



# FLP NEWS



FEDERAZIONE  
LAVORATORI PUBBLICI  
E FUNZIONI PUBBLICHE

**1° MAGGIO**  
FESTA DEL LAVORO

## LAVORO, DIGNITÀ E FUTURO

*Rimettere le persone al centro*



### DIRITTI E DEMOCRAZIA

Difendiamo i valori costituzionali per una società più giusta e inclusiva.



### INNOVAZIONE E DIRITTI

Il progresso non deve lasciare indietro nessuno.



### PONTI TRA GENERAZIONI

Esperienza e nuove energie insieme per una PA moderna e trasparente.



### MERITO E PROFESSIONALITÀ

Valorizzare il merito per una PA efficiente, competitiva e attrattiva.



### CENTRALITÀ DELLE PERSONE

Il benessere dei lavoratori è il cuore di una Pubblica Amministrazione etica e al servizio dei cittadini.



**BUON 1° MAGGIO**  
DI DIGNITÀ, DI INNOVAZIONE  
E DI IMPEGNO.

## IL LAVORO È IL VALORE CHE CI UNISCE!

*Costruiamo insieme una PA etica, inclusiva  
e al servizio del Paese.*

#1Maggio

PERSONE ● DIRITTI ● PARTECIPAZIONE ● MERITO ● FUTURO

La Segreteria Generale FLP

**IN QUESTO NUMERO**

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

# CHI SIAMO

## Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici



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

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

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

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

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

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

**Cambiare questa visione è possibile, ma occorre che le Amministrazioni Pubbliche abbiano il coraggio di affrontare le sfide proposte dalla nascita di nuovi modelli organizzativi, assecondando le istanze dei tanti dipendenti che vogliono contribuire al buon andamento del nostro servizio pubblico. Per agevolare le profonde trasformazioni che devono rivoluzionare il settore del Pubblico Impiego occorre un dinamismo che può avere solo un soggetto sindacale nuovo, in grado di rivedere completamente il rapporto tra il Sindacato e i lavoratori, e che 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](http://www.flp.it) e-mail: [flpnews@flp.it](mailto: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. È diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

Può essere scaricato dal sito internet [www.flp.it](http://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](mailto: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](mailto:flpnews@flp.it) sito internet: [www.flp.it](http://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](mailto: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.



FEDERAZIONE  
LAVORATORI  
E FUNZIONI PUBBLICHE

# LAVORO DIGNITÀ E FUTURO

*Rimettere le p...*



## DIRITTI E DEMOCRAZIA

Difendiamo i valori per una società più equa e inclusiva.



## INNOVAZIONE E PROGRESSO

Il progresso non deve indietreggiare.



## PONTI TRA GENERAZIONI

Esperienza e nuove idee insieme per una PA efficiente e trasparente.



## MERITO E PROFESSIONALITÀ

Valorizzare il merito e l'efficienza, competenza e professionalità.



## CENTRALITÀ DELLA P.A.

Il benessere dei lavoratori è il cuore di una Pubblica Amministrazione efficiente e al servizio dei cittadini.



**BUON 1° MAGGIO**  
DI DIGNITÀ, DI INCHIESTA  
E DI IMPEGNO.

IE  
PUBBLICI  
PUBBLICHE

1° MAGGIO  
FESTA DEL LAVORO

0,  
TÀ  
URO

*persone al centro*

**GRAZIA**

costituzionali  
giusta

**DIRITTI**

ve lasciare

**ERAZIONI**

e energie  
a moderna

**SSIONALITÀ**

o per una PA  
iva e attrattiva.

**ALLE PERSONE**

oratori  
ubblica  
ca e al servizio

**MAGGIO**

**NOVAZIONE**

# SOMMARIO

**06 - Pubblica Amministrazione**

**12 - Giustizia**

**14 - Interno**

**16 - Ecofin**

**18 - Entrate**

**22 - ADM**

**24 - CSE FLP pensionati**

**28- Rubriche varie**

**IL LAVORO È  
IL VALORE CHE CI UNISCE!**

*Costruiamo insieme una PA etica, inclusiva  
e al servizio del Paese. ♥*

# 1° MAGGIO: LAVORO, DIGNITÀ E FUTURO

## Rimettere le persone al centro

**L**a celebrazione della “Festa del Lavoro” non è una semplice ricorrenza sul calendario, ma l’anima della nostra identità nazionale. È il momento in cui occorre ricordare che il Lavoro è il valore fondante che consente di esprimere libertà e partecipazione. Per la FLP questi valori non sono solo principi astratti, ma le fondamenta stesse su cui poggia il senso del servizio quotidiano alla collettività.

Sosteniamo la sfida di una Pubblica Amministrazione che garantisca il pieno esercizio dei diritti di ogni cittadino e che riconosca la centralità di ogni lavoratore.

Un impegno per la Democrazia La FLP difende attivamente i valori costituzionali, nella convinzione che non può esserci vera libertà senza giustizia sociale e che il lavoro è, e deve rimanere, lo strumento per la piena realizzazione di questa promessa democratica.

Aggiornare i diritti per le sfide di domani Celebrare il 1° Maggio oggi significa rinnovare l’impegno per una società più equa, dove i diritti non siano solo difesi, ma costantemente aggiornati. In un’epoca di grandi trasformazioni — dalla digitalizzazione allo smart working — i nostri valori ci ricordano che il progresso non deve mai lasciare indietro nessuno.

La sfida è quella di una Pubblica Amministrazione etica che metta al centro il benessere lavorativo e la partecipazione attiva, rendendo la tecnologia un alleato della persona e non un limite.

Costruire ponti tra generazioni Il futuro della Pubblica Amministrazione dipende dalla capacità di onorare un patto intergenerazionale dove l’esperienza di chi ha servito le istituzioni per anni incontra l’energia e l’innovazione dei giovani. Attrarre nuovi talenti per la FLP significa offrire molto più di un “posto fisso”: significa offrire un progetto di vita in una PA moderna, flessibile e trasparente.

È questo l’unico strumento per rendere effettivi i diritti dei cittadini e per contrastare ogni forma di inefficienza che ne neghi la dignità. Garantire la Valorizzazione della Professionalità e del Merito nel lavoro

La nostra Costituzione mette il Lavoro al primo posto, ma per dare un senso concreto alla centralità della persona occorre anche poter riconoscere e valorizzare la professionalità e il merito di tutti coloro che quotidianamente garantiscono il funzionamento della Pubblica Amministrazione.

Solo così è possibile abbattere le barriere che ostacolano la competitività e compromettono l’attrattività del lavoro pubblico. Buon 1° Maggio di dignità, di innovazione e di impegno.

La Segreteria Generale FLP



FEDERAZIONE  
LAVORATORI  
E FUNZIONARI

# LAVORO DIGNITÀ E FUTURO

*Rimettere le*



### DIRITTI E DEMOCRAZIA

Difendiamo i vostri diritti per una società più giusta e inclusiva.



### INNOVAZIONE

Il progresso non deve lasciare indietro nessuno.



### PONTI TRA GENERAZIONI

Esperienza e nuove idee insieme per un servizio più efficiente e trasparente.



### MERITO E PROFESSIONALITÀ

Valorizzare il merito e la professionalità per un servizio più efficiente, come un professionista.



### CENTRALITÀ DELLA PERSONA

Il benessere dei cittadini è il cuore di una Pubblica Amministrazione che mette al centro i cittadini.



#1Maggio

PERSONE

ZIONE  
TORI PUBBLICI  
ONI PUBBLICHE

# 1° MAGGIO FESTA DEL LAVORO

# RO, ITÀ URO

*persone al centro*

## DEMOCRAZIA

valori costituzionali  
più giusta

## LIBERTÀ E DIRITTI

non deve lasciare  
no.

## GENERAZIONI

nuove energie  
PA moderna

## PROFESSIONALITÀ

merito per una PA  
competitiva e attrattiva.

## VALORI DELLE PERSONE

dei lavoratori  
Pubblica  
etica e al servizio

**MAGGIO**  
DI INNOVAZIONE  
NO.



# IL LAVORO È IL VALORE CHE CI UNISCE.!

*Costruiamo insieme una PA etica, inclusiva  
e al servizio del Paese. ♥*

# IL NEGOZIATO PER IL RINNOVO DEL CCNL FUNZIONI CENTRALI 2025-2027

## Prosegue con un approccio ancora "interlocutorio": passi in avanti, ma anche qualcuno all'indietro.

---

---

**S**

Si è tenuto all'ARAN un nuovo incontro per il rinnovo del CCNL Funzioni Centrali 2025-2027. Nel corso della discussione l'Aran ha illustrato una nuova bozza contenente alcune novità, sia per quanto riguarda gli istituti di carattere economico che per quelli inerenti il rapporto di lavoro.

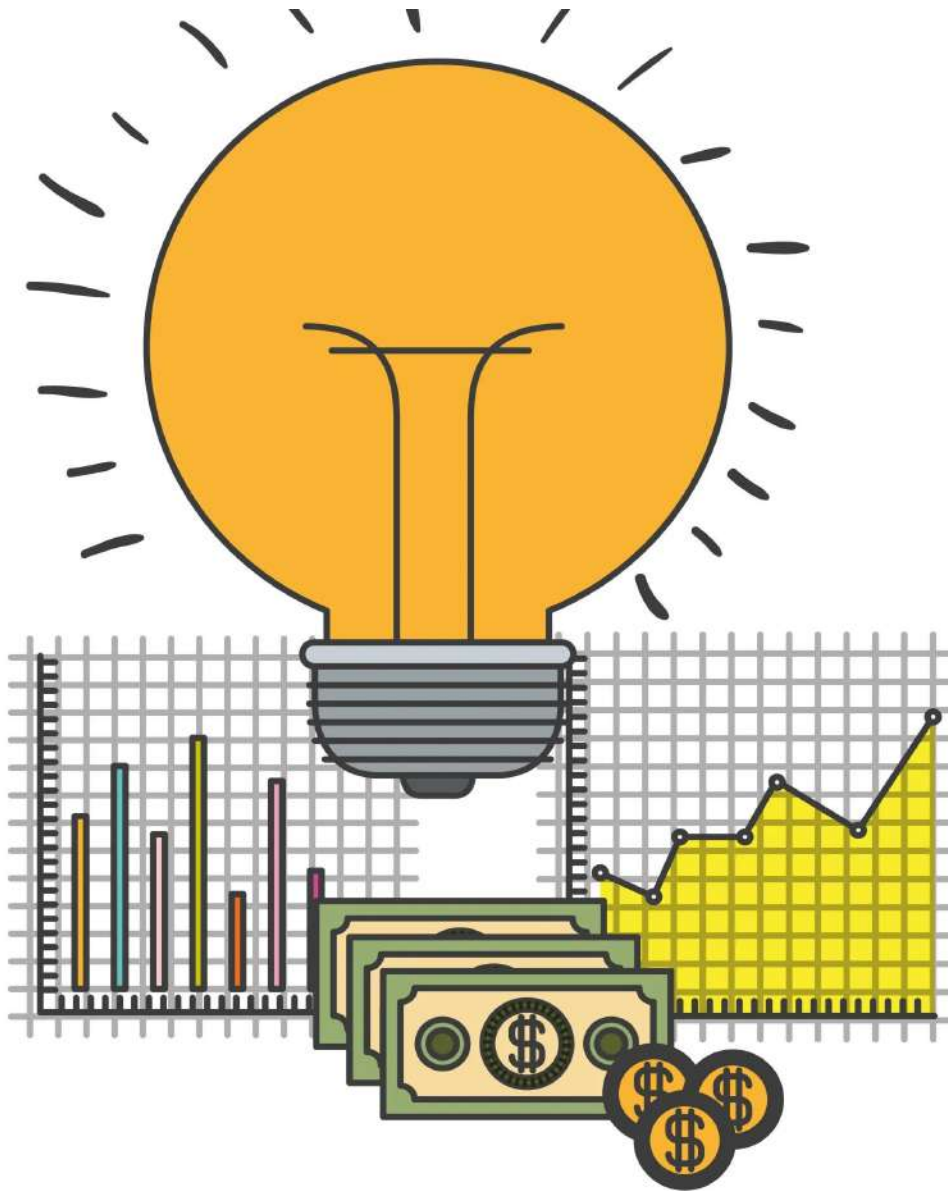
Come FLP abbiamo concentrato il nostro intervento su quelle che per noi rappresentano delle priorità, e che comunque sono parte integrante del pacchetto più complessivo di interventi da noi chiesti e discussi già nelle precedenti riunioni.

**Ordinamento professionale, conciliazione vita-lavoro e formazione.**

L'ordinamento professionale resta uno dei punti deboli dell'impianto contrattuale.

A fronte di un'area delle Elevate Professionalità non ancora realmente esigibile, abbiamo l'area più ampia del personale contrattualizzato, quella dei funzionari, che così come è strutturata produce un appiattimento che scoraggia la professionalizzazione, indebolendo la capacità delle amministrazioni di trattenere e attrarre competenze.

Abbiamo chiesto quindi di strutturare all'interno delle aree un sistema di incarichi di funzione e professionale (mutuabile da quello già



esistente ed applicato nel CCNL del comparto Sanità), conferibili in base alle attività svolte e caratterizzate dal livello di conoscenza acquisito (di base, specialistico) tecnico o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo e responsabilità di risultato. Un sistema che andrebbe ad integrare quello delle attuali Posizioni Organizzative presenti nella area dei funzionari e quello delle Indennità di specifiche responsabilità dell'area degli assistenti, ferma rimanendo la necessità di rendere effettiva l'area delle

#### **Elevate Professionalità.**

Il nuovo contratto deve valorizzare appieno gli strumenti di conciliazione vita-lavoro, superando le norme che consentono interpretazioni restrittive da parte delle Amministrazioni. Coerentemente con tale approccio, per il lavoro agile è necessario superare una volta per

tutte il vincolo della prevalenza della presenza, ampliandone l'utilizzo tramite il potenziamento della contrattazione integrativa.

Allo stesso modo va definito il diritto alla disconnessione e i limiti di contattabilità anche per la modalità di lavoro in presenza.

La formazione va intesa quale leva strategica per garantire elevati standard di qualità nei servizi al cittadino. Deve essere considerata come un vero e proprio diritto esigibile, fondamentale per garantire percorsi di carriera strutturati e pertanto deve trovare spazio una modalità di certificazione effettiva delle competenze.

Per quanto riguarda le novità presenti nella proposta Aran:

- Estensione dei permessi alle visite del medico di base. Accogliamo favorevolmente la previsione, tuttavia abbiamo evidenziato come, in contrasto con le



# Contratto Colle

attuali previsioni normative, non sia stata prevista alcuna disposizione specifica per gli screening preventivi oncologici;

- Congedi parentali, malattie del figlio e giorni festivi. Valutiamo positivamente la maggiore chiarezza della bozza Aran e condividiamo inoltre l'inclusione del pendolarismo tra i criteri per la flessibilità oraria.

- Pausa. L'ARAN ha introdotto delle modifiche all'art. 17 del vigente contratto; sostanzialmente viene rimodulata la pausa prevedendo che per le prestazioni lavorative eccedenti le 6 ore, la sua durata minima venga ridotta da 30 a 10 minuti. Questa possibilità di limitare a 10 minuti la pausa pranzo non è utile ai fini della corresponsione del buono pasto e non risolve uno dei problemi verificatisi in questi anni in alcuni settori del comparto, che hanno necessità della continuità della prestazione lavorativa,

e che hanno portato alla richiesta di una revisione della durata minima della pausa.

- Buoni pasto. Abbiamo già scritto in merito e ribadiamo che la previsione inserita nella bozza di CCNL non è una risposta adeguata all'esigenza che abbiamo di adeguare il valore del buono pasto, che al contrario, così come congelata potrebbe portare a possibili e ingiustificate differenziazioni a seconda delle amministrazioni in cui si lavora.

Per la FLP il buono pasto è un istituto che mira a difendere il potere d'acquisto di tutti i lavoratori del comparto.

- Ferie. Per la prossima riunione attendiamo una proposta Aran di modifica dell'attuale art. 21 relativa alla pianificazione delle stesse entro le scadenze prefissate (aprile per l'anno in corso e febbraio per le ferie dell'anno precedente), al fine di evitare un'applicazione rigida da parte



delle amministrazioni.

Inoltre si sta valutando la possibilità di eliminare la disparità di trattamento sul numero delle ferie spettanti tra lavoratori neo assunti, che nei primi 3 anni hanno diritto a un numero di giorni minore, e tutti gli altri. Tale possibilità però “costa” in termini economici per cui è subordinata ad una valutazione complessiva che verrà fatta al termine delle trattative.

- Turnazioni. Ribadiamo che occorre intervenire sul trattamento dei turni festivi infrasettimanali; avevamo ottenuto e apprezzato l’inserimento di Aran in una delle prime bozze di CCNL presentate al tavolo (e poi tolta ...), di una ulteriore previsione all’interno dell’art. 24 (presente già nel CCNL Funzioni Locali vigente), con la quale viene eliminato il debito orario attualmente imputato ai lavoratori quando non sono di turno in una giornata festiva infrasettimanale.

Pertanto ne abbiamo chiesto la reintroduzione.

In materia di rafforzamento degli istituti che regolamentano le relazioni sindacali, ampiamente descritti nei nostri precedenti resoconti, attendiamo ancora risposte più concrete da parte dell’Aran.

Al termine della riunione sono stati calendarizzati i prossimi incontri per il 28 maggio e il 9 giugno.

# STABILIZZAZIONE PNRR, PROGRESSIONI TRA LE AREE E SCORRIMENTO GRADUATORIA EX AUSILIARI

**L**a definitiva sottoscrizione dell'accordo stralcio del Contratto Integrativo del Ministero della Giustizia, di cui abbiamo dato notizia nell'Informativa n. 5, unitamente alla firma definitiva del Fondo Risorse Decentrate 2024, che avverrà il 6 maggio, sono due tasselli fondamentali e prodromici alle ulteriori azioni, già programmate a favore del personale, che nei prossimi giorni dovranno avere una puntuale e positiva definizione.

La FLP Giustizia pone una particolare attenzione al raggiungimento degli ulteriori obiettivi che ha posto in questi mesi al centro di una vertenza che continua a dare i suoi frutti e che indubbiamente costituisce un'inversione di tendenza rispetto all'immobilismo degli ultimi anni.

## Stabilizzazione del personale PNRR

E' stata nominata la commissione esaminatrice nazionale che dovrà individuare le date della prova che sarà svolta per singolo distretto.

È presumibile che la prova sarà tenuta entro fine maggio o al massimo ai primi di giugno.

Dopo la pubblicazione delle graduatorie di singolo distretto, che avverrà ovviamente prima del 1° luglio 2026, data per la stipula dei nuovi contratti, i candidati non rientranti nei posti disponibili (circa 1.300 unità) confluiranno in una graduatoria nazionale che sarà nella disponibilità dell'Amministrazione per un

ulteriore utilizzo, o per eventuali richieste da parte di altre Amministrazioni interessate all'assunzione di detto personale.

Per questi colleghi come FLP, dopo esserci battuti con successo per l'incremento significativo dei posti originariamente disponibili, stiamo lavorando con decisione per arrivare all'obiettivo che è quello della stabilizzazione di TUTTO il personale PNRR.

A tal fine, ove i tempi non permettessero ciò entro il 30 giugno 2026, comunque dovrà essere adottato un provvedimento di proroga dei contratti al fine di non interrompere la continuità del rapporto di lavoro.

## Passaggi tra le Aree in applicazione dell'art. 18 CCNL Funzioni Centrali

La firma definitiva sul nuovo ordinamento professionale permette finalmente di avviare le nuove procedure per i 1.500 posti destinati ai passaggi tra le Aree personale. Ricordiamo che il finanziamento aggiuntivo derivante dal CCNL delle Funzioni Centrali, pari allo 0.55 % del monte salari, permetteva solo circa 900 passaggi, e quindi grazie anche alla nostra iniziativa, siamo riusciti ad incrementare significativamente, con una rimodulazione degli organici del DOG, tali posizioni.

La data ultima prevista da CCNL per la pubblicazione dei bandi è il 30 giugno 2026 e quindi nei prossimi giorni dovranno essere definiti, con immediatezza, i criteri di valutazione, tenuto conto che i requisiti di accesso da CCNL sono l'aver almeno 5 anni di servizio nell'area inferiore e il titolo di studio

# PNRR



previsto per l'accesso dall'esterno, o 10 anni di servizio nell'area e il titolo di studio immediatamente inferiore.

Bisognerà quindi ripartire i punteggi tra i 3 criteri previsti dal CCNL (Esperienza professionale – Titoli di studio – Competenze professionali), partendo dal presupposto che il contratto prevede per ciascuno di questi tre criteri un peso non inferiore a 25.

**Scorrimento graduatoria procedura passaggi da Ausiliari a Operatore**

A margine della riunione di ieri la FLP ha sollecitato l'Amministrazione a provvedere all'integrale scorrimento della graduatoria dei circa 250 colleghi ancora presenti in graduatoria.

Abbiamo innanzitutto chiarito che la graduatoria resta valida sino ad aprile 2027, sgombrando il campo da ipotesi che ne davano per imminente la scadenza. Ciò posto abbiamo riproposto con forza la richiesta di arrivare, anche su questa vicenda, ad una rapida e positiva soluzione.

**Passaggi orizzontali tra profili in attuazione accordo aprile 2017**

La pubblicazione avvenuta nei giorni scorsi delle gradua-

torie provvisorie ha comportato alcune richieste di chiarimento da parte dei colleghi che abbiamo posto all'Amministrazione che ha fornito le seguenti risposte:

la mancata presenza in graduatoria di candidati per i profili che avevano un numero maggiore di posti rispetto alle domande (vedi da Operatore ad Assistente) è dovuta ad una esclusione per mancanza di requisiti (anzianità e/ o titolo di studio).

Sul punto è in corso da parte dell'Amministrazione una verifica per valutare le eventuali difformità segnalate dai candidati rispetto all'esclusione. Consigliamo quindi ancora una volta ai colleghi che non si ritrovano nelle graduatorie, o che intendono conoscere il punteggio attribuitogli dalla Commissione, di inviare una specifica mail di chiarimenti o di riesame.

Per i passaggi tra i profili da funzionario a direttore, la FLP ha chiesto l'utilizzo integrale della graduatoria, non limitata ai posti originariamente indicati, viste le rinunce in corso e le aspettative del personale interessato alla procedura.

# La sicurezza disattenta o disattesa del Ministero dell'Interno

## La FLP chiede al Ministro dell'Interno l'eliminazione dello scudo penale per i prefetti

**L**a FLP, con una lettera inviata al Ministro dell'Interno ha chiesto l'immediata modifica del Decreto del Ministro dell'Interno del 7 novembre 2023 (Disposizioni relative all'individuazione del datore di lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. – GU n. 138 del 14/06/2024) con l'abrogazione dell'art. 4, il quale stabilisce che: "Gli oneri delle ammende previste dalle disposizioni vigenti in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro saranno imputati in via transitoria sullo stato di previsione della spesa del Ministero dell'Interno, fatta salva ogni rivalsa dell'amministrazione nei confronti degli interessati ove risulti accertato, al termine di indagini giudiziarie, il dolo o la colpa grave da parte dei titolari della funzione di datori di lavoro o dei loro delegati."

Il benessere e la sicurezza sul lavoro stanno sempre più assumendo rilievo e sono diventate anche delle componenti di attrattività dell'impiego, in tal senso va riconosciuto il ruolo di promozione e controllo svolto dalle istituzioni prefettizie presso la società civile.

Viene però da chiedersi come mai la stessa attenzione e proattività non vengono dedicate anche all'interno degli uffici del Ministero dell'Interno?

Le violazioni sulla sicurezza del lavoro sono punite con l'arresto o, in alternativa, con l'ammenda, entrambe rivestono carattere di natura penale e comportano l'iscrizione nel casellario giudiziario.

Il Ministero dell'Interno, un unicum nel panorama giuridico nazionale.

Come sopra riportato, l'art. 4 del Decreto del Ministro dell'Interno 7 novembre 2023 costituisce una sorta di scudo penale per i prefetti che all'interno delle prefetture sono inottemperanti alle disposizioni richiamate nel il D.Lgs. 81/2008.

### 1. La Natura Personale della Responsabilità Penale.

L'Art. 27 della Costituzione stabilisce che "la responsabilità penale è personale".

L'ammenda è una pena dettata dal codice penale: serve a punire chi ha commesso l'illecito e a indurlo ad astenersi dal ripeterlo (funzione rieducativa e deterrente).

Se l'ente pubblico (il Ministero) paga l'ammenda, la sanzione perde la sua natura di "pena" per il trasgressore e diventa un semplice costo di esercizio per lo Stato.

### 2. Contrasto con il D.Lgs. 81/2008 (Fonte Primaria).

Il Testo Unico sulla Sicurezza non prevede che l'amministrazione possa sostituirsi al datore di lavoro nel pagamento delle sanzioni penali.

Un decreto ministeriale non può modificare il meccanismo sanzionatorio di una legge.

Il fatto che il Ministero "anticipi" i soldi per poi rivalersi, solo in caso di dolo o colpa grave, crea una protezione che la legge primaria non concede ai datori di lavoro privati.

### 3. Violazione del Principio di Uguaglianza (Art. 3 Cost.).

Questo articolo crea una disparità ingiustificabile tra, Datore di lavoro Privato: deve pagare l'ammenda di tasca propria immediatamente, pena la conversione in arresto. Datore di lavoro Pubblico (Min. Interno): vede l'ammenda pagata dalle tasse dei cittadini (stato di previsione della spesa... a proposito "in quale capitolo di spesa?"), rischiando di dover restituire i soldi solo dopo un lungo accertamento su dolo o colpa grave.

### 4. Il Rischio di Danno Erariale.

Pagare sanzioni penali con soldi pubblici per colpe individuali configura un potenziale danno erariale. La Corte dei Conti ha più volte ribadito che le sanzioni pecuniarie inflitte a dirigenti per violazioni di legge non possono essere poste a carico dell'ente pubblico.

In sintesi: Quell'Articolo 4 appare come un tentativo di "scudare" i dirigenti del Ministero, ma è tecnicamente disapplicabile da un giudice o impugnabile davanti al TAR, poiché una fonte secondaria non può neutralizzare l'afflittività di una sanzione penale stabilita dalla legge.

La giurisprudenza consolidata della Corte dei Conti sta-

bilisce che il pagamento da parte di un ente pubblico di sanzioni pecuniarie (amministrative o penali), inflitte personalmente ai propri dirigenti, configura un danno erariale.

Intrasmissibilità della pena: La sanzione penale ha lo scopo di colpire il patrimonio del trasgressore per dissuaderlo dal reiterare il reato. Se l'ente paga, la sanzione perde efficacia e l'erario subisce un impoverimento ingiustificato.

Il limite della colpa grave: L'Art. 4 del DM prevede la rivalsa solo per dolo o colpa grave. Tuttavia, la Corte dei Conti ha spesso ribadito che la violazione di norme di legge chiare (come quelle del D.Lgs. 81/2008) integra di per sé la colpa grave, rendendo la protezione del decreto puramente illusoria per il dirigente.

Il Consiglio di Stato ha più volte chiarito che i regolamenti ministeriali non possono contenere clausole di "manleva" (esenzione da responsabilità) che contrastino con il principio di legalità e di personalità della responsabilità penale.

Ulteriori punti di debolezza del decreto ministeriale

Natura "transitoria": Il decreto definisce l'imputazione della spesa allo Stato come "transitoria", un termine vago che non sana l'illegittimità del pagamento iniziale con soldi pubblici per un reato personale. Merita ricordare che tale transitorietà dura dall'entrata in vigore della legge 626 del 19 settembre 1994.

Mancanza di copertura legislativa: Non esiste una norma di rango primario (legge) che autorizzi il Ministero dell'Interno a farsi carico delle sanzioni penali dei propri dirigenti. Senza questa base, l'Art. 4 è una fonte normativa secondaria in contrasto con la norma primaria.

Per quanto riassunto la norma è in rotta di collisione con i principi di buon andamento e legalità della Pubblica Amministrazione.

Quali organi di controllo hanno permesso l'approvazione di un tale decreto?

LINK DEL SITO FLP INTERNO per scaricare la lettera inviata dalla FLP al Ministro dell'Interno  
<https://interno.flp.it/la-sicurezza-disattenta-o-disattesa-del-ministero-dellinterno/>



# DAI SERVIZI DIGITALI ALLE (RI)APERTURE POMERIDIANE

## Guardare avanti per tornare indietro

**N**ei mesi scorsi, nonostante l'avvilente deficit informativo da parte dell'Agenzia, le segnalazioni di tanti responsabili e operatori degli uffici territoriali ci hanno preannunciato un clamoroso dietro front: la riapertura pomeridiana degli sportelli; circostanza anacronistica, se si pensa agli investimenti in digitalizzazione e formazione specifica dell'ultimo decennio, e in conflitto con l'autocelebrata riduzione da 11 a 4 milioni degli accessi fisici negli uffici.

La risposta fornita dall'Agenzia, a seguito delle comuni richieste di chiarimenti, ci pare più evasiva dell'assenza di preventiva informazione.

Richiamiamo testualmente: si tratta di una sperimentazione di durata annuale, ancora non ufficialmente avviata, che riguarderà prevalentemente i capoluoghi di provincia, con alcune eccezioni motivate dalle peculiarità territoriali. L'iniziativa, dedicata unicamente all'area dichiarativa, è rivolta prioritariamente alle associazioni di categoria per le questioni tecniche più complesse ma potrebbero beneficiarne anche i cittadini non autonomi nella fruizione di servizi digitali.

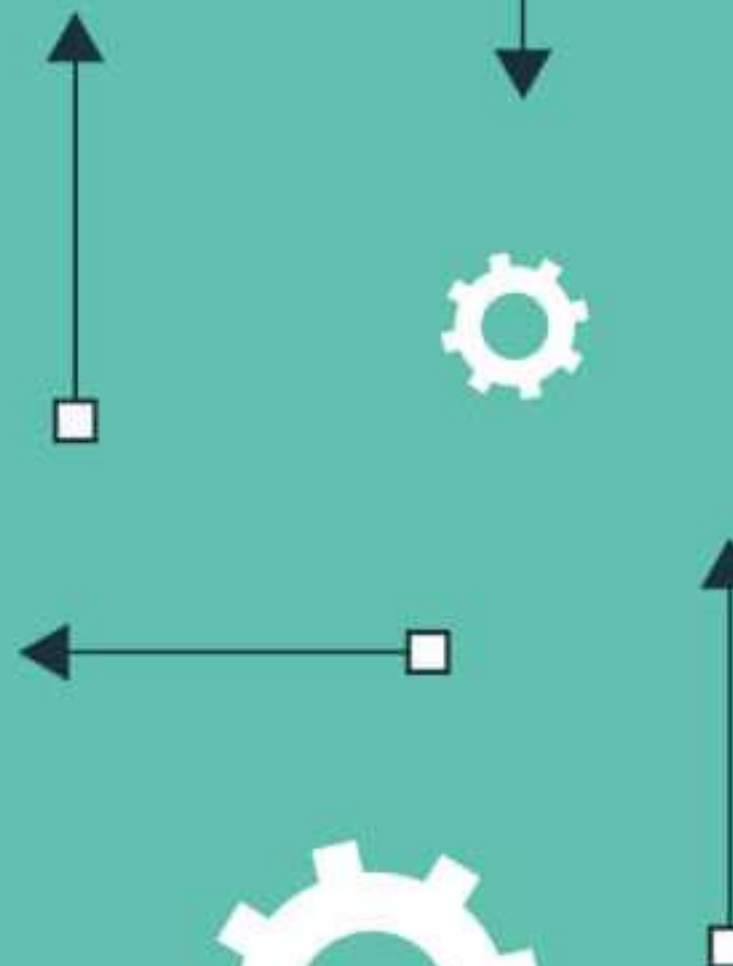
Rileviamo innanzi tutto che un progetto, con la pretesa di ampliare l'offerta di servizi, generi una ridda di interrogativi già solo dopo poche righe di riscontro da parte dell'amministrazione: quanto è credibile la proficuità dell'iniziativa rivolta alle associazioni di categoria che per loro natura hanno (o dovrebbero avere) uno standard di professionalizzazione che negli anni ha permesso loro di poter svolgere la pressoché totalità dei servizi da "remoto"?

Dopo anni di digitalizzazione la complessità delle questioni tecniche affiora solo oggi?

Ma soprattutto, chi ne valuterà l'intensità che ne "giustifichi" la trattazione in presenza?

Ci lascia abbastanza perplessi la circostanza che per giustificare l'iniziativa in favore delle associazioni di categoria si evochi, strumentalmente e per la prima volta, il beneficio potenziale per i cittadini non autonomi nella fruizione di servizi digitali provocando una ulteriore contraddizione: posto che l'iniziativa riguarda prevalentemente gli uffici dei capoluoghi di provincia, si ritiene, ci sia permessa una battuta, più elevato il tasso di alfabetizzazione informatico-tributaria dei contribuenti delle sedi periferiche? Non possiamo, infine, trascurare un senso di amarezza perché lavoratrici e lavoratori dei front office, con buonsenso, pragmatismo e attenzione, non hanno mai dimenticato alcun cittadino non autonomo nella fruizione di servizi digitali (pensiamo ai più anziani) anche quando il trend topic era la "digitalizzazione sfrenata". Ribadiamo che le anomalie attuali non si appianano con le riaperture pomeridiane: proprio la riduzione degli accessi fisici ha favorito negli ultimi anni l'erogazione dei servizi.

La questione centrale è l'organizzazione del lavoro e l'assegnazione di nuovo personale, non certo l'orario di apertura al pubblico.



# LAVORO AGILE IN DEROGA - IL DIRITTO ALLA SALUTE VIENE PRIMA

## Inviata alla Direzione Centrale una richiesta urgente sugli accordi in scadenza, fondamentale garantire la continuità degli accordi

---

---

**A**bbiamo inviato alla Direzione Centrale una richiesta urgente sul tema del lavoro agile in deroga e sugli accordi in scadenza al termine del mese. A pochi giorni dal 1 giugno, non ci sono certezze sul rinnovo delle autorizzazioni e sulla continuità degli accordi già in essere. Nella lettera allegata abbiamo evidenziato come il diritto alla salute e la tutela dei soggetti fragili non possano essere subordinati a difficoltà organizzative interne all'Amministrazione, soprattutto considerando che ai lavoratori è stato lasciato meno di un mese per procedure che, per scelta dell'Agenzia, devono essere gestite centralmente.

Per tali ragioni abbiamo chiesto:

- assoluta priorità nella lavorazione delle istanze pendenti;
- proroga immediata delle autorizzazioni in scadenza;

- piena continuità degli accordi in essere a decorrere dal 1 giugno, evitando qualsiasi interruzione.

Abbiamo inoltre richiamato l'attenzione sulla situazione dei caregiver e dei colleghi affetti da patologie anche molto gravi, rispetto ai quali continuano a registrarsi accordi di durata estremamente ridotta, che producono soltanto ulteriore incertezza.

Chi si trova in condizioni di fragilità, o assiste familiari con problemi seri, merita rispetto e attenzione e non di essere trattato alla stregua di un semplice adempimento burocratico.

Parliamo di colleghi che, nonostante problematiche personali e sanitarie anche molto gravi, continuano ogni giorno a garantire il proprio lavoro con senso di responsabilità e professionalità.

In allegato la richiesta:

Roma, 15 maggio 2026

All' All' Agenzia delle Entrate

Direzione Centrale Risorse Umane

Dott.ssa Laura Caggegi Ufficio Relazioni Sindacali

Dott.ssa Ornella Oliveri

**Oggetto:** priorità lavorazione istanze di lavoro agile in deroga e proroga autorizzazioni in scadenza

Vogliamo rappresentare la forte preoccupazione di tanti colleghi i cui accordi di lavoro agile in deroga risultano in scadenza al termine del mese e che, a pochi giorni dal 1 giugno, ancora non sanno se il proprio accordo sarà rinnovato in tempo e senza soluzione di continuità. Parliamo di lavoratori che si trovano in condizioni di fragilità, con situazioni sanitarie, personali o assistenziali particolarmente delicate, rispetto alle quali l'incertezza di queste settimane sta generando comprensibile apprensione e disagio.

La procedura di selezione delle POER, ormai finalmente conclusa, non può continuare a rappresentare una giustificazione per ritardi che ricadono direttamente sui lavoratori interessati. Il diritto alla salute e la tutela dei soggetti fragili non possono essere subordinati a difficoltà organizzative interne all'Amministrazione.

Ai lavoratori è stato lasciato meno di un mese per definire procedure che, per precisa scelta dell'Agenzia, devono necessariamente essere lavorate dalla Direzione Centrale. Una tempistica evidentemente insufficiente, soprattutto considerando la delicatezza delle situazioni coinvolte, che sta generando rallentamenti, incertezza e forte preoccupazione tra i colleghi interessati.

Ricordiamo inoltre che, in molti casi, già tra gennaio e febbraio gli accordi risultavano sostanzialmente definiti e pronti alla sottoscrizione. Fu la stessa Agenzia a scegliere di procedere con una proroga tecnica proprio in ragione della fase transitoria legata alle POER.

Non è quindi accettabile che quella scelta organizzativa produca oggi ulteriori ritardi e venga scaricata ancora una volta sui lavoratori.

Riteniamo inoltre che, per quanto riguarda i caregiver, gli accordi debbano avere la medesima durata prevista negli altri casi e non essere "spezzettati" o concessi soltanto per pochi mesi.

Dovremmo tutti avere maggiore attenzione verso i caregiver, che ogni giorno si portano addosso un carico di

incombenze, responsabilità e tensione che, per chi non lo vive direttamente, è spesso difficile persino immaginare. In alcuni casi, accordi di durata ridotta sono stati concessi persino a colleghi direttamente affetti da patologie anche di natura oncologica.

Saremmo i primi ad essere felici se determinate condizioni potessero risolversi nel giro di pochi mesi, ma sappiamo bene che la realtà, molto spesso, è diversa e che certe situazioni, purtroppo, non passano rapidamente.

Per tali ragioni chiediamo:

- che venga attribuita assoluta priorità alla lavorazione delle istanze pendenti;
- che si proceda immediatamente alla proroga delle autorizzazioni in scadenza;
- che venga garantita la piena continuità degli accordi in essere a decorrere dal 1 giugno, evitando qualsiasi soluzione di continuità.

Chi si trova in condizioni di fragilità, o assiste familiari con problemi seri, merita rispetto e attenzione e non di essere trattato alla stregua di un semplice adempimento burocratico. Parliamo di colleghi che, nonostante problematiche personali e sanitarie anche molto gravi, continuano ogni giorno a garantire il proprio lavoro con senso di responsabilità e professionalità. In attesa di riscontro si porgono cordiali saluti.

La Segreteria Nazionale

FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Giuseppe Mancini

# ISTANZE DI DISTACCO EX LEGGE 104/1992 A DUE MESI DALLE NOSTRE PROPOSTE ALL'AGENZIA, SI SMUOVONO ALTRE COSCIENZE?

## Al di là delle iniziative disgiunte, l'Agenzia assecondi senza ulteriori e pretestuosi indugi le istanze dei colleghi interessati

---

---

**L**o scorso 24 febbraio (Notiziario n. 11) abbiamo scritto all'Agenzia delle Entrate affinché si ponesse fine alla grave impasse nelle lavorazioni delle istanze di distacco in applicazione della legge 104/1992, peraltro nella convinzione, mai smentita, che le richieste in giacenza non fossero numericamente tali da bloccare per mesi l'ordinaria attività degli uffici preposti.

Ciononostante abbiamo sollecitato un piano specifico che rispondesse celermente alle esigenze dei lavoratori interessati e dei loro congiunti, perché cura e assistenza non attendono né procedure né retropen-

sieri di parte pubblica.

Infatti, al di là dell'aspetto meramente procedurale, eravamo e siamo tuttora consapevoli del paradosso, al limite dell'ingiustizia, della perenne spada di Damocle che pende sulle aspettative legittime dei lavoratori in attesa di un riscontro alle proprie istanze di distacco; è una circostanza che, da strumentale all'esercizio di un diritto, assume contorni ansiogeni che si affiancano ai quotidiani salti mortali di quanti sono costretti a barcamenarsi tra ferie e permessi mai sufficienti a soddisfare le necessità dei soggetti assistiti, specie quando risiedono a centinaia di chilometri dal caregiver.

Rileviamo con favore che dopo più di due mesi anche altri si siano accorti del problema, magari invocando riunioni sul tema.



Al di là di specifici incontri, cui ovviamente non siamo affatto contrari, riteniamo che la soluzione più immediata c'era due mesi fa, sussiste ancora oggi ed è utile a resettare una situazione che da contingente si è resa quasi strutturale a causa dei lunghi tempi di giacenza delle istanze: siamo alla vigilia dell'ingresso di un ulteriore migliaio di nuovi colleghi, ovvero il classico treno da non perdere che permetterebbe il ricambio di risorse negli uffici, utile a "liberare" i lavoratori in attesa di distacco.

A chi, semplicisticamente, eccepisce la non fungibilità di un collega neoassunto con un distacco, per il carattere temporaneo di quest'ultimo, rispondiamo, anche se non dovremmo ricordarlo noi, che nella stragrande maggioranza dei casi i requisiti di gravità, previsti dalla legge 104/1992, difficilmente vengono meno

entro pochi anni, veicolando i colleghi distaccati nei periodici piani di stabilizzazione.

"Smaltito l'arretrato", avremo tutti la serenità necessaria per un confronto ponderato e costruttivo che adegui il modus operandi dell'Agenzia in materia al rinnovato quadro normativo e giurisprudenziale nazionale ed europeo di maggior favore per i lavoratori, anche con l'applicazione di istituti innovativi (es. l'accomodamento ragionevole).

# BASTA DISPARITÀ E OSTACOLI ALL'OPERATIVITÀ DEL PERSONALE DOGANALE NEGLI AEROPORTI!

## La FLP scrive al vertice dell'Amministrazione sollecitando soluzioni

---

---

**È**

da troppo tempo oramai che al personale doganale operante negli spazi aeroportuali viene riservato un trattamento ingiustificato e limitante rispetto a quello di altri enti dello Stato operanti nei medesimi ambiti.

E che si riverbera direttamente sull'operatività e sull'efficacia del lavoro svolto dai colleghi.

Qualche tentativo in passato è stato fatto

dagli allora vertici dell'Agenzia ma senza ottenere risultati.

Per questo, raccogliendo le sollecitazioni delle nostre strutture regionali, frutto delle segnalazioni arrivate da numerosi colleghi operanti negli aeroporti, abbiamo deciso di scrivere al Direttore dell'Agenzia e ai Direttori interessati per competenza, per chiedere nuovamente un intervento di carattere strutturale e nazionale per eliminare, una volta per tutte, le anomalie riscontrate e per assicurare al personale doganale lo stesso trattamento e le medesime agevolazioni, strumentali per una più efficace operatività nell'espletamento delle attività lavorative.

Non è più accettabile infatti, che chi rappresenta lo Stato e svolge funzioni delicate di Polizia Giudiziaria, venga trattato come un "ospite fastidioso" all'interno de gli spazi aeroportuali.

Nella citata nota abbiamo ricordato all'Agenzia la realtà oggettiva e giustamente lamentata dai colleghi:



- Limitazioni ai varchi: in molti scali (come Malpensa e Bari), i colleghi sono costretti a percorsi irragionevoli per accedere alle aree operative, con perdite di tempo che vanno dai 10 ai 20 minuti a spostamento;
- Controlli di sicurezza: mentre ad altri Enti è garantito un accesso fluido, i funzionari ADM subiscono controlli sistematici su strumenti di lavoro ed effetti personali, rallentando interventi cruciali come il contrasto al traffico di stupefacenti e alle frodi tax free.
- Il paradosso delle liste passeggeri: è inammissibile che alcune compagnie aeree neghino i dati ai nostri funzionari invocando la privacy, quando gli stessi dati vengono forniti regolarmente ad altri Enti, addirittura a soggetti privati. Abbiamo ricordato altresì (anche se crediamo non ve ne sia bisogno) che i Funzionari ADM sono, a norma di legge (artt. 55 e 57 c.p.p.), Ufficiali e Agenti di Polizia Giudiziaria. Per tali motivi riteniamo, auspichiamo e pretendiamo che

l'Agenzia faccia quanto in suo potere per garantire ai propri dipendenti lo stesso trattamento, lo stesso rispetto e le stesse condizioni operative riservate a Polaria, Guardia di Finanza e Carabinieri.

L'efficacia dell'azione dell'Agenzia passa anche attraverso le garanzie e la tutela di chi lavora in prima linea e come FLP non siamo disposti a tollerare che la nostra professionalità venga ostacolata da barriere burocratiche o organizzative che rallentano l'attività di un'Amministrazione importante e delicata come la nostra. Vi terremo informati sui riscontri che l'Agenzia vorrà dare alle problematiche segnalate.

# LE NOVITA' 2026 IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

## Tra le altre misure, sale la deducibilità fiscale e dal 31 ottobre p.v. piena portabilità dei fondi

---

**L**a legge di bilancio 2026 (legge 30.12.2025, n. 199) ha introdotto alcune novità in materia di “Previdenza Complementare”

Dette novità appaiono davvero importanti, tanto che qualche osservatore le ha addirittura connotate come una “riforma” della previdenza integrativa magari esagerando un po', e sono state introdotte comunque con l'obiettivo, dichiarato apertamente dallo stesso Governo, di un robusto potenziamento della previdenza complementare, posto che siamo oggi di fronte ad un futuro di pensioni che saranno calcolate con il solo metodo del contributivo puro e di crescenti carriere discontinue, che lasciano presagire un futuro assegno pensionistico di certo insufficiente a garantire il mantenimento di un tenore di vita decoroso.

Le principali misure innovative della legge di bilancio 2026 sui fondi pensione riguardano:

- l'incremento della deducibilità fiscale per i versamenti di pensione integrativa, che sale da 5.164,57 a 5.300,00 €,



con un piccolo beneficio per redditi medio-alti, meno per i redditi bassi o con periodi discontinui;

- l'innalzamento dal 50 al 60% di prestazione erogabile in capitale del montante accumulato;
- rafforzamento del silenzio assenso per i neoassunti nella destinazione del TFR ai fondi pensione di categoria, salvo che gli stessi non esprimano avviso diverso entro 60 giorni, che a nostro giudizio appare un termine davvero limitato per una scelta consapevole, con il rischio allora di una scelta di default;
- l'incremento della platea di datori di lavoro che sono obbligati a versare il TFR al Fondo di Tesoreria INPS, che riguarderà anche quelli che superano i 60 addetti per il periodo 2026-2027, i 50 addetti dal 2028 e i 40 addetti dal 2032; di contro, viene eliminata la possibilità, introdotta dalla L. di bilancio 2025, per i lavoratori con accrediti contributivi successivi al 1.1.1996, di computare, a richiesta, le quote versate ai fondi complementari per arrivare all'importo utile ai fini della pensione anticipata contributiva a 64 anni.

Per quanto attiene alle modalità di riscossione finale, in

aggiunta alle due opzioni classiche (riscossione del capitale o rendita vitalizia), vengono introdotte modalità alternative:

- rendita a durata definita (un assegno periodico erogato per un periodo prestabilito scelto dall'aderente).

La prestazione verrà calcolata sulla base degli anni di vita residua, determinati secondo le tabelle ISTAT al momento dell'opzione, e con suddivisione in rate annuali del montante accumulato (per esempio, con un montante di 100.000 € e vita residua stimata in 20 anni, la prestazione annua sarà pari a 5.000 €);

- prelievi liberi con la possibilità di attingere al proprio montante in maniera autonoma decidendo tempi e importi:

- erogazione frazionata con un piano di prelievi programmati per un periodo non inferiore a 5 anni.

In caso di opzione per rendita a durata definita o frazionata se il beneficiario decede prima della riscossione dell'intero periodo è previsto che vengano designati i beneficiari che riscatteranno le somme residue; dunque, il capitale non si perde come nella rendita vitalizia pura.

Quanto al trattamento fiscale previsto per la rendita a durata



definita e per i prelievi flessibili, il regime assimilato a quello delle prestazioni in capitale, con applicazione di una ritenuta a titolo d'imposta del 15%, riducibile fino al 9% in funzione dell'anzianità di partecipazione al fondo.

Diverso il trattamento per le prestazioni frazionate, che scontano una ritenuta del 20%, riducibile dello 0,25% per ogni anno oltre il quindicesimo, entro un limite massimo di riduzione del 5%.

In ultimo, viene introdotta una nuova disciplina sulla portabilità del contributo datoriale, determinando così la piena portabilità dei fondi pensione.

Vengono infatti eliminati i vincoli precedenti che legavano il contributo datoriale ai soli fondi negoziali di categoria (nel settore pubblico: Perseo Sirio per la PA o Espero per la Scuola), che consentirà, a partire dal 31 ottobre 2026 (data slittata rispetto al 1° luglio 2026, originariamente previsto dalla Legge di bilancio), e dopo un minimo di due anni, a chi è iscritto a un fondo negoziale ritenuto poco performante di spostarsi su un fondo aperto senza perdere il contributo dell'azienda, portandosi dietro non solo i contributi personali (TFR + contributi volontari) ma anche quelli del datore di lavoro.

Queste, in sintesi, le novità introdotte in materia di previdenza complementare dalla Legge di bilancio 2026 con l'obiettivo di potenziarla, rendendola maggiormente appetibile ai lavoratori. Considerazione certamente non secondaria, a nostro avviso: le novità introdotte dalla Legge di bilancio, che cambiano regole ed equilibri, sono state operate dall'esecutivo in modo unilaterale, senza alcun confronto di merito con le OO.SS.

Pur tuttavia, nonostante gli sforzi di quello attuale, ma va detto anche dei precedenti



**Governi, la previdenza integrativa non riesce proprio a decollare nel nostro Paese. Il Sole 24 Ore ha fatto riferimento di recente (4 marzo) ai dati contenuti nel rapporto “OECD Pensions at a Glance 2025”, che evidenziano per l’Italia, pur a fronte della convinzione della stragrande maggioranza dei lavoratori che la pensione pubblica non sarà sufficiente a garantire un tenore di vita dignitoso in futuro, una adesione ai piani di previdenza complementare di circa solo il 26,7% della popolazione in età lavorativa (15–64 anni), dunque meno di 1 lavoratore su tre con numeri ancor più ridotti per i neo assunti, mentre in altri Paesi OCSE (Germania, per es.) la percentuale è molto più alta (oltre il 40–60%).**

**Alcuni addetti ai lavori danno la colpa ai deficit di comunicazione in merito a vantaggi, rischi e costi; altri alla mancanza di dialogo costante con i lavoratori interessati; altri ancora a motivazioni diverse.**

**Rimane comunque il fatto che, allo stato, le adesioni appaiono comunque davvero insufficienti, e questo ci porta a ribadire quanto CSE ed FLP dicono da tempo, che il modello di previdenza integrativa vada ripensato in profondità, ed essere molto più inclusivo sotto il profilo gestionale e anche più trasparente.**

**A tal riguardo, bisognerà chiedersi in che modo un modello di previdenza complementare pensato e costruito inizialmente per una popolazione attiva crescente e continuamente occupata, vada modificato per intercettare una realtà sociale che cambia continuamente nel suo assetto e nelle sue priorità, in particolare per quanto attiene alle persone economicamente più fragili che diventano giorno dopo giorno sempre di più.**

# cinem

**S**ono passati vent'anni da quando Miranda Priestley faceva il bello e il cattivo tempo come direttrice della rivista di moda Runway, e il mondo dell'editoria cartacea è completamente cambiato: la concorrenza Internet è spietata, i budget sono risicati e Miranda è costretta a chinare la testa di fronte agli investitori e agli stilisti dalle cui pubblicità dipende il destino del magazine, soprattutto dopo che Miranda ha lodato pubblicamente una casa di fast fashion che sfrutta il lavoro minorile.

Per riparare al danno di immagine il proprietario di Runway, Irv, convoca Andy Sachs, l'ex stagista di Miranda che è diventata un'ottima giornalista, ma ha anche appena perso il lavoro per i tagli all'editoria.

Andy torna dunque a Runway come caporedattrice attualità e ritrova l'adorabile Nigel, il braccio destro di Miranda sempre intento a guardare le spalle alla direttrice. Emily invece, ex collega e amica-nemica di Andy, è diventata direttrice di Dior, e si accompagna a una sorta di Jeff Bezos bruttarellino ma ricco sfondato. Il copione rispetta i canoni del film precedente, anche perché il regista è sempre David Frankel e la sceneggiatrice sempre Aline Brosh McKenna: dunque dialoghi frizzanti aggiornati alla contemporaneità e alla competitività di un ambiente senza scrupoli. Il problema è proprio che nel frattempo il mondo è cambiato, e nonostante il mercato del lusso sia l'unico che tiene, ci fa meno simpatia e ci appare meno accessibile, anche solo come sogno. 'Il diavolo veste Prada 2' affronta il tema del crollo del giornalismo ma non propone soluzioni alternative al valzer di poltrone, di fatto accettando come inevitabile il tramonto della carta stampata e l'approfondimento che comportava.

Miranda ha perso la crudeltà che mostrava nel primo film e appare come una tigre senza zanne, dimenticando che "i cattivi sono sempre i più interessanti", ma questo dà spazio al suo lato fragile e ad alcune riflessioni sul potere al femminile. Meryl Streep si conferma un mostro di bravura recitativa nel trasmettere con un'alzata di sopracciglia un cambiamento di umore, ma agli spettatori mancherà la sua antica efferatezza.

La sua mancanza di peli sulla lingua si sposta paradossalmente su Nigel, che definisce Andy "una bimba che cerca conferme" e che "oltre al feedback vuole anche un leccalecca", e Tucci è ancora una volta maestro nel tratteggiare il suo personaggio rassegnato a farsi da parte e a soffocare le proprie aspirazioni: è lui il più elegante del film, nella sua "quiet luxury".

Anne Hathaway è ancora una Andy credibile nella versione più adulta ed esperta, e si fa simbolo della capacità, oggi assai utile, di non darsi per vinta, inventando soluzioni inaspettate.

Ma sia lei che Miranda hanno sacrificato al lavoro le vite private, e anche il nuovo interesse amoroso di Andy appare narrativamente molto più inutile del Nate del primo film, per non parlare di Kenneth Branagh che appare qui superfluo nel ruolo di ganimede di Miranda.

Anche il rapporto fra Andy ed Emily funziona meno bene che nel film originale e trova una risoluzione posticcia senza il coraggio di mostrare che la sorellanza può anche soccombere all'ambizione (tanto la vera amicizia qui è rappresentata da Lily).

Intorno a loro i licenziamenti e le chiusure di testate che sono il pane quotidiano dei media contemporanei, ed è lì che il film trova il suo cuore drammatico, nella guerra fra polli di Renzo e nei tentativi di sfilare sui cadaveri di chi non vuole fare le nozze con i fichi secchi. I rapporti di potere si ribaltano, i nuovi barbari comandano, i figli dei grandi imprenditori giocano al ribasso sulla pelle dei sottoposti, il senso del bello è scomparso (se per senso del bello intendiamo i capi di moda e i layout delle riviste patinate) e tutto è "ridimensionato e accorpato", i Millennial sgomitano, gli articoli sono diventati "contenuti" e se non "girano" sui social non valgono niente, Miranda deve appendersi il cappotto da sola, viaggiare in economy e rispettare il politically correct, l'Ozempic impazza, l'ageismo impera e l'intelligenza artificiale è alle porte, pronta a "succhiare l'anima a tutto".

na



cinema

# libbro

**M**entre fuori il vento spezza i rami degli alberi, il pianto di un neonato riempie di vita la stanza. È nato il figlio di Cora e lei, finalmente, può cullarlo. Ma non è solo una notte di nascita e tempesta. È una notte di decisioni. Il bambino ha bisogno

di un nome, ma Cora esita. La scelta più semplice sarebbe chiamarlo Gordon. Il nome del padre, e di tutti i maschi della famiglia. Il nome che il marito vorrebbe imporle. Eppure, Cora sente che non è la decisione giusta. Potrebbe chiamarlo Julian, un nome che le è sempre piaciuto per il suo significato: Padre del cielo. O accontentare la primogenita Maia che le ha suggerito Bear. Il mattino dopo, la bufera è passata. Cora, invece, sente ancora infuriare dentro di sé lo stesso vento che ha messo sottosopra la città. Mentre va all'anagrafe, ferma il passeggino sotto una quercia e stringe forte la mano di Maia. Gordon, Julian, Bear. Cora deve decidere se assecondare la volontà di suo marito o ribellarsi.

In tre scenari alternati, la madre dà al figlio un nome diverso. Una scelta che comporta tre vite differenti. Una decisione che innesca infinite possibilità. Perché un nome non è mai soltanto un nome. Può essere dono, eredità, promessa; oppure trasformarsi in vincolo, marchio, condanna. Può proteggere o

ferire. Può esprimere amore o potere. E può cambiare un'intera esistenza.

Da mesi, Tre nomi è ai vertici delle classifiche inglesi. Ha conquistato la critica più autorevole, i librai, che l'hanno scelto come libro dell'anno, e soprattutto i lettori, che lo hanno amato scatenando un passaparola inarrestabile. Questo romanzo ci spinge a riflettere sulle conseguenze delle nostre scelte e su come il nome dato a un bambino possa influire sul suo futuro. Con una scrittura intensa e coraggiosa, Florence Knapp ci trascina in una vicenda insieme intima e universale: il coraggio di prendersi le proprie responsabilità, la felicità della condivisione, la forza dei legami.

Florence Knapp

# TRE NOMI

romanzo

Tre nomi.  
Tre strade.  
Una sola vita.



«Dovete assolutamente leggere questo libro.»

THE  TIMES

Garzanti

