENZA SALARIALE

L'intervento della CSE al Ministero del Lavoro

IN QUESTO NUMERO

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE • EVENTI • PENSIONATI • LAVORO
• ATTUALITA' • FORMAZIONE UNIVERSITARIA • VIAGGI

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici



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

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

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

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

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

La FLP oggi viaggia in controtendenza rispetto alle perdite di consenso fatte registrare negli ultimi anni dai sindacati tradizionali; detiene direttamente la maggiore rappresentatività nel comparto e nell'area dirigenziale delle Funzioni Centrali e nel comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri ma è presente e opera in tutti gli altri comparti attraverso le organizzazioni sindacali rappresentative aderenti a CSE e CGS.

Decenni di gestioni clientelari, poco trasparenti e flagellate da una burocrazia fredda, che raramente riusciva a intercettare i bisogni dei cittadini, hanno portato la società, e il mondo politico in particolare, a individuare nei dipendenti pubblici il bersaglio preferito.

Cambiare questa visione è possibile, ma occorre che le Amministrazioni Pubbliche abbiano il coraggio di affrontare le sfide proposte dalla nascita di nuovi modelli organizzativi, assecondando le istanze dei tanti dipendenti che vogliono contribuire al buon andamento del nostro servizio pubblico. Per agevolare le profonde trasformazioni che devono rivoluzionare il settore del Pubblico Impiego occorre un dinamismo che può avere solo un soggetto sindacale nuovo, in grado di rivedere completamente il rapporto tra il Sindacato e i lavoratori, e che aggregi tutte le componenti che hanno scelto come Stella Polare del loro percorso il primo comma dell'articolo 98 della Costituzione Italiana, che recita: "I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione".

PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

Sito www.flp.it e-mail: flpnews@flp.it

redazione: Via Roberto Bracco, 45 – 80133 Napoli

redazione romana: Via Aniene, 14 – 00198 Roma

editore: FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

registrazione tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004

Iscrizione al R.O.C. n. 12298

FLP News è un periodico gratuito di informazione culturale, politica, sindacale e sociale, dell'Associazione Sindacale FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche), che informa, tutela e assiste i lavoratori italiani. E' diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

Può essere scaricato dal sito internet www.flp.it; in tale sito troverete anche informazioni aggiornate relative ai singoli settori sindacali, nonché tutte le indicazioni per iscriversi alla FLP.

Chiunque può collaborare con la redazione, inviando notizie, commenti o articoli da pubblicare in formato Word, all'indirizzo e-mail: flpnews@flp.it.

I contenuti espressi negli articoli firmati dai collaboratori, sia interni che esterni, sono da considerare opinioni personali degli autori che non impegnano pertanto la FLP.

Associato USPI Unione Stampa periodica italiana pubblicità



FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche)

Via Aniene, 14 – 00198 Roma

Tel. 06-42000358 Fax. 06-42010268

e-mail: flpnews@flp.it sito internet: www.flp.it

RICONOSCIMENTO DEL CREDITO D'IMPOSTA PER INVESTIMENTI IN CAMPAGNE PUBBLICITARIE LOCALIZZATE

Grazie alla legge 289 e alla delibera CIPE successiva le imprese che incrementano i propri investimenti pubblicitari in campagne su mezzi locali certificati, anche per l'anno 2006, otterranno delle agevolazioni fiscali.

Le informazioni e la modulistica per richiedere il credito d'imposta sono disponibili all'indirizzo dell'Agenzia delle Entrate:

[Http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_pubblicita.htm](http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_pubblicita.htm)

Direttore
Marco Carlomagno

Direttore Responsabile
Roberto Sperandini

Comitato Editoriale
Lauro Crispino, Roberto Sperandini,

Progetto Grafico e Impaginazione
Chiara Sernia

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

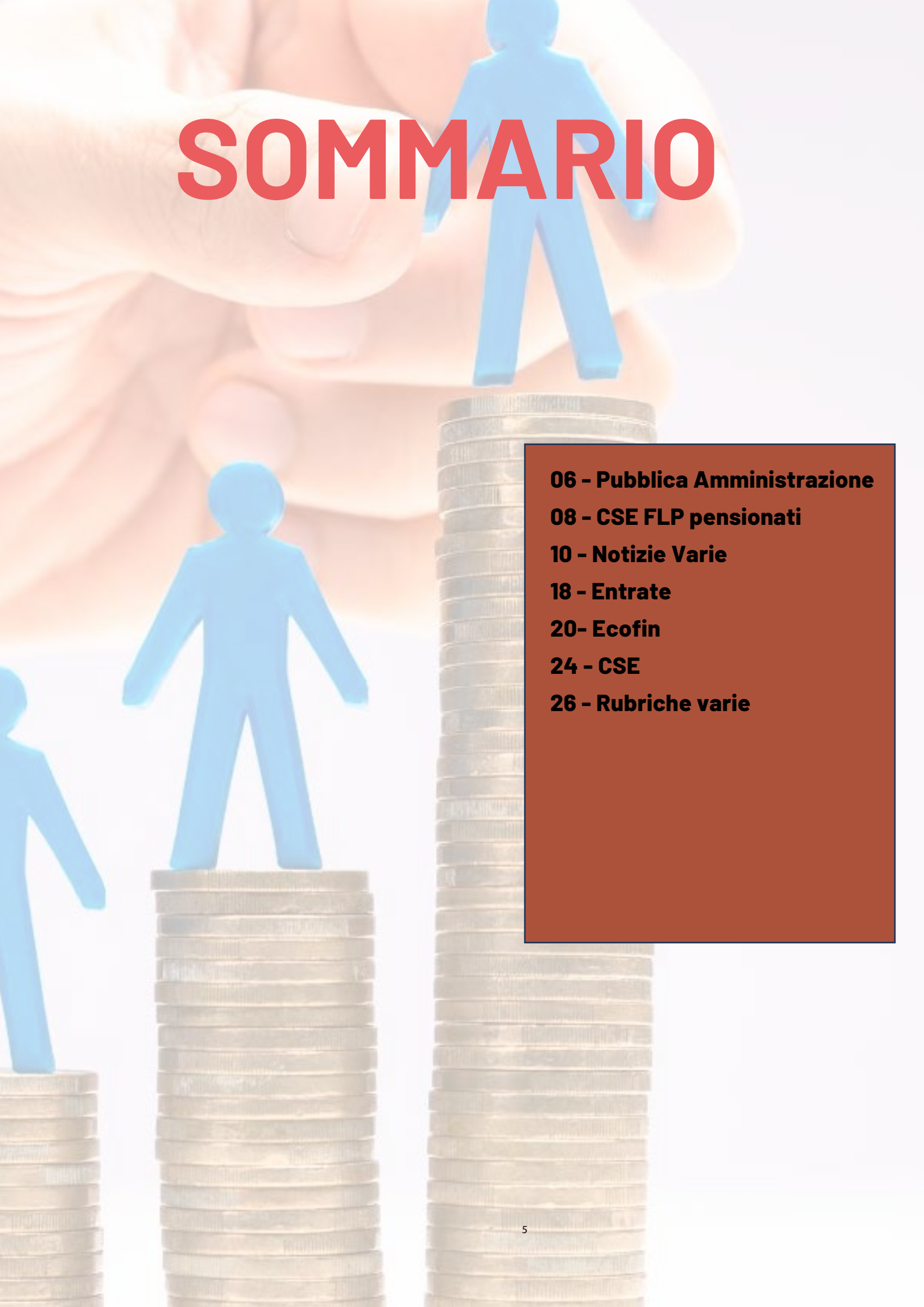
Redazione:
Marco Carlomagno, Roberto Sperandini, Lauro Crispino, Roberto Cefalo.

Collaboratori:
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore, Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli, Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli, Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo Pitotti, Chiara Sernia, Francesco Luise, Francesco Carlomagno, Alessandra Fornaci, Mirko Novelli.

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



SOMMARIO

The background of the page features a close-up of hands placing small blue human figures on top of stacks of silver coins. There are three visible stacks of coins of increasing height from left to right. A hand is shown placing a figure on the tallest stack. Another figure stands on the middle stack, and a third is partially visible on the shortest stack on the left.

06 - Pubblica Amministrazione

08 - CSE FLP pensionati

10 - Notizie Varie

18 - Entrate

20- Ecofin

24 - CSE

26 - Rubriche varie

DIRETTIVA COMUNITARIA SULLA TRASPARENZA SALARIALE

L'intervento della CSE al Ministero del Lavoro

Si è tenuto un incontro presso il Ministero del Lavoro per la presentazione dello schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva comunitaria sulla trasparenza salariale. Nel corso dell'incontro i rappresentanti del Ministero del

Lavoro, coordinati dal Capo di Gabinetto Cons. Mauro Nori, hanno presentato per punti la bozza di Decreto legislativo, rinviando all'approvazione da parte del Consiglio dei ministri della bozza preliminare per la consegna del documento, considerato che lo stesso poteva essere ancora suscettibile di modifiche nel corso dell'esame con gli altri ministeri competenti.

Ricordiamo che tale adempimento è necessario per recepire nell'ordinamento nazionale, entro il mese di giugno del 2026, la direttiva comunitaria che impegna gli Stati membri ad adottare politiche di trasparenza salariale sia sulle differenze di genere, che di tipologia di lavoratori (lavoro precario, intermittente, interinale) al fine di garantire tramite la conoscenza di dati finora in gran parte sconosciuti, una maggiore tutela delle parti più esposte e meno tutelate dalla contrattazione collettiva.

Da quanto si è potuto rilevare dalla sommaria presentazione effettuata nel corso della riunione lo schema di

Decreto legislativo dovrebbe riprendere in gran parte i contenuti della direttiva, rimandando ai successivi decreti ministeriali e ad atti normativi secondari, la concreta e puntuale applicazione del dispositivo.

La CSE, intervenuta ai lavori del tavolo di confronto come Confederazione sindacale maggiormente rappresentativa, ha rappresentato l'importanza di tale norma all'interno dell'ordinamento nazionale. Pur essendo consapevoli che la materia è parte integrante della contrattazione collettiva, e quindi pur ribadendo la centralità della negoziazione come fattore di tutela dei salari e dei diritti dei lavoratori, abbiamo però rappresentato la necessità che la norma definisca comunque parametri di riferimento di maggior favore a cui la contrattazione deve allinearsi, e a cui non può derogare.

Abbiamo infatti evidenziato come nel corso di questi anni si sia verificato un sostanziale indebolimento della contrattazione collettiva, e un sempre maggiore disallineamento sia dei tempi che dei contenuti, a seguito del mutamento dei rapporti di forza e ad una parcellizzazione del mondo del lavoro.

Situazione verificatasi anche a seguito di una sempre maggiore precarizzazione del rapporto di lavoro e all'emersione di nuove professionalità, a fronte dei cambiamenti organizzativi tecnologici e strutturali, che troppo spesso lasciano privi di tutela, rappresentanza e forza contrattuale tali lavoratori.



Non a caso la CSE è stata promotrice e firmataria del nuovo contratto nazionale delle professioni Stem, che mira proprio a tutelare e a dare pieno riconoscimento contrattuale e prospettive a tutte le nuove professioni fino ad oggi ignorate.

Ecco il perché la CSE ritiene che sia importante mantenere nel Decreto legislativo di recepimento i punti chiave della direttiva comunitaria, con riferimento alla trasparenza rispetto ai dati non solo di genere e/o salariali tra singoli lavoratori dell'azienda a parità di inquadramento, ma anche rispetto alla conoscenza piena da parte di chi si affaccia al mondo del lavoro dei diritti e delle retribuzioni fin dal momento della costituzione del rapporto di lavoro.

Troppo spesso, sia nel pubblico che nel privato, si assiste ad una differenza retributiva non giustificata rispetto alla tipologia e alla qualità del lavoro svolto, e troppo spesso questo si traduce in situazioni di sotto-inquadramento, o di affievolimento di diritti alla carriera, all'incarico.

Trasparenza che deve essere garantita non solo al singolo lavoratore, ma anche alle rappresentanze sindacali e la cui previsione deve essere inserita all'interno dei CCNL.

Considerato che la direttiva comunitaria si applica sia al lavoro privato che a quello pubblico, nel nostro intervento siamo stati gli unici a sottolineare come anche nel lavoro pubblico, che nell'immaginario collettivo è considerato quello maggiormente tutelato, quello in cui la contrattazione definisce con esattezza i livelli di retributivi, vi sia la necessità di un intervento che garantisca la piena trasparenza non solo nell'accesso alle diverse funzioni e agli incarichi, troppo spesso

diversificato a seconda del genere, ma anche l'importanza che venga assicurata la massima trasparenza nella gestione di sistemi di valutazione e di performance che intervengono a valle della contrattazione rispetto all'erogazione del salario di produttività e dei percorsi di carriera. Come l'introduzione dell'intelligenza artificiale, i suoi riflessi sull'organizzazione del lavoro e sulla gestione del rapporto di lavoro.

Dati finora in gran parte inaccessibili per il delicato rapporto tra privacy e trasparenza, ma che la norma comunitaria finalmente chiarisce.

Siamo consapevoli che al di là delle favorevoli dichiarazioni di principio, pur manifestate nel corso della riunione da tutte le parti sociali intervenute, sia sindacali che datoriali, l'applicazione di questa norma non è neutra, e non a caso gran parte delle associazioni datoriali hanno chiesto deroghe nell'applicazione, con riferimento al numero di dipendenti, o rinvii nell'entrata in vigore contando sui tempi dell'emanazione dei DM di attuazione del Decreto legislativo, lamentando una eccessiva burocratizzazione.

Per la CSE invece questa norma rappresenta l'occasione per dare più garanzie e tutele al mondo del lavoro riaffermando nel contempo il ruolo e le prerogative delle rappresentanze dei lavoratori.

Per questo presteremo la massima attenzione ai contenuti finali dello schema di Decreto legislativo predisposto dal Ministero del lavoro, che dovrebbe andare in Consiglio dei ministri giovedì prossimo, e seguiremo poi l'iter di approvazione del documento in sede parlamentare, fornendo le nostre osservazioni alle Commissioni coinvolte.

CCNL FUNZIONI CENTRALI

Prosegue il negoziato in ARAN

Si è svolta una nuova riunione in ARAN per il rinnovo del CCNL Funzioni Centrali 2025-2027. I lavori si sono sostanzialmente incentrati su un documento ARAN contenente proposte, a carattere interpretativo, relative ad alcune norme del CCNL: differenziali stipendiali, regime dei turni, trattamento giuridico dei rapporti a tempo determinato e altre disposizioni di natura recettizia in materia di congedi parentali.

Il documento include inoltre una parziale riscrittura del capitolo dedicato ai riflessi dell'applicazione dell'intelligenza artificiale che, pur risultando migliorativa rispetto alla precedente formulazione, necessita ancora di integrazioni e chiarimenti.

Si tratta, quindi, di un testo ancora del tutto parziale e comunque orientato a recepire, per via contrattuale, alcuni orientamenti applicativi già in parte forniti da ARAN in questi mesi alle amministrazioni richiedenti.

Proposte che non hanno trovato il nostro accoglimento: riteniamo infatti che le modifiche da apportare al CCNL debbano essere altre, soprattutto su istituti come quello dei turni, da anni elemento critico in amministrazioni quali Agenzia delle Dogane e dei Monopoli o Ministero della Cultura, che per la loro peculiarità organizzativa ricorrono a questo istituto in modo massiccio.

Pur riconoscendo ad ARAN l'impegno di mettere sul tavolo documenti che, in questi due mesi, hanno consentito di avviare il negoziato, come FLP abbiamo ribadito la necessità che il rinnovo del CCNL sia caratterizzato da significative modifiche e innovazioni che, da un lato, affrontino e migliorino i testi vigenti, superando le criticità emerse in sede applicativa (programmazione ferie; novazione del rapporto di lavoro in caso di vincita di concorso o di mobilità per effetto di norme di legge; rapporto tra famiglie professionali e profili, ecc.) e, dall'altro, innovino la normativa contrattuale su aspetti rilevanti quali ordinamento professionale, lavoro agile, sistema di partecipazione e relazioni sindacali, con particolare riferimento alle materie da ricondurre alla contrattazione, oggi genericamente riservate ai cosiddetti "criteri generali".

Per FLP è necessario:

- Rendere finalmente esigibile l'Area delle elevate professionalità
- Individuare nuovi percorsi, stabili e con effettivo riconoscimento professionale, all'interno dell'Area dei funzionari, divenuta ormai un super contenitore nel quale coesistono diversi livelli di responsabilità, con l'effetto di appiattire verso il basso professionalità e aspettative di carriera del personale
- Proseguire il percorso dei passaggi tra le Aree, per definire, anche nelle amministrazioni arretrate e riottose, il riconoscimento professionale del personale ancora confinato nel limbo degli operatori e degli assistenti

Sul lavoro agile e da remoto occorre inoltre proseguire il percorso contrattuale per rafforzare questi importanti istituti di conciliazione vita-lavoro e di innovazione organizzativa, anche alla luce dell'arretramento ingiustificato che notiamo in molte amministrazioni e dei reiterati interventi "a gamba tesa" di Funzione Pubblica e Ragioneria Generale dello Stato che, in sede di certificazione degli accordi integrativi di amministrazione, stanno cercando unilateralmente di depotenziare, in materia di partecipazione e ruolo del sindacato, perfino quanto regolato dal CCNL 2022-2024.

Da ultimo, ma certamente non meno importante, bisogna elevare il valore del buono pasto, fermo da decenni a 7 euro. Non è accettabile l'ennesima beffa: l'elevazione, con la legge di bilancio, a 10 euro della soglia di detassazione, senza il conseguente

finanziamento dell'aumento del valore a 10 euro per i dipendenti pubblici, sancisce una nuova e inaccettabile penalizzazione del lavoro pubblico, già subita in materia di detassazione del salario di produttività e di welfare aziendale.

È una misura ormai ineludibile, che richiede un impegno da parte del Governo, poiché non è ipotizzabile far gravare l'adeguamento del valore del buono pasto sulle somme stanziare per i rinnovi contrattuali.

Questo obiettivo rientra in un'iniziativa più generale che intendiamo portare avanti affinché il Governo rispetti quanto contenuto nella dichiarazione congiunta allegata e parte integrante del CCNL 2022-2024, con riferimento anche alle altre importanti partite aperte: superamento dei tetti predeterminati dei FRD delle singole amministrazioni, rafforzamento del welfare aziendale e detassazione delle somme erogate a titolo di produttività.

Se, da un lato, non possiamo che dichiararci soddisfatti del fatto che, per la prima volta, grazie alla firma del CCNL 2022-2024, stiamo contrattando il rinnovo del triennio 2025-2027 in piena vigenza contrattuale e non, come avveniva in passato, "a babbo morto", dall'altro non possiamo non rilevare come siano ancora molti i punti da affrontare e definire e, quindi, come la pur auspicabile firma in tempi brevi appaia oggi ancora lontana.

La prossima riunione è prevista per il giorno 12 marzo alle ore 14:30.

Il Tfs non è elemosina: dignità oltre i calcoli dell'Inps

L'articolo del Segretario generale FLP, Marco Carlomagno, pubblicato su Il Sole 24 Ore online del 13 Febbraio 2026 su Tfs, Tfr, lavoro, PA, pensioni, dignità.

“Martedì 10 febbraio la Corte costituzionale ha ascoltato le ragioni di migliaia di dipendenti pubblici costretti ad attendere fino a sette anni per ricevere il proprio Trattamento di Fine Servizio, con rateizzazioni fino a tre anni e senza rivalutazione. Un’attesa umiliante per chi ha dedicato una vita al servizio dello Stato. L’udienza pubblica, trasmessa in diretta sul sito della Consulta, ha messo a nudo una verità scomoda: dietro la difesa dello status quo si nasconde non solo una questione di bilancio, ma qualcosa di più grave.

Non va dimenticato che la Corte è già intervenuta più volte sulla materia, con le sentenze n. 159/2019 e n. 130/2023, senza che il legislatore abbia dato piena attuazione ai principi affermati. Di fronte a questo immobilismo, in udienza l’Inps è arrivato a suggerire persino nuovi rinvii, invocando tempi ulteriori per il Parlamento o ipotesi di interessi e rivalutazione solo dopo la prima rata, quasi che il diritto potesse essere riconosciuto a metà. È un approccio che scarica ancora una volta sui lavoratori il costo dell’inerzia politica e amministrativa, trasformando un diritto certo in una promessa indefinita nel tempo.

Gli avvocati dell’Inps hanno paventato costi insostenibili - fino a 15,6 miliardi - per cancellare differimenti e rateizzazioni. Peccato che queste stime contrastino nettamente con quelli della Ragioneria generale dello Stato, che per una semplice riduzione di tre mesi della prima rata prevede un costo di 22 milioni e, pertanto, un costo annuo di soli 88 milioni. Ma ciò che ha lasciato sgomenti è stato un passaggio rivelatore: secondo l’Istituto, pagare subito l’intera somma spingerebbe i neopensionati a “spendere di più” e a gestire male la liquidazione, citando studi sull

“irrazionalità umana” davanti alla Corte costituzionale.

È questa l’offesa più profonda. Non si tratta di numeri contabili, ma di un pregiudizio inaccettabile verso cittadini che hanno versato contributi per decenni. Il Tfs non è un regalo: è un diritto maturato con il lavoro.

Sostenere che i pensionati pubblici non sappiano amministrare il frutto del proprio sacrificio è un’affermazione che ferisce la dignità prima ancora che il portafoglio. E viene da un ente pubblico, non da un commentatore qualunque sui social. Merita una presa di posizione netta da parte dei vertici Inps.

La Consulta dovrà pronunciarsi entro pochi giorni. Auspichiamo che la sentenza n. 130/2023 venga finalmente attuata senza ulteriori rinvii, riaffermando un principio elementare: lo Stato non può trattare i propri dipendenti come creditori di serie B. È finito il tempo delle giustificazioni. Serve rispetto per chi ha servito l’Italia con professionalità e dedizione. Il Tfs è un debito dello Stato, non un optional da elargire con parsimonia. E la dignità non si rateizza.”attuata senza ulteriori rinvii, riaffermando un principio elementare: lo Stato non può trattare i propri dipendenti come creditori di serie B. È finito il tempo delle giustificazioni. Serve rispetto per chi ha servito l’Italia con professionalità e dedizione. Il Tfs è un debito dello Stato, non un optional da elargire con parsimonia. E la dignità non si rateizza.”

La versione integrale dell’articolo su: <https://ntplusentilocaliedilizia.ilsole24ore.com/art/il-tfs-non-e-elemosina-dignita-oltre-calcoli-dell-inps-Alc9SNPB>

Il Commento Personale

Il Tfs non è elemosina: dignità oltre i calcoli dell'Inps

di Marco Carlomagno (*)

13 Febbraio 2026

Martedì 10 febbraio la Corte costituzionale ha ascoltato le ragioni di migliaia di dipendenti pubblici costretti ad attendere fino a sette anni per ricevere il proprio Trattamento di Fine Servizio, con rateizzazioni fino a tre anni e senza rivalutazione. Un'attesa umiliante per chi ha dedicato una vita al servizio dello Stato. L'udienza pubblica, trasmessa in diretta sul sito della Consulta, ha messo a nudo una verità scomoda: dietro la difesa dello status quo si nasconde non solo una questione di bilancio, ma qualcosa di più grave. Non va dimenticato che la Corte è già intervenuta più volte sulla materia, con le sentenze n. 159/2019 e n. 130/2023, senza che il legislatore abbia dato piena attuazione ai principi affermati. Di fronte a questo immobilismo, in udienza l'Inps è arrivato a suggerire persino nuovi rinvii, invocando tempi ulteriori per il Parlamento o ipotesi di interessi e rivalutazione solo dopo la prima rata, quasi che il diritto potesse essere riconosciuto a metà. È un approccio che scarica ancora una volta sui lavoratori il costo dell'inerzia politica e amministrativa, trasformando un diritto certo in una promessa indefinita nel tempo. Gli avvocati dell'Inps hanno paventato costi insostenibili – fino a 15,6 miliardi – per cancellare differimenti e rateizzazioni. Peccato che queste stime contrastino nettamente con quelle della Ragioneria generale dello Stato, che per una semplice riduzione di tre mesi della prima rata prevede un costo di 22 milioni e, pertanto, un costo annuo di soli 88 milioni. Ma ciò che ha lasciato sgomenti è stato un passaggio rivelatore: secondo l'Istituto, pagare subito l'intera somma spingerebbe i neopensionati a “spendere di più” e a gestire male la liquidazione, citando studi sull’“irrazionalità umana” davanti alla Corte costituzionale. È questa l'offesa più profonda. Non si tratta di numeri contabili, ma di un pregiudizio inaccettabile verso cittadini che hanno versato contributi per decenni. Il Tfs non è un regalo: è un diritto maturato con il lavoro. Sostenere che i pensionati pubblici non sappiano amministrare il frutto del proprio sacrificio è un'affermazione che ferisce la dignità prima ancora che il portafoglio. E viene da un ente pubblico, non da un commentatore qualunque sui social. Merita una presa di posizione netta da parte dei vertici Inps. La Consulta dovrà pronunciarsi entro pochi giorni. Auspichiamo che la sentenza n. 130/2023 venga finalmente attuata senza ulteriori rinvii, riaffermando un principio elementare: lo Stato non può trattare i propri dipendenti come creditori di serie B. È finito il tempo delle giustificazioni. Serve rispetto per chi ha servito l'Italia con professionalità e dedizione. Il Tfs è un debito dello Stato, non un optional da elargire con parsimonia. E la dignità non si rateizza.

(*) Segretario generale FLP Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

Il Sole 24 ORE aderisce a  The Trust Project

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati

Accessibilità | TDM Disclaimer

ISSN 2724-203X - Norme & Tributi plus Enti Locali & Edilizia [https://ntplusentilocaliedilizia.ilsole24ore.com]

Sole
24 ORE

STIME DELLA RGS, BEN 7 MESI DI AUMENTO DELL'ETA' PENSIONABILE AL 2031

Mozione di maggioranza alla Camera per evitare nuovi "esodati" nel 2027

Nei giorni scorsi, ha avuto larga eco sui media la pubblicazione delle previsioni, elaborate con i modelli aggiornati a giugno 2025 della Ragioneria Generale dello Stato, sulle tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e su quelle del sistema socio-sanitario costruite sugli scenari previsionali di ISTAT in funzione delle aspettative di vita.

Per quanto attiene al sistema previdenziale, le stime della Ragioneria fissano l'aumento dell'età pensionabile da qui al 2031 in complessivi 7 mesi: 1 mese in più dal 2027 e ulteriori 2 mesi in più dal 2028, per come già sancito dalla legge di bilancio 2026; ulteriori 2 mesi dal 2029 e, infine, altri due mesi in più a partire dal 2031.

I requisiti di uscita avrebbero conseguentemente queste caratteristiche:

- pensionamenti di vecchiaia: 67 anni d'età e 1 mese nel 2027; 67 anni e 3 mesi nel 2028; 67 anni e 5 mesi nel 2029 e, infine, 67 anni e 7 mesi nel 2031;
- pensionamenti anticipati: 42 anni e 11 mesi di contributi versati nel 2027; 43 anni e 1 mese nel 2028; 43 anni e 3 mesi nel 2029 e infine 43 anni e 5 mesi nel 2031 (sempre, in ogni caso, un anno in meno per le donne).

È di tutta evidenza come un andamento di questo tipo,

che allungherebbe in maniera corposa i tempi di uscita dal mondo del lavoro già ora pesantissimi e senza eguali in Europa, appaia assolutamente allarmante e per questo occorrerà che il Governo si muova sin da subito per trovare i giusti e definitivi correttivi.

Ma c'è un altro allarme all'orizzonte, ancor più ravvicinato, che impone al Governo un intervento deciso: l'aumento di un mese dell'età pensionabile dal 1° gennaio 2027, fissato dall'ultima legge di bilancio, rischia di produrre una nuova leva di "esodati". Trattasi di lavoratori che hanno lasciato il lavoro entro il 31.12.2025, già destinatari di accordi di uscita dal lavoro sottoscritti dalle Parti attraverso contratti di sospensione (misura che permette ai lavoratori prossimi all'età pensionabile di uscire anticipatamente dal lavoro senza divieto di rioccupazione), contratti di espansione (finalizzati al ricambio generazionale, consentono lo "scivolo" pensionistico fino a 5 anni per i lavoratori prossimi alla pensione), e fondi di solidarietà bilaterali (finalizzati a garantire tutele di sostegno al reddito in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, coprendo settori non coperti dalla Cassa Integrazione ordinaria).

Tutte e tre queste opzioni sono state costruite dalle Parti su un quadro Inps che non prevedeva aumenti dei requisiti pensionistici né nel 2027 né nel 2028, ma che ora, in ragione dell'aumento dell'età pensionabile di 1 mese dal



1.1.2027, rischiano ora di produrre esodati senza reddito, senza pensione e senza contribuzione. Le stime parlano di circa 55mila lavoratori che potrebbero essere complessivamente interessati da questa circostanza negativa, un problema sociale enorme che ricorda le centinaia di migliaia di esodati prodotti dalla riforma Fornero del 2011 e che hanno reso necessario diverse e successive “salvaguardie legislative” che hanno consentito loro di andare in pensione con i vecchi requisiti.

Un problema, questo, che impone al Governo una iniziativa urgente, per aumentare la flessibilità in uscita e, in ultimo, di bloccare comunque la crescita dell'età pensionabile.

Delle ripetute inadempienze di questi anni e del “problema esodati” intervenuto con la legge di bilancio, sembrano essersene accorte – finalmente - le stesse forze politiche di maggioranza che, in data 29 gennaio u.s., hanno approvato alla Camera una mozione di maggioranza, con il parere favorevole della Ministra del Lavoro, che impegna il Governo a valutare correttivi per frenare l'aumento dell'età

pensionabile puntando ad una maggiore flessibilità in uscita e al rafforzamento della previdenza complementare, il tutto “attraverso il riordino, il potenziamento e l'eventuale introduzione di nuove misure che amplino la platea dei beneficiari, con particolare riferimento alle donne, ai lavoratori con carriere discontinue e ai soggetti più deboli nel mercato del lavoro».

La mozione sollecita inoltre l'avvio di un “confronto con le parti sociali...al fine di delineare un percorso di riforma ampio e strutturato, coerente con l'evoluzione del mercato del lavoro, la crescita economica e la sostenibilità del sistema nel lungo periodo”.

È quello che, come CSE e Sindacato Pensionati, chiediamo inascoltati da anni.

L'UDIENZA PUBBLICA IN CORTE COSTITUZIONALE SUI RICORSI TFS

Le incredibili posizioni di INPS su costi e propensione alla spesa dei lavoratori.

Forse entro 15 giorni la sentenza, che speriamo affermi definitivamente i nostri diritti

Come anticipato con il precedente Notiziario n. 4, nella giornata di martedì 10 febbraio, si è tenuta presso la Corte Costituzionale l'udienza pubblica nella quale sono stati discussi tre ricorsi contro il pagamento differito (fino a 7 anni!) e rateale (fino a 3 rate annuali,

senza interessi e rivalutazione) del TFS (Trattamento di Fine Servizio) dei dipendenti pubblici, che i TAR Marche, Lazio e Friuli-Venezia Giulia hanno rimesso alla Consulta per sospetta incostituzionalità.

La relazione iniziale, affidata alla Giudice relatrice dr.ssa Maria Rosaria San Giorgio, ha riassunto i termini delle questioni poste dai Tribunali remittenti in conseguenza della mancata attuazione delle precedenti sentenze della stessa Corte (sentenza n. 159/2019 e, più recentemente, sentenza n. 130/2023) e delle posizioni espresse dalle Parti: quelle dei ricorrenti, che contestano “il differimento e la rateizzazione del TFS non accompagnati dalla rivalutazione delle somme via via erogate al dipendente cessato dal servizio per raggiunti limiti di età” (comunicato Consulta del 6 febbraio c.a.), e quelle di Avvocatura e INPS a sostegno del mantenimento dello statu quo.

Hanno colpito, in particolare, gli interventi dei due avvocati dell'INPS che, con il supporto delle memorie prodotte e sulla base di calcoli attuariali, hanno lanciato l'allarme sulla supposta insostenibilità di costi per le finanze pubbliche in caso accoglimento dei ricorsi: 4,2 mld di € in caso di pagamento non differito della prima rata; 11,6 mld se si cancellasse la rateizzazione; infine, 15,6 mld € se si venissero cancellate sia differimento che rateizzazione.

Cifre, lo ha ribadito la difesa dei ricorrenti, che ha ricordato come il costo della riduzione di tre mesi della prima rata di TFS introdotta con l'ultima legge di bilancio, in base ai calcoli della RGS, costerà 22 milioni per tre mesi e dunque 88 mln per un anno, somme che confliggono con i calcoli INPS. Gli avvocati INPS hanno suggerito la possibilità di percorsi alternativi: un termine temporale al legislatore per provvedere a dare attuazione alla sentenza CC una pronuncia additiva di principi finalizzati a orientare il legislatore e, infine, disporre il pagamento di interessi e rivalutazione dopo la prima rata, con rinvio del pronunciamento attuale della Corte in tutte e tre le opzioni. Che a noi appaiono del tutto non percorribili.

Ma quello che ha più colpito in particolare delle posizioni di INPS espresse in udienza è stata l'affermazione che eliminare differimento e rateizzazione comporterebbe il pagamen-

PENSIONE



to tutto e subito del TFS con la corresponsione al neopensionato di cifre” enormi”, che lo spingerebbe a spendere di più e a non gestire in modo corretto la propria liquidazione, citando in memoria studi di economia comportamentale e psicologia finanziaria che evidenzierebbero “l’irrazionalità umana nelle scelte di spesa” quando si ricevono grosse somme in un’unica soluzione.

Un’affermazione incredibile, che provenendo da rappresentanti dell’Ente Pubblico che gestisce le pensioni di fronte alla Corte Costituzionale, e non da un improvvisato commentatore sui social, non può passare nel silenzio, o come un mero incidente di percorso, ma necessita di una presa di posizione ufficiale dei vertici dell’istituto, a tutela non solo dei pensionati pubblici e della loro dignità, ma anche della credibilità di un pilastro della nostra pubblica

amministrazione quale è l’INPS.

Sul sito della Consulta (<https://www.cortecostituzionale.it/udienza/4565>) è disponibile la videoregistrazione dell’intera seduta, alla quale visione invitiamo lavoratori e pensionati, che appare molto interessante per comprendere bene i termini della spinosa questione e della reale posta in gioco. Entro quindici giorni, la Corte dovrebbe pubblicare il proprio pronunciamento, e l’auspicio che formuliamo è che la sentenza faccia definitivamente giustizia sulla “vergogna” dell’erogazione differita e rateale del TFS, rendendo finalmente giustizia ai lavoratori pubblici e affermandone i loro sacrosanti diritti.

LE REGOLE 2026 PER L'ACCESSO AL POSTICIPO DI PENSIONAMENTO

I requisiti necessari: "quota 103" entro il 2025 o pensione anticipata ordinaria entro il 2026

PENSIONE



Ci pervengono con una certa frequenza richieste di informazioni e chiarimenti in merito al posticipo di pensionamento (c.d. "bonus Maroni", dal Ministro che la concepì per primo nel 2004, ma più recentemente ribattezzato come "bonus Giorgetti" dall'attuale Ministro che lo ha riproposto), motivo questo per il quale ci pare di fare cosa utile nel riassumerne qui gli aspetti di maggior interesse.

L'opzione in argomento è stata reintrodotta nel 2023 (art.1, co. 286, L. 197/2022) solo per chi avesse maturato "quota 103" e poi estesa nel 2025 a chi avesse maturato la pensione anticipata (art. 1, co.161, L. 207/2024), e ora gode di proroga per il 2026 (art.1, co. 196, L. bilancio 2026 n. 199/2025).

La norma in vigore consente, ai lavoratori privati e pubblici interessati che abbiano maturato entro il 31.12.2025 il diritto a "quota 103" (41 anni di contributi + 62 anni d'età, non più confermata per l'anno in corso) 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). L'opzione è invece preclusa per quanti avessero raggiunto i 67 anni d'età per la pensione di vecchiaia oppure fossero titolari di pensione diretta.

Un vantaggio immediato per il lavoratore, dunque, che nasce dalla destinazione in busta paga dei contributi IVS a proprio carico non versati all'INPS, e che si traduce al momento in un apprezzabile aumento netto dello stipendio anche in considerazione del fatto che detti importi sono esenti da IRPEF in quanto non concorrono alla formazione del reddito, e questo sia per i lavoratori privati che per quelli pubblici, come opportunamente precisato con risoluzione n. 45/2025 da Agenzia d. Entrate.

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

Il lavoratore interessato al posticipo di pensionamento deve presentare domanda all'INPS di rinuncia all'accredito previdenziale e di bonus in busta paga. Nel caso lo faccia prima della decorrenza utile a pensione a cui avrebbe diritto, l'Istituto verifica il possesso dei requisiti previsti dalla norma, ed entro trenta giorni ne attes-

ta formalmente il riconoscimento, dando comunicazione dell'accoglimento della domanda al datore di lavoro. A seguire, il datore di lavoro provvederà all'accredito in busta paga dei contributi non versati a INPS dalla prima data di decorrenza utile della pensione.

Qualora invece il lavoratore interessato abbia esercitato l'opzione in presenza o dopo la prima decorrenza utile della pensione cui ha diritto, l'accredito in busta paga dei contributi IVS non versati a INPS decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello di esercizio dell'opzione in questione.

Ricordiamo, a tal proposito, che in caso di pensione anticipata ordinaria, la finestra mobile è di tre mesi (cinque mesi invece per gli iscritti alle gestioni CPDEL, CPI, CPS e CPUG).

POER: LA SAGA CONTINUA

Ogni giorno un colpo di scena che rende più avvincente il racconto



E obbligo partire da un veloce riassunto delle puntate precedenti. Dopo avervi informato sulle modalità sbrigative del confronto, del colpo di scena della presenza del Direttore dott. Carbone, siamo passati a illustrarvi come tutto cambi per non modificarsi tra Gattopardi e Marchesi.

La puntata odierna, la iniziamo con un mea culpa: nell'ultimo notiziario, nonostante tutte le accortezze, la versione finale è risultata carente di un pezzo. Alla citazione della "furbata" lombarda doveva seguire il trafiletto: "Le best practices vanno emulate immediatamente, e infatti l'Emilia-Romagna ha doverosamente replicato sul finire del 2025".

Solitamente, alla fine del confronto, viene redatto apposito verbale contenente le posizioni espresse al tavolo e le conclusioni. Le sigle inviano il testo dell'intervento, l'amministrazione riporta quanto comunicato nel verbale, aggiungendo la propria posizione e si procede con gli adempimenti di rito.

Anche in questo caso, dopo la riunione dei primi di gennaio, tutte le OO.SS. hanno inviato il testo. Sono decorsi parecchi

giorni e del verbale nessuna traccia. Pur comprendendo gli impegni contingenti siamo stati pazienti, ma a tutto vi è un limite, soprattutto se attribuiamo alle parole il senso letterale. Non vorremmo che l'Agenzia stia riscontrando difficoltà nel rimaneggiare il testo inviato dalle sigle nel tentativo di fare sintesi o, peggio, abbia un atteggiamento recalcitrante alla descrizione fedele degli interventi resi dalle organizzazioni sindacali. Si tratterebbe di un comportamento mai verificatosi e che esporrebbe l'amministrazione a seri rischi perché si manifesterebbe una palese condotta antisindacale. Per questo abbiamo inviato la nota che trovate in allegato e, in via cautelativa, alleghiamo anche il testo della posizione FLP trasmesso per il verbale di confronto.

Profittando dell'occasione abbiamo richiesto anche alcune informazioni in merito alla procedura (nomina gruppi valutazione, pubblicazione numero domande, ecc.) visto che si sta accumulando un pauroso ritardo che potrebbe comportare uno slittamento dei termini – con ricadute sull'operatività delle strutture – o una corsa frenetica. E si sa: la gatta frettolosa... fece l'Agenzia autoreferenziale.

AGENZIA DELLE ENTRATE. TRA GATTOPARDI E MARCHESI DEL GRILLO.



La citazione letteraria, forse scontata, ci sembra perfetta per descrivere l'accaduto. In data odierna abbiamo inviato la nota allegata con la quale chiediamo chiarimenti su una possibile "stortura" che si sarebbe verificata in Sicilia, ma non escludiamo possa essersi verificata anche altrove, circa la procedura per il conferimento delle POER.

In base alle notizie in nostro possesso, sembra che non sia stata messa a bando una posizione, nonostante sia ricoperta da oltre sei anni dalla stessa persona, per questioni meramente formali – ovvero un precedente interpello per altra posizione e conseguente effetto domino – che avrebbero fatto considerare la posizione come assegnata recentemente. Peccato che lo spostamento non si sia realizzato. Ma tante sono le "furbate" attuate in questi tempi volte a perpetrare la permanenza nel ruolo. Emblematico è il caso Lombardia – se notate, sono poche le posizioni da ricoprire

– in quanto, qualche mese addietro, con unico interpello (e relativo effetto domino) si è assistito a un giro di valzer col risultato che le stesse persone ricoprivano l'incarico, in altro settore, per altri sei anni. Con buona pace della contendibilità. Ecco spiegato il titolo del notiziario: si annunciano svolte epocali, magari animate dalla buona volontà, ma nei territori si assiste a impeccabili esempi di mero esercizio di potere fine a sé stesso.

Se all'Agenzia sta bene così, lo stesso non può dirsi per noi. Queste "furbate" creano disparità di trattamento tra gli stessi colleghi che rivestono il ruolo di POER e mortificano le aspettative di quanti vorrebbero mettersi in gioco. Ovviamente i Direttori Regionali hanno enormi responsabilità. Ma anche alcune O.S. non possono dirsi esenti poiché hanno avallato siffatti comportamenti, magari strizzando l'occhio. Anche i Marchesi hanno fidi scudieri. Non ci arrendiamo e continueremo a denunciare pubblicamente quello che non va. Poi sta a voi scegliere da che parte stare.

PIAO: UN DOCUMENTO MONCO, PIENO DI CONDIZIONALI, CHE SCATTA UNA FOTOGRAFIA DELL'IDEA DI AGENZIA MA SENZA VISIONE PROSPETTICA

Nel titolo del presente notiziario crediamo di aver già condensato la nostra opinione sul PIAO 2026/2028 trasmesso alle OO.SS. e illustrato nella riunione di giovedì scorso. Un documento, a nostro giudizio, pieno di buoni propositi ma privo di quella visione programmatica che lo contraddistingue poiché, in numerose parti, la concretezza viene sostituita dal condizionale generico.

Preliminarmente, nel nostro intervento, abbiamo chiesto all'Agenzia se avesse avviato, con il Ministero, delle interlocuzioni circa le modalità concrete di applicazione della norma, contenuta nella legge di bilancio, sull'aumento delle somme del salario accessorio, l'impatto sugli obiettivi, ecc. La risposta è stata un laconico No! Ennesima dimostrazione di un certo disinteresse per il personale.

Tanti sono stati i temi affrontati nella nostra disamina. Per comodità espositiva li raggrupperemo in categorie ma con l'avvertenza che sono tra di loro interconnessi.

Servizi all'utenza. È innegabile che grandi passi in avanti siano stati fatti. Se ripensiamo al modello di assistenza ante 2020, paragonandolo all'attualità, numerosi sono i cambiamenti. Ma ciò ha comportato una sorta di commistione in quanto talune attività svolte dalle aree servizi degli UU.TT.

si sovrappongono alle funzioni delle SAM. Non è difficile, infatti, trovare nei nostri uffici colleghi che trascorrono intere giornate al telefono per fornire le informazioni più disparate. Sul punto, avendo scritto diverse note, anche recenti, non ci dilunghiamo.

Brevemente due considerazioni: • abbiamo suggerito di rivedere l'offerta dei servizi telematici in quanto, per alcune casistiche, i tempi di lavorazione si sono allungati.

Basti pensare al rilascio dei codici fiscali, per cui, rispetto alle modalità tradizionali, in alcune fattispecie, le tempistiche sono quasi triplicate; • rileviamo una omissione/contraddizione nel PIAO. Se da un lato viene dato risalto, correttamente, all'evoluzione dei servizi agili – che verranno implementati – dall'altro si omette il “ritorno al passato” delle aperture pomeridiane, in presenza, dedicate ai professionisti. Pensavamo di trovarne traccia nel documento ma non vi è nulla.

Se proprio si vuole offrire un servizio più efficiente per venire incontro alle necessità dell'utenza questo deve essere rivolto alle fasce più deboli e non a coloro che, fino a poco tempo fa, “non dovevano mettere più piede in agenzia” se non in casi eccezionali.

Stato dell'arte sugli immobili. Il PIAO omette del tutto di citare la situazione immobiliare. In alcune parti si parla di migliorare l'accessibilità dei nostri uffici alle persone con disabilità e di migliorarne l'impatto ambientale attraverso



una riduzione dei consumi e l'efficientamento energetico. Da questa prospettiva nulla da osservare.

Ma sul resto? Abbiamo esordito con una battuta ovvero che già i nostri immobili non sono energivori dal momento che gli impianti di condizionamento non funzionano correttamente con evidente risparmio sulle bollette. Il giorno precedente la riunione è stato diffuso un video in cui si testimoniava la situazione di un ufficio di Milano con stanze allagate per la pioggia e rischi per la sicurezza. Cosa vuole fare l'amministrazione per il futuro non è dato sapere.

Se vuole riacquistare gli immobili, quali requisiti per le nuove sedi (in centro o in periferia ad esempio), con quali spazi e caratteristiche.

Si tratta di un argomento che ha evidenti ricadute sulla sicurezza, sul benessere lavorativo, sul tema spostamenti casa – lavoro. Su quest'ultimo aspetto segnaliamo l'arduo compito dei Mobility Manager che tra mille difficoltà

cercano di venire incontro alle esigenze dei dipendenti. Inutile statuire che devono stipulare convenzioni con le società dei trasporti locali se non vengono forniti gli strumenti necessari. Difatti nei vari bandi le società di trasporto, per addivenire a scontistiche, chiedono un contributo monetario da parte di quanti interessati. Se l'agenzia non destina fondi allo scopo, allora è tempo perso. Obiettivi e qualità del lavoro.

Ogni anno il budget assegnato alle strutture aumenta sia in termini qualitativi che quantitativi.

Quest'anno ha raggiunto vette mai viste in precedenza. Ovviamente senza considerare la concreta realtà: ricordiamo tutti che nel 2024 il budget teneva conto dei nuovi ingressi previsti per febbraio ma poi avvenuti a ridosso dell'estate. Ma gli obiettivi non sono stati diminuiti. I colleghi assunti tra dicembre e gennaio pare siano stati imputati nella costruzione degli obiettivi senza dare il giusto rilievo ai tempi necessari per la loro formazione.

E si continua a scrivere di coniugare qualità e quantità. Sappiamo tutti cosa accade nei nostri uffici: corsa forsennata ai numeri con lo spauracchio di valutazione negativa perché, ricordiamolo, costituiscono “obiettivo della dirigenza”. Conciliazione vita lavoro e forme di tutela di particolari categorie di personale. Sul punto il PIAO fotografa l'attualità.

Non aggiunge nulla di nuovo sul futuro. Ci si limita a dire che in caso di nuovi modelli organizzativi (quali?) si potrebbe modificare l'attuale regolamentazione (come? In che direzione?).

Anche sul coworking si scrive genericamente che verrà avviato nel corso del 2026. Nulla sulla settimana corta e sulla mobilità nazionale (quando nell'accordo firmato nello scorso anno fu scritto che entro il mese di marzo 2026 si sarebbe avviata la contrattazione per la nuova procedura nazionale).

Su un piano più generale, crediamo, invece, che tanto possa esser fatto. Nel PIAO è prevista la pubblicazione di una guida a favore di caregiver e altre categorie di personale. Opera di sensibilizzazione certamente meritoria e che non discutiamo. Ma abbiamo chiesto, fermamente, di rendere esigibili e immediatamente fruibili tali diritti. Istanze di distacco ai sensi della L.104 che giacciono da mesi, nonostante le nuove modalità di evasione delle pratiche; frapposizione di ostacoli burocratici nel loro esercizio. Emblematica è la trafila dei colleghi con patologie richiedenti terapie salvavita e il lavoro agile in deroga.

Ma anche a livello territoriale non si scherza dove, sovente, vengono richiesti adempimenti ulteriori per la semplice fruizione di un permesso. Espunti i casi limite, tanto è causato dall'assenza di adeguata formazione: in un recente passato per sopperire a pensionamenti alcuni colleghi sono stati dirottati verso le aree staff, ma non hanno avuto il supporto formativo di cui necessitavano.

Giocoforza fondano il loro lavoro su prassi tramandate o con rigidità per lo spauracchio di controlli audit. Fabbisogno di personale e progressioni verticali. Indubbiamente l'Agenzia si è spesa sul piano assunzionale riuscendo, in poco tempo, a ridurre il divario tra la dotazione organica teorica e quella di fatto.

Nel corso del 2026 si procederà all'immissione in servizio di ulteriori 1.055 colleghi come scorrimento del concorso per 2.700 funzionari nonché di altre 628 unità altri concorsi le cui graduatorie sono state pubblicate nel 2025.

Saranno espletate ulteriori procedure, sia per funzionari che per assistenti, nei limiti, però, delle norme sul turn over, nonché quella di mobilità da altre amministrazioni. L'applicazione della norma sul turn over impedisce di espletare bandi con numeri rilevanti. Per ovviare a ciò, al fine di potersi avvicinare più velocemente alla dotazione ottimale, l'Agenzia sta verificando la possibilità di norme derogatorie.

Una buona notizia ogni tanto non guasta. Come FLP abbiamo chiesto di prevedere, nell'ambito delle facoltà assunzionali, una nuova procedura di progressioni verticali dalla seconda alla terza area per consentire il meritato riconoscimento della professionalità ai colleghi. Considerata la ristrettezza dei tempi, in quanto solitamente il DPCM autorizzativo viene emanato in prossimità dell'estate, abbiamo suggerito di addivenire a una soluzione come quella messa in atto all'Agenzia Dogane Monopoli, dove con apposito verbale, le parti hanno cristallizzato l'impegno di provvedervi nel 2027.

Le risposte fornite sono dure da digerire. In prima battuta ci è stato opposto un secco no. Successivamente, dopo altre nostre argomentazioni, sono seguite affermazioni che avremmo preferito non sentire: avendo concluso una procedura di recente, l'Agenzia preferirebbe attendere ulteriori immissioni in area assis-



tenti per avere una maggiore platea dalla quale attingere. Frasi che si commentano da sole e mortificano quanti, da anni e con dedizione, contribuiscono al funzionamento dell'Agenzia e non meritano di essere presi letteralmente a pesci in faccia. Infine per FLP risulta necessario attivare l'area delle Elevate Professionalità per costruire quel percorso di carriera stabile a cui aspirano tanti colleghi. Come detto nel precedente notiziario sulle POER a breve rassegheremo un documento contenente la nostra proposta sulle concrete modalità attuative. Formazione del personale. Comprendiamo sia le difficoltà di un adeguato piano formativo in una amministrazione complessa come la nostra, che ha visto negli ultimi due anni un sostanzioso innesto di personale, sia il caos creato l'anno scorso dalla Direttiva di Funzione Pubblica circa le 40 ore di formazione obbligatoria. Per tale motivo siamo stati "indulgenti" e abbiamo chiesto di correre ai ripari con una migliore organizzazione e programmazione, di implementare la formazione tecnica e mirata; ma, soprattutto, di evitare di far passare il concetto che le ore di formazione siano un obiettivo del dirigente e che questo ne rappresenti la finalità. La formazione serve a far crescere e sviluppare le competenze, non a far obiettivo.

Deve essere mirata e legata alle concrete esigenze lavorative. Solo successivamente potrà essere erogata una formazione generica e generalista dettata da offerte valide per tutta la P.A. *** Abbiamo chiuso il nostro intervento con l'amara considerazione che fino a qualche anno fa, nonostante il carico di lavoro, la carenza di personale, le trasformazioni, le sentenze della Corte Costituzionale, nonostante, insomma, le mille difficoltà il modo di lavorare era diverso: recarsi in ufficio risultava piacevole. Oggi, non siamo più sicuri che sia così. Dopo il consueto giro di tavolo, l'Agenzia ha replicato solo a poche delle tante questioni sollevate, glissando o fornendo risposte evasive. Sintomo evidente che la presentazione del Piano Integrato, da massimo momento costruttivo per illustrare "cosa si vuole fare e come farlo" è diventato un rito formalistico da assolvere.

RIUNITO AL MINISTERO DEL LAVORO IL TAVOLO PER IL CONTRASTO AL CAPORALATO

Nuova riunione al Ministero del Lavoro del Tavolo per il contrasto al caporalato nella sua nuova composizione. L'incontro, che si è svolto nel pomeriggio del 19 febbraio 2026, è stato presieduto dal Capo di Gabinetto del Ministero

Consigliere Mauro Nori, ed ha visto la partecipazione di tutti gli attori coinvolti, sia di parte istituzionale che di parte sociale.

Dopo l'esame e la valutazione delle iniziative portate avanti nei mesi scorsi, che in qualche caso hanno mostrato evidenti criticità come, purtroppo, il parziale utilizzo delle risorse derivanti dal PNRR per la realizzazione delle opere per l'accoglienza di tali lavoratori, sono state presentate contestualmente anche le nuove linee di attività.

In particolare è stato precisato come la riunione si sia svolta a seguito dell'introduzione di modifiche normative che hanno previsto la stabilizzazione del Tavolo stesso, ben oltre gli originari 3 anni previsti alla sua istituzione e poi prorogati di un ulteriore triennio.

Di rilievo è anche l'istituzione, presso il Ministero del lavoro, del Sistema informativo per la lotta allo sfruttamento lavorativo in agricoltura, che permetterà di sviluppare la condivisione dei dati tra amministrazioni centrali e livelli regionali per dare priorità e concentrare gli interventi di contrasto al caporalato nelle aree più esposte al fenomeno.

Infine è da segnalare la previsione normativa dell'intro-

duzione nel Testo unico dell'Immigrazione del permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di sfruttamento lavorativo, per tutelare le vittime dello sfruttamento lavorativo permettendo un percorso di reinserimento socio-lavorativo in condizioni di legalità e sicurezza.

La CSE partecipa da tempo al Tavolo per il contrasto al caporalato, pur riconoscendo l'impegno profuso da tutti gli attori istituzionali, ritiene ormai ineludibile che l'azione di studio, di ricerca e di analisi svolta egregiamente in questi anni, sia però ora accompagnata da una più incisiva azione sul campo, mediante la piena sinergia tra le diverse Amministrazioni interessate con interventi programmati e mirati che, partendo dalla disponibilità dei dati ormai presenti nei sistemi informativi, permetta un significativo incremento dell'efficacia delle azioni di contrasto a questo odioso sfruttamento del lavoro e della dignità umana.

Prendiamo atto con soddisfazione, quindi, e lo riteniamo di buon auspicio per il prosieguo dei lavori, l'impegno dei vertici istituzionali, ribadito nel comunicato finale "volto alla definizione di una nuova strategia nazionale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura che chiami a raccolta mezzi ed energie per intensificare la lotta al caporalato, mettendo sempre più al centro la qualità e la dignità del lavoro e la diffusione di una cultura della legalità".



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

dal numero precedente....

Hotel la Posta Vecchia

Per un ultimo weekend, sul litorale di Palo Laziale, Hotel la Posta Vecchia è un rifugio a due passi dall'acqua, con un ricco passato e un grande charme: questa dimora storica trova origine in un'antica villa romana, con una storia che si perde nella notte dei tempi. Prima di diventare hotel, era il palazzo rinascimentale della nobile famiglia Orsini, divenuta poi la residenza estiva pieds dans l'eau del magnate Jean Paul Getty. Gestito ora dalla padrona di casa Marie-Louise Sciò, Direttore Creativo e CEO di Pellicano Hotels, oggi è uno scrigno segreto di storia e cultura, piena di preziosi tesori.

Appena si varca la soglia si è accolti da un glorioso arazzo del diciassettesimo secolo, una mappa del grande Piranesi e busti di marmo che raffigurano gli imperatori romani Vespasiano e Agrippa. Reperti archeologici di un'antica villa romana del secondo secolo avanti Cristo sono visibili nel parco e nel museo sotterraneo dell'hotel, tra mosaici colorati, marmi greci e africani, piatti, anfore e ampole.

Ognuna delle diciannove camere e suite de La Posta Vecchia è in perfetto equilibrio tra il lusso discreto e l'esuberanza barocca: maestosa e sontuosa, la Getty Master Suite è arredata con tesori come un'antica panca del Sedicesimo secolo e poltrone italiane del Diciassettesimo, oltre alle porcellane Meissen, che ornano le pareti e i pavimenti antichi scaldati da ricchi tappeti intrecciati.



Castello Ruspoli

Una visita a Castello Ruspoli, a Vignanello, è un'esperienza da non perdere. Scenografico, pieno di suggestione, inizialmente era una rocca dei frati benedettini Castello Ruspoli, a Vignanello, costruita nell'anno 853: una serie di passaggi di proprietà, da Beatrice Farnese agli Sforza Marescotti, tra i 1500 e il 1600, hanno trasformato l'estetica della dimora, trasformandola nella sontuosa dimora d'epoca che vediamo oggi. Il castello, così come appare ora, fu voluto nel 1610 dalla moglie da Ottavia Orsini. Nel 1704 il maniero prese il nome Ruspoli: oggi è ancora la residenza estiva dei discendenti della stessa famiglia.

Intorno al castello c'è un magnifico giardino all'italiana, uno dei più preziosi del Seicento, formato da un grande spazio pianeggiante e rettangolare, attraversato in lunghezza e larghezza da quattro viali, che disegnano dodici parterre di bosso allineati, ordinati e squadriati, che racchiudono al centro una grande vasca scultorea, abbracciata da quattro arcate di balaustre. Sono vere sculture vegetali, realizzate con un disegno geometrico astratto. Nonostante i cambiamenti di





stile, soprattutto a fine Settecento con la moda delle broderies francesi, il giardino si è mantenuto intatto e offre, insieme al castello, uno spettacolo di grande atmosfera in cui perdersi.

Il Sacro Bosco di Bomarzo

Il Parco dei Mostri è un luogo unico, dove arte e atmosfere mistiche si mischiano nel verde selvaggio. Nasce dall'idea del principe Pier Francesco Orsini, che nel 1552 fece realizzare un parco surreale con una collezione di sculture grottesche, disseminate in un terreno boscoso. Un lungo viale conduce dall'ingresso fin dentro il giardino: appena varcato l'arco si accede alla parte più affascinante del bosco, dove la vegetazione si fa più fitta e si anima di strane creature. Prima si incontrano le sfingi greche, accanto allo stemma degli Orsini. Proseguendo lungo il sentiero a sinistra si trovano le statue raffiguranti le divinità più antiche come Saturno, Giano, Fauno, Evandro e la Triplice Ecate.

Una scalinata porta alla rappresentazione della lotta tra i giganti. Poco più avanti una scenografica cascata rapisce il visitatore, con un'enorme tartaruga che sorregge sul suo dorso la Nike, personificazione della vittoria alata. Vicino al gruppo scultoreo si trova Pegaso alato, immortalato in procinto di spiccare il volo per annunciare agli dei la vittoria. Oltrepasato il ninfeo, la venere virile e l'anfiteatro, si arriva alla casa pendente, edificata su di un masso inclinato. Nettuno, il dio dei mari, attende chi passa in una gigantesca vasca. Ma le opere lungo il percorso sono tante, dalla dea dormiente alla dea Cerere. La creatura più gigantesca del parco è l'elefante, che sostiene una torre, simbolo delle battaglie cartaginesi di Annibale contro Roma. L'ultima visione la regala l'Orco, emblema del parco, dalle sembianze inquietanti, che sembra recitare il verso dell'Inferno dantesco "lasciate ogni speranza, o voi ch'entrate".

cinem

D

alla sceneggiatrice e regista premio Oscar® Chloé Zhao, *Hamnet* – Nel Nome Del Figlio racconta la storia mai rivelata e la perdita che ha ispirato la creazione del capolavoro senza tempo di Shakespeare, *Amleto*.

In un bosco, una giovane donna dorme rannicchiata nella culla formata dalla

radice emersa di un albero secolare: è vestita di rosso cupo, accompagnata da un falco che risponde ai suoi richiami, conosce erbe e pozioni, si dice non sia nata da sua madre ma da una donna venuta da lontano.

Si chiama Agnes e quando Will la vede se ne innamora subito. Will è il giovane William Shakespeare, che riesce a sposarla nonostante l'ostilità delle famiglie e ad avere con lei tre figli, Susannah e i gemelli Judith e Hamnet.

Ma un lutto li colpisce, quando il drammaturgo lavora già a Londra, e Hamnet diventa Hamlet.

Tratta dal romanzo del 2020 di Maggie O'Farrell, la storia di Agnes (più che di William), intessuta di magia e femminilità.

PAUL
MESCAL

HAMNET

NEL NOME DEL FIGLIO

Lascia aperto il cuore



**PISTA
DEL CINEMA
DI ROMA 2001**
1999-2000



Sceneggiatura di CHLOË ZHAO & MAGGIE O'FARRELL

[illegible]

BASATO SUL ROMANZO BEST SELLER

DAL 5 FEBBRAIO AL CINEMA

Keywords: structural equation modeling • measurement model • confirmatory factor analysis



libro

Quanta voglia di vivere ha ancora Vita, dopo tutto ciò che le è capitato? Quanta vita c'è ancora in lei, e quanta invece è la morte nel cuore che le porta Ombretta, il suo alter ego, attraverso il quale personifica la depressione?

Essere madri, essere figli, affron-

tare la guerra – quella vera – o quella che combattiamo dentro noi stessi. Restare, scappare, vivere, morire. Sono questi i temi che si intrecciano nelle vite disordinate e drammatiche di Vita, una donna di mezza età alle prese con la disgregazione della propria famiglia; di Kostya, bambino ucraino mandato dal padre, partito per il fronte, a raggiungere in Italia la sua babushka; e di Irina, nonna di Kostya e domestica di Vita, impegnata nel cercare il figlio disperso.

Ancora una volta, Viola Ardone entra senza mezze misure in un tema di attualità – questa volta il conflitto tra Russia e Ucraina – ma, come aveva già fatto in *Oliva Denaro*, *Il treno dei bambini* o *Grande Meraviglia*, non permette al tema stesso di prendere il sopravvento sui personaggi. La Storia ha il suo peso, ed è il quadro entro cui tutto si muove, ma sono i protagonisti a dettare i ritmi, a muovere i fili, senza mai diventare burattini.

La politica c'entra, senza dubbio, ma non è mai aprioristica: non c'è critica, semmai una lucidissima osservazione di come va il mondo nelle sue mille sfaccettature. Sono i personaggi – tratteggiati con maestria e mai giudicati – a dare voce alle anime che costruiscono e segnano la Storia: impotenti nel cambiarne il corso, ma capaci di agire sui propri destini e su quelli di chi sta loro accanto.

I personaggi di *Tanta ancora Vita* prendono forma attraverso una narrazione corale che alterna la voce di Kostya, quella di Vita e di Irina. Viola Ardone passa con naturalezza dall'una all'altra, restituendo un senso di pluralità che arricchisce la prospettiva del lettore.

Questo continuo cambio di punto di vista le consente di non porsi mai in cattedra, ma di lasciare spazio alla vita interiore di ciascuno, permettendo a chi legge di cogliere la complessità delle vicende, la forza e la fragilità di ogni personaggio, fino a immedesimarsi in essi.

La scelta di un linguaggio perfettamente calibrato su ciascuna voce conferma la maestria narrativa dell'autrice, che ancora una volta riesce a dare autenticità e profondità a ogni sguardo. «Questo fanno i bambini alle persone. Le sincronizzano sul tempo dell'amore». Una mattina Vita apre la porta di casa e trova, accoccolato sull'uscio, Kostya. Lui, che neppure parla la sua lingua, le cambierà l'esistenza. Perché ogni figlio nato sulla terra è il figlio di tutte, di tutti. Nei romanzi di Viola Ardone l'incontro fra esseri umani ha sempre la potenza di un miracolo, capace di scardinare la solitudine, di ricomporre la speranza. Kostya ha dieci anni quando si mette in viaggio per arrivare dalla nonna Irina, domestica a Napoli. Nello zaino, la foto di una madre mai conosciuta e un indirizzo. Suo padre è al fronte per difendere l'Ucraina appena invasa. Tra soldati che cercano di bloccarlo al confine e sconosciute che gli danno una mano, il bambino riesce ad arrivare. Vita, la signora per cui la nonna lavora, lo scopre addormentato sullo zerbino. Quattro anni fa lei ha perso suo figlio e ora passa le giornate da sola, o con Irina, che ha letto Dante e parla italiano come un poeta del Duecento. Il piccolo ospite inatteso la costringe di nuovo in quel ruolo che il destino le ha tolto. Poi, quando

il padre di Kostya è dato per disperso, Irina torna nel suo Paese a cercarlo. D'impulso, Vita decide di raggiungerla, per aiutarla. Tentare di salvare un altro, del resto, è l'unico modo per salvare noi stessi. Dal punto di vista narrativo, Tanta ancora Vita si muove su una struttura che richiama, in modo sottile, il viaggio dell'eroe e insieme la tradizione del racconto in cinque atti. C'è una partenza, una perdita, una chiamata all'azione e un ritorno che coincide con una rinascita, seppur non priva di ferite.

Kostya, mandato dal padre a raggiungere la nonna Irina a Napoli, incarna l'innocenza che attraversa il caos della guerra; Vita rappresenta l'immobilità, la paralisi del dolore, il rifiuto della vita dopo la morte del figlio e l'abbandono del marito; Irina, invece, è la forza concreta, la sopravvivenza quotidiana.

Ardone intreccia le loro voci con maestria, costruendo un mosaico di prospettive che si completano a vicenda. Il racconto di Vita, in particolare, si dipana attraverso flashback che restituiscono gradualmente le ragioni del suo dolore, mentre quello di Irina ci riporta a una dimensione più pragmatica, quasi epica nel suo viaggio di ritorno in patria alla ricerca del figlio disperso.

Il movimento finale, con Vita e Kostya che partono per l'Ucraina, chiude il cerchio narrativo: la fuga iniziale del bambino diventa per la donna un viaggio di riscatto, un modo per tornare, in senso simbolico e reale, alla vita.

C'è ancora Vita anche dopo la morte, dentro il dolore, attraverso la delusione e la sconfitta, sembra voler dire l'autrice; ma non lo dice: lo disegna in un quadro che prende forma. in una *Guernica* di sentimenti, che pur spezzati e imperfetti, lasciano l'aspetto di un capolavoro.





Confederazione Indipendente Sindacati Europei