



# FLP NEWS

## FIRMATO IL CCNL FUNZIONI CENTRALI 2025-2027



**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".**

**P**ERIODICO 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 Aniense, 14 – 00198 Roma

editore: FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

registrazione tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004

Iscrizione al R.O.C. n. 12298

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

Può essere scaricato dal sito internet [www.flp.it](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 Aniense, 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,

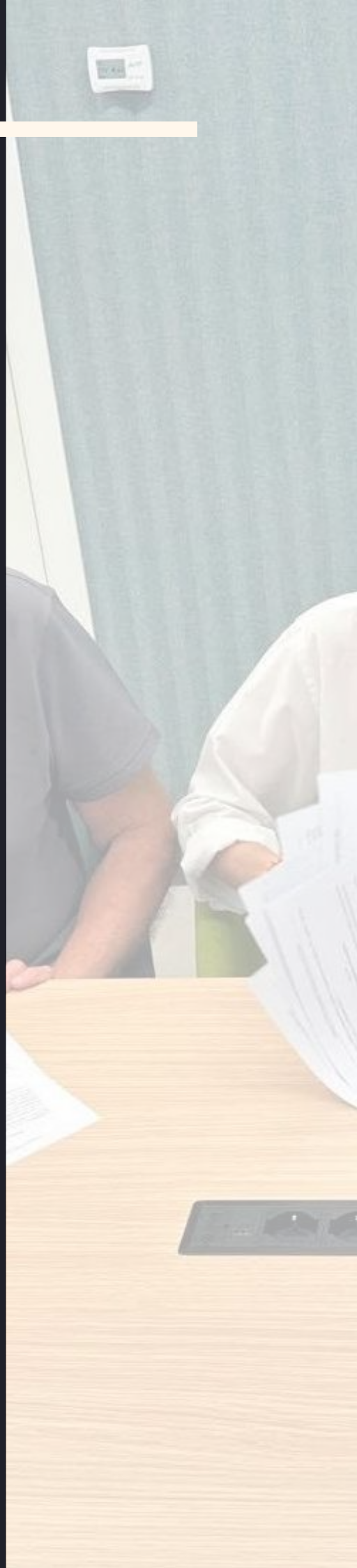
Progetto Grafico e Impaginazione  
Chiara Sernia

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.



# SOMMARIO

**06 - Pubblica Amministrazione**

**18 - Entrate**

**22 - Giustizia**

**24 - CSE FLP pensionati**

**26 - Difesa**

**28- Rubriche varie**

# AVVIO DEL NEGOZIATO PER IL RINNOVO DEL CCNL ANASTE 2026/2028

**L**a CSE ha partecipato alla convocazione del tavolo negoziale per il rinnovo del CCNL ANASTE relativo al triennio 2026/2028, formalizzata dal Presidente nazionale di ANASTE, dott. Sebastiano Capurso.

La CSE nel corso dell'incontro, ha confermato la sua posizione per un confronto serio, concreto e responsabile, nella consapevolezza che il settore socio-sanitario, socio-assistenziale ed educativo attraversa una fase di profonde trasformazioni organizzative, professionali e sociali che impongono scelte coraggiose e innovative.

Per la CSE il rinnovo contrattuale dovrà rappresentare un'occasione reale di valorizzazione del lavoro svolto quotidianamente da migliaia di lavoratrici e lavoratori impegnati nelle strutture territoriali, nelle RSA e nei servizi alla persona, superando la logica fondata esclusivamente sul contenimento dei costi, pur comprendendo la particolarità e le criticità del settore.

La CSE ha ribadito che ritiene prioritario intervenire in particolare su alcuni assi fondamentali.

Sul piano economico sarà necessario realizzare un significativo miglioramento dei trattamenti retributivi, riconoscendo adeguatamente il valore professionale e sociale delle attività svolte dal personale.

Particolare attenzione dovrà inoltre essere dedicata:

- alla valorizzazione delle indennità professionali e di turno;
- al riconoscimento delle attività maggiormente gravose;
- al rafforzamento delle maggiorazioni per lavoro notturno e festivo;
- alla tutela del potere d'acquisto del personale.

Per la CSE sarà altresì centrale il tema degli inquadramenti professionali, che dovranno essere aggiornati alla luce dell'evoluzione delle competenze richieste nei servizi assistenziali e sociosanitari, valorizzando le nuove professionalità, i percorsi di crescita e lo sviluppo delle competenze specialistiche.

Occorrerà inoltre costruire un sistema moderno di classificazione professionale capace di:

- favorire percorsi di carriera;
- riconoscere la formazione continua;
- valorizzare esperienza e responsabilità;
- sostenere i processi di innovazione organizzativa e tecnologica del settore.

La CSE ritiene altrettanto indispensabile il rafforzamento delle tutele normative,

con particolare riferimento:  
alla disciplina dell'orario di lavoro;  
alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;  
alle tutele per malattia e maternità;  
alla sicurezza nei luoghi di lavoro;  
alla prevenzione del burnout e dello stress lavoro-correlato.

Accanto a ciò, il prossimo rinnovo dovrà rafforzare un sistema strutturato di welfare contrattuale e aziendale, attraverso strumenti integrativi in materia sanitaria, previdenziale e sociale, capaci di sostenere concretamente il personale e le loro famiglie.

La CSE formalizzerà nelle prossime settimane tali proposte all'interno di una piattaforma sindacale organica, che verrà posta al confronto con la proposta annunciata dalla Presidenza ANASTE nell'ambito del negoziato appena avviato.

Per la CSE il rinnovo del CCNL dovrà essere orientato quindi non solo alla sostenibilità del sistema, ma anche alla qualità del lavoro, alla dignità professionale degli operatori e alla capacità del settore di attrarre e trattenere professionalità qualificate, elemento ormai decisivo per garantire continuità e qualità dei servizi assistenziali ai cittadini.

La CSE parteciperà quindi al confronto negoziale con spirito costruttivo, ma con altrettanta determinazione nel rivendicare un contratto moderno, equo e realmente valorizzante per tutte le lavoratrici e i lavoratori del comparto.

Il negoziato, che sarà particolarmente serrato, è stato aggiornato a due nuove riunioni che si terranno il 5 e 25 giugno.



# FERIE E INDENNITA' ACCESSORIE NEL PUBBLICO IMPIEGO: NUOVE TUTELE GIURISPRUDENZIALI

## Le indennità accessorie spettano anche durante le ferie

---

---

**S**i ritiene utile informare in merito ad alcune recenti pronunce giurisprudenziali di rilievo riguardanti il trattamento economico durante i periodi di ferie dei lavoratori pubblici. Le Corti di Appello di Torino e di Roma, con recenti sentenze, hanno infatti ribadito un principio di assoluta importanza: durante le ferie annuali al lavoratore deve essere garantita una retribuzione che comprenda non soltanto lo stipendio tabellare, ma anche le indennità accessorie stabilmente collegate all'attività lavorativa svolta.

Si tratta di un orientamento che trae fondamento dalla normativa europea e dalla consolidata giurisprudenza nazionale, e che rappresenta un passaggio molto significativo per il lavoro pubblico, poiché supera definitivamente interpretazioni restrittive spesso adottate dalle Amministrazioni.

Rientrano pertanto nel trattamento economico da riconoscere durante le ferie, anche le indennità correlate a turnazioni, attività notturne, servizi festivi e, più in generale, tutte le voci retributive che risultano strettamente connesse alle mansioni esercitate e alla specifica professionalità del dipendente.

È importante evidenziare come tali risultati siano stati resi possibili anche grazie alle iniziative sindacali promosse in sede legale e contrattuale, a conferma del ruolo fondamentale che il sindacato continua a svolgere nella tutela concreta dei diritti dei lavoratori e nel miglioramento delle condizioni economiche del personale.

Si ritiene opportuno precisare che le predette sentenze non contemplano esplicitamente, e in alcuni casi escludono, il riconoscimento dei buoni pasto durante le ferie. Nel pubblico impiego tali emolu-



menti si differenziano da quelli del settore privato poiché, secondo la giurisprudenza consolidata, rivestono carattere prevalentemente assistenziale e non retributivo. Ne deriva che la loro erogazione non è automatica durante il periodo feriale, in assenza di specifiche disposizioni contrattuali o aziendali, né risultano assimilabili alle indennità accessorie delle pronunce menzionate.

Le conseguenze di queste decisioni non riguardano esclusivamente il recupero degli arretrati.

Il principio affermato produce infatti effetti immediati anche per il futuro: le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad adeguare le buste paga, riconoscendo le indennità accessorie anche durante i periodi di ferie.

Per quanto riguarda invece le somme pregresse eventualmente non corrisposte, occorre ricordare che i crediti retributivi sono soggetti alla prescrizione quinquennale.

Per tale motivo, come FLP invitiamo tutti i lavoratori che si trovino nelle condizioni sopra descritte ad attivarsi tempestivamente per interrompere i termini di prescrizione, inviando alla propria amministrazione di appartenenza una

formale lettera di messa in mora tramite PEC personale oppure mediante raccomandata A/R.

Come sigla, nei prossimi giorni procederemo ad un approfondimento puntuale degli effetti applicativi delle recenti pronunce, promuovendo ogni iniziativa sindacale e ogni azione necessaria alla piena salvaguardia dei diritti economici delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

# NO ALLA PROROGA SENZA RIFORME DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE NEL PUBBLICO IMPIEGO

**L**a CSE non sottoscrive il CCNQ di proroga al 31 dicembre 2030 del termine per l'opzione TFR/TFS

Nella riunione presso l'ARAN relativa al Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la proroga del termine previsto dall'Accordo Quadro Nazionale del 29 luglio 1999 in materia di TFR e previdenza complementare per i dipendenti pubblici, la CSE ha deciso di non sottoscrivere l'accordo.

La scelta della Confederazione nasce da una valutazione di merito e dalla convinzione che, dopo oltre vent'anni di proroghe successive, non sia più possibile limitarsi a rinviare i termini senza affrontare le criticità strutturali del sistema.

Un sistema caratterizzato dalle inaccettabili iniquità in materia di differimento forzoso dei tempi di erogazione del TFR/TFS ai pensionati pubblici.

Perché la CSE non ha firmato

**1. Vent'anni di proroghe senza una vera soluzione**

L'accordo rinvia ulteriormente al 31 dicembre 2030 il termine per esercitare l'opzione prevista dalla normativa sulla previdenza complementare.

Per la CSE si tratta dell'ennesimo rinvio di una disciplina che avrebbe dovuto essere oggetto, già da tempo, di una revisione organica e di un confronto approfondito con le parti sociali.

**2. Chi doveva scegliere ha già scelto**

A distanza di oltre due decenni dall'introduzione del sistema, la gran parte dei lavoratori in servizio prima dell'1 gennaio 2001, che ritenevano conveniente aderire alla previdenza complementare trasferendo il proprio TFS in TFR, ha già effettuato la propria scelta.

Le continue proroghe rischiano pertanto di trasformarsi in un mero adempimento formale, senza produrre effetti significativi in termini di nuove adesioni.

**3. Convenienza sempre più ridotta, soprattutto vicino alla pensione**

Le analisi sviluppate negli anni, comprese quelle elaborate da istituti specializzati e dallo stesso MEFOP, evidenziano come la convenienza dell'adesione alla previdenza complementare tenda progressivamente a ridursi per i lavoratori che si avvicinano all'età pensionabile.

Per questo motivo la semplice proroga del termine che di fatto interessa solo il personale prossimo alla pensione, non affronta il vero problema: rendere il sistema realmente attrattivo e conveniente per i dipendenti pubblici

**4. Necessità di verificare gli effetti delle prec-**



edenti proroghe

Prima di procedere ad un ulteriore differimento dei termini, sarebbe stato opportuno effettuare una verifica trasparente sugli effetti prodotti dalle precedenti proroghe, valutando:

- il numero effettivo delle nuove adesioni;
- l'impatto sulle diverse categorie di lavoratori;
- le ragioni della persistente scarsa diffusione della previdenza complementare nel pubblico impiego;
- le eventuali modifiche normative necessarie per superare le criticità emerse.

#### 5. Una normativa che non appare più adeguata

Per la CSE il problema non è la scadenza del termine, ma l'impianto normativo che disciplina la previdenza complementare nel pubblico impiego.

Dopo oltre vent'anni dall'Accordo del 1999, il quadro di riferimento, già oggetto di forti perplessità, appare superato e necessita di un intervento di aggiornamento che tenga conto dell'evoluzione del mercato del lavoro;

- delle trasformazioni intervenute nel sistema pensionistico;
- delle esigenze delle nuove generazioni di lavoratori pubblici;
- della necessità di garantire maggiore flessibilità e piena libertà di scelta.

La proposta della CSE

La Confederazione ritiene necessario aprire un confronto

politico e contrattuale finalizzato a:

- rivedere complessivamente la disciplina della previdenza complementare nel pubblico impiego;
- valutare forme più efficaci di incentivazione all'adesione;
- garantire una piena informazione ai lavoratori;
- verificare la possibilità di superare gli attuali vincoli normativi che limitano la libertà di scelta dei dipendenti pubblici;
- rendere il sistema più trasparente, moderno e coerente con le esigenze dei lavoratori, superando l'attuale gestione dei Fondi caratterizzati da una conduzione centralizzata e non brillante della governance di fatto in mano ad un accordo di cartello CGIL, CISL,UIL.

La mancata sottoscrizione dell'accordo da parte della CSE non rappresenta una contrarietà alla previdenza complementare, specie in una fase in cui può rappresentare un importante pilastro per la pensione dei giovani, ma la richiesta di affrontare finalmente, con serietà e senza ulteriori rinvii, le criticità che da oltre vent'anni ne ostacolano lo sviluppo nel pubblico impiego.

Continuare a prorogare i termini senza intervenire sulle cause che hanno determinato la limitata adesione dei lavoratori significa rinviare ancora una volta la soluzione del problema. È il momento di aprire una vera stagione di riforme e di confronto.

# CCNL 2025-2027: IL CONFRONTO ENTRA NELLA FASE DECISIVA.

## Servono risposte concrete su carriere, professionalità e partecipazione

**S**i è svolto il 3 giugno il nuovo incontro presso l'ARAN per la prosecuzione del negoziato relativo al rinnovo del CCNL del comparto delle Funzioni Centrali per il triennio 2025-2027.

Nel corso della riunione sono emerse aperture che recepiscono alcune delle richieste da noi avanzate e che rappresentano segnali positivi per il prosieguo del confronto. Tra queste segnaliamo il rafforzamento di alcuni istituti delle relazioni sindacali, il superamento della disparità nel regime delle ferie per i neoassunti, un primo intervento sui rimborsi delle spese di trasferta, la valorizzazione della formazione attraverso la certificazione delle competenze, e alcune modifiche riguardanti il lavoro su turni e specifiche situazioni organizzative.

Permangono tuttavia numerose questioni aperte che, ad oggi, non consentono di considerare pienamente soddisfacente il testo contrattuale.

### LE QUESTIONI ANCORA APERTE

La FLP condivide la necessità di proseguire il confronto sulle questioni già evidenziate tra cui:

l'incremento del valore dei buoni pasto;  
la definizione di una disciplina organica della retribuzione durante le ferie che tenga conto di tutte le componenti economiche normalmente percepite dal lavoratore durante il servizio, e sempre in materia di ferie, la rimodulazione dell'art. 21 per sancire la distinzione tra il momento della

pianificazione/programmazione e quello successivo della effettiva richiesta di fruizione;

l'individuazione di nuovi strumenti di valorizzazione professionale dopo la conclusione delle progressioni verticali in deroga previste dal DL 80/2021;

il rafforzamento del sistema delle relazioni sindacali;

la possibilità di incrementare le risorse destinate alla contrattazione integrativa e al salario accessorio.

### SALARIO ACCESSORIO, FRD E WELFARE: OCCORRE SUPERARE I VINCOLI LEGISLATIVI

La FLP è pienamente consapevole della necessità che la quota prevalente delle risorse stanziata per il rinnovo contrattuale sia destinata al trattamento economico fondamentale, garantendo incrementi stabili delle retribuzioni e contribuendo alla tutela del potere d'acquisto del personale.

Tuttavia, non può essere ignorato il rischio che il mancato incremento strutturale dei Fondi Risorse Decentrate finisca per comprimere ulteriormente gli spazi destinati alla valorizzazione professionale, alla produttività e alla contrattazione integrativa.

Occorre tuttavia essere chiari: il negoziato contrattuale si svolge all'interno dell'attuale quadro normativo ed economico e molte delle questioni poste dal sindacato non possono essere integralmente risolte nell'ambito del solo CCNL.

Per questo la FLP continuerà la propria iniziativa nei confronti del Governo e del Parlamento per ottenere:

il superamento dei tetti che ancora limitano i Fondi



#### **Risorse Decentrate;**

l'incremento del valore dei buoni pasto, ormai largamente insufficiente rispetto al costo reale dei pasti;

il rafforzamento e la diffusione degli strumenti di welfare aziendale nel lavoro pubblico;

l'estensione ai dipendenti pubblici dei benefici fiscali e contributivi oggi previsti per il settore privato sui premi di produttività;

la detassazione delle risorse economiche derivanti dai rinnovi contrattuali e dalla contrattazione integrativa;

maggiori risorse per valorizzare il personale e sostenere lo sviluppo professionale.

La FLP ritiene infatti che la modernizzazione della Pubblica Amministrazione debba passare anche attraverso il superamento di vincoli ormai anacronistici che limitano la capacità delle amministrazioni di riconoscere adeguatamente professionalità, competenze e risultati.

#### **ORDINAMENTO PROFESSIONALE: LE RISPOSTE DELL'ARAN SONO ANCORA INSUFFICIENTI**

Per la FLP continua a risultare insoddisfacente l'approccio proposto sul versante dell'ordinamento professionale e della disciplina degli incarichi di posizione organizzativa e di funzione.

Le trasformazioni organizzative in atto nelle amministrazioni, l'evoluzione dei processi lavorativi, la digitalizzazione e l'impatto crescente dell'intelligenza artificiale impongono strumenti contrattuali più avanzati e capaci di valorizzare concretamente le professionalità presenti nelle amministrazioni.

Per questo la FLP chiede:

una vera proceduralizzazione dell'assegnazione degli incarichi di posizione organizzativa e di funzione;  
criteri trasparenti, oggettivi e verificabili per il conferimento degli incarichi;



una graduazione delle diverse posizioni correlata alla complessità delle funzioni esercitate e alle responsabilità effettivamente assunte;

una differenziazione professionale all'interno dell'Area dei Funzionari che consenta di valorizzare esperienza, competenze e responsabilità crescenti;

la conferma del diritto al mantenimento a regime degli incarichi dopo otto anni, anche non continuativi.

l'introduzione di strumenti che rappresentino una prima concreta risposta all'esigenza di riconoscimento del diritto alla carriera all'interno della stessa Area dei Funzionari.

La FLP ritiene infatti che la valorizzazione delle professionalità non possa continuare a passare esclusivamente attraverso l'accesso ad aree superiori, ma debba prevedere anche percorsi di sviluppo professionale e di carriera all'interno delle aree di appartenenza.

#### **ELEVATE PROFESSIONALITÀ: SERVONO REGOLE ESIGIBILI E RISORSE ADEGUATE**

La FLP conferma inoltre la necessità di rendere finalmente strutturata, concreta ed esigibile l'Area delle Elevate Professionalità.

Non è più rinviabile la costruzione di un sistema che consenta alle amministrazioni di utilizzare realmente questo istituto e ai lavoratori interessati di accedere a percorsi professionali coerenti con le elevate competenze possedute.

L'Area delle Elevate Professionalità deve diventare una reale opportunità di sviluppo professionale e non una semplice previsione ordinamentale di difficile applicazione.

#### **TUTELA DELLA SALUTE E PREVENZIONE**

Tra le richieste avanzate dalla FLP vi è inoltre la necessità

PIÙ SALARIO. PIÙ TUTELE. PIÙ VALORE  
AL LAVORO PUBBLICO



## IL RISULTATO ECONOMICO COMPLESSIVO



La ripartizione di queste percentuali tra stipendio tabellare e Fondi Risorse Decentrate ha portato a un incremento dello stipendio tabellare pari a:



Le restanti somme non impiegate per rivalutare il tabellare vanno ad implementare i Fondi Risorse Decentrate (FRD) delle amministrazioni.

## A QUESTO SI AGGIUNGONO

**PEREQUAZIONE INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE**  
DPCM 2021 + DPCM 2024

**OLTRE 200 € AL MESE**  
in media per il personale dei Ministeri

Più equità tra le amministrazioni centrali

**FONDI RISORSE DECENTRATE**  
**+190 MILIONI DI EURO**  
per i Ministeri

Maggiore disponibilità per:

- produttività
- progressioni economiche
- valorizzazione professionale

Più risorse per riconoscere impegno e professionalità

**RISORSE AGGIUNTIVE**

Finanziamenti specifici destinati a numerose amministrazioni centrali per incrementare il trattamento economico del personale.

Ulteriori interventi per aumentare il potere d'acquisto

## RISULTATI OTTENUTI DALLA FLP

- Permessi per screening oncologici. Più salute, più prevenzione.
- Certificazione delle competenze. Riconoscere e valorizzare le professionalità.
- Rafforzamento delle posizioni organizzative e valorizzazione dei funzionari. Più responsabilità, più riconoscimento.
- Migliori relazioni sindacali. Più confronto, più partecipazione.
- Regole sull'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nelle Pubbliche Amministrazioni. Innovazione al servizio delle persone e della qualità dei servizi.
- Avvio del percorso per l'aumento dei buoni pasto. Verso un adeguamento del valore fermo da oltre un decennio.
- Estensione delle giornate di ferie per i neo assunti. Più diritti fin dal primo giorno di lavoro.
- Ampliamento della fruibilità del lavoro agile. Più flessibilità per conciliare vita e lavoro e migliorare la qualità della prestazione.

## LA VALUTAZIONE DELLA FLP

### UN PASSO AVANTI IMPORTANTE



La FLP esprime una valutazione positiva del rinnovo. Pur non essendo ancora stato recuperato integralmente il potere d'acquisto eroso dall'inflazione, la firma consecutiva dei CCNL 2022-2024 e 2025-2027, insieme alle risorse aggiuntive stanziare per indennità di amministrazione e fondi decentrate, rappresenta il più significativo intervento di valorizzazione economica del personale delle Funzioni Centrali degli ultimi anni.

### LA FLP CONTINUA A BATTERSI PER:

- ✓ Aumento del valore dei buoni pasto
- ✓ Rafforzamento del welfare contrattuale
- ✓ Superamento dei tetti ai Fondi Risorse Decentrate
- ✓ Piena valorizzazione delle professionalità pubbliche
- ✓ Maggiore spazio alla contrattazione collettiva e rimozione dei vincoli che la limitano





del recepimento nel CCNL 2025-2027 della norma che riconosce specifici permessi retribuiti per la partecipazione agli screening oncologici organizzati dalle autorità sanitarie nell'ambito dei programmi pubblici di prevenzione.

Si tratta di una misura di civiltà che rafforza le politiche di tutela della salute e promuove la prevenzione come elemento fondamentale del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici.

#### **RELAZIONI SINDACALI: PIÙ PARTECIPAZIONE E PIÙ DEMOCRAZIA CONTRATTUALE**

La FLP continua inoltre a chiedere un rafforzamento del sistema delle relazioni sindacali affinché il confronto con le rappresentanze dei lavoratori sia realmente preventivo, partecipativo e capace di incidere sui processi di innovazione organizzativa e sulle scelte che riguardano il personale.

Le profonde trasformazioni che stanno interessando il lavoro pubblico, con particolare e specifico riferimento all'introduzione e all'utilizzo dell'Intelligenza artificiale, richiedono infatti un ruolo più forte della contrattazione e della partecipazione sindacale, valorizzando il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori ai processi di cambiamento. In questa direzione auspichiamo una più puntuale definizione contrattuale degli istituti pur presenti nella proposta Aran.

#### **APPUNTAMENTO AL 9 GIUGNO**

Il confronto riprenderà il prossimo 9 giugno, data nella quale il Presidente dell'ARAN ha annunciato che verrà verificata l'esistenza delle condizioni per procedere alla sottoscrizione della preintesa relativa al rinnovo del CCNL Funzioni Centrali 2025-2027.

In quella sede la FLP valuterà attentamente le eventuali ulteriori aperture dell'Agenzia, con particolare riferimento alle richieste avanzate in materia di ordinamento professionale, relazioni sindacali, valorizzazione delle professionalità, tutela della salute e sviluppo delle opportunità di carriera.

Qualora tali richieste, unitamente a una più puntuale definizione del sistema delle relazioni sindacali, trovassero adeguato spazio nel testo contrattuale, la FLP valuterà la possibilità di procedere alla sottoscrizione della preintesa.

La FLP continua a perseguire un obiettivo chiaro: un contratto che non si limiti ad aggiornare gli istituti esistenti, ma che sappia valorizzare realmente il lavoro pubblico attraverso la tutela del potere d'acquisto, maggiori opportunità di carriera, il riconoscimento delle professionalità, il rafforzamento della partecipazione sindacale, lo sviluppo delle competenze e il miglioramento complessivo delle condizioni di lavoro del personale delle Funzioni Centrali.

# Firmato il CCNL Funzioni Centrali 2025-2027: un passo avanti per salari, diritti e valorizzazione professionale

---

---

**L**a FLP esprime una valutazione complessivamente positiva sulla sottoscrizione della preintesa del CCNL Funzioni Centrali 2025-2027, avvenuta oggi presso l'ARAN.

Pur permanendo alcune criticità, in particolare sul tema del pieno recupero del potere d'acquisto eroso dall'inflazione, il rinnovo contrattuale rappresenta un risultato significativo. La firma consecutiva dei contratti relativi ai trienni 2022-2024 e 2025-2027 ha infatti consentito di conseguire un recupero retributivo complessivo superiore all'11%, al quale vanno aggiunti gli incrementi dei Fondi Risorse Decentrate e delle Indennità di Amministrazione, finanziati attraverso specifici interventi normativi e stanziamenti aggiuntivi.

Nel corso del negoziato sono state accolte numerose proposte avanzate dalla FLP, che contribuiscono a rendere il contratto più moderno e vicino alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori delle Funzioni Centrali.

Tra i risultati più significativi evidenziamo:

- l'introduzione e il rafforzamento dei permessi per la partecipazione agli screening oncologici, quale importante misura di prevenzione e tutela della salute;
- il riconoscimento della certificazione delle competenze, fondamentale per valorizzare la professionalità e sostenere i percorsi di crescita del personale;
- il rafforzamento delle posizioni organizzative e degli strumenti di valorizzazione e riconoscimento professionale dei funzionari;
- il miglioramento del sistema delle relazioni sindacali, con maggiori spazi di confronto e partecipazione;
- l'introduzione di una disciplina contrattuale sull'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nelle Pubbliche Amministrazioni, orientata alla tutela del lavoro, della trasparenza e della qualità dei servizi.

Anche sul tema dei buoni pasto, pur non essendo stato ancora raggiunto il risultato auspicato, sono state poste le basi per un percorso che consenta finalmente di adeguarne il valore, fermo ormai da oltre un decennio e sempre più distante dai reali costi sostenuti dai lavoratori.

Questo rinnovo conferma la validità della linea sostenuta dalla FLP già in occasione del precedente contratto: garantire la continuità contrattuale, superare gli inaccettabili ritardi che per anni hanno caratterizzato i rinnovi nel pubblico impiego e affermare il principio secondo cui i contratti devono essere rinnovati durante il periodo della loro vigenza, e non a distanza di anni dalla loro scadenza.

La firma del CCNL non conclude però la nostra azione sindacale.

La FLP continuerà infatti la propria iniziativa per:

- rimuovere i vincoli normativi che ancora oggi limitano e ingessano la contrattazione integrativa;
- rafforzare il welfare contrattuale, superando le disparità esistenti rispetto al settore privato;
- incrementare ulteriormente il valore dei buoni pasto;
- ottenere una piena valorizzazione delle professionalità pubbliche;
- restituire centralità alla contrattazione collettiva, contrastando le continue incursioni legislative che negli anni ne hanno ridotto spazi e autonomia.

La sottoscrizione del CCNL Funzioni Centrali 2025-2027 rappresenta dunque un importante passo in avanti. Per la FLP è il punto di partenza di una nuova fase di impegno e mobilitazione finalizzata a costruire una Pubblica Amministrazione più moderna, efficiente e capace di riconoscere pienamente il valore del lavoro pubblico e delle persone che ogni giorno ne garantiscono il funzionamento

# **IL PERSONALE È UNA RISORSA, NON UNA PRATICA BUROCRATICA... L'Agenzia riuscirà mai a considerare le lavoratrici e i lavoratori come la risorsa principale dell'amministrazione e non come un mero adempimento gestionale?**

---

---

**E**siste un problema di fondo nella nostra Agenzia che continua a riproporsi ad ogni occasione utile: il personale non viene valorizzato, non viene ascoltato e non viene messo nelle condizioni di operare al meglio. Troppo spesso, le persone vengono trattate come pratiche amministrative da smistare o flussi di lavoro da gestire.

I fatti, purtroppo, parlano chiaro e ve li elenchiamo uno ad uno. Congedi parentali: sei mesi di ritardo negli aggiornamenti degli applicativi. Sono già trascorsi sei mesi da quando la Legge di Bilancio 2026 ha modificato il Testo Unico su maternità e paternità, estendendo l'arco temporale per la fruizione del congedo parentale fino ai 14 anni del minore. In questo lasso di tempo, l'Agenzia non ha ancora provveduto ad aggiornare i sistemi informatici né a fornire indicazioni chiare alle Direzioni Provinciali (DP) e Regionali (DR).

Questo ritardo sta generando risposte disomogenee sul territorio, penalizzando le lavoratrici e i lavoratori interessati all'istituto.



**Legge 104 e mobilità: i numeri smentiscono l'allarme gestionale dell'Agenda Per molto tempo l'amministrazione ha frenato sulle richieste di distacco legate alla Legge 104, paventando il rischio di un "depauperamento degli uffici" e di un potenziale caos organizzativo dovuto a una presunta mole insostenibile di domande.**

**I dati reali emersi dipingono invece una situazione del tutto contraria: nel quadriennio 2023-2026 sono state presentate complessivamente solo 384 istanze a livello nazionale.**

**Di queste, 97 sono state accolte e 76 hanno trovato soluzione ad altro titolo. Ad oggi, rimangono da evadere appena 211 istanze.**

**Si tratta di numeri minimi, ampiamente gestibili da un'amministrazione che nell'anno corrente prevede l'inserimento di ben 3.440 nuove unità di personale, portando l'organico complessivo oltre la soglia dei 40.000 dipendenti.**

**Negare o rallentare queste tutele fondamentali a fronte di un impatto organizzativo così trascurabile non è più giustificabile. Smart working in deroga: la tutela della salute**

**non può essere a scadenza Anche sul fronte del lavoro agile in deroga la situazione appare critica e priva di una chiara visione strategica da parte dell'amministrazione. La scelta di concedere autorizzazioni per soli 4 mesi — aggravata dal fatto che in alcuni territori non si è ancora giunti a un accordo — genera un'ingiustificata precarietà. Questa modalità non solo appesantisce inutilmente l'iter burocratico, ma rischia di scoraggiare i colleghi più fragili dal presentare le istanze, proprio quando avrebbero bisogno della massima serenità e del pieno supporto da parte dell'Agenda.**

**Il quadro diventa ancora più complesso se si considera la situazione di chi, avendo già ottenuto l'accesso all'istituto, si vede costretto a produrre la medesima documentazione a distanza di pochissimi mesi.**

**Questa duplicazione delle istruttorie procedurali sulle stesse questioni non fa che alimentare una burocrazia sterile, gravando sui lavoratori e rallentando gli stessi uffici.**

**Lavoro agile ordinario: stop alle disparità territoriali Siamo**



d'accordo sul fatto che le soluzioni non debbano essere rigide o generalizzate.

All'interno di una cornice regolatoria chiara, i responsabili degli uffici devono poter adottare decisioni che armonizzino le esigenze organizzative con le specifiche necessità individuali.

Tuttavia, assistiamo a un'applicazione "uniformemente difforme" sul territorio.

È accettabile che in alcune Direzioni ai neoassunti venga concesso un solo giorno di lavoro agile a settimana, mentre in altre realtà questo limite non esista? Non possono esserci lavoratori di serie A e di serie B in base alla sede geografica di assegnazione. Banca delle ore e innalzamento del limite a 350 ore di straordinario. Anche su questo tema assistiamo a ritardi ingiustificabili.

Per un'amministrazione come la nostra che lavora per obiettivi e non per funzione, sono stati necessari oltre sei mesi per emanare una circolare applicativa sull'accordo sindacale sottoscritto a novembre 2025. Secondo le reali intenzioni espresse al tavolo da entrambe le parti, questa circolare applicativa avrebbe dovuto salvaguardare gli accordi decentrati sui micro-crediti, promossi in questi anni dalle sigle territoriali e dalle RSU.

Tali accordi sono nati proprio per garantire il raggiungimento degli obiettivi a fronte di carichi di lavoro che crescono annualmente a dismisura.

Al contrario, con quest'ultima circolare, l'Agenzia pretende di relegare il completamento delle pratiche a soli "casi eccezionali".

Si tratta di una scelta miope, che denota una pre-



occupante mancanza di contezza riguardo alla realtà operativa dei nostri uffici e ai quotidiani sforzi di tutto il personale.

a situazione rischia di collassare se aggiungiamo che non vi è traccia nei budget locali dell'aumento dei fondi per lo straordinario (l'ultima legge di bilancio ha previsto l'incremento di detti fondi di 5 milioni di euro): come si farà a portare a casa i risultati se non vi sono soldi per remunerare il lavoro svolto per raggiungere gli "obiettivi sfidanti"? la buona volontà dei dipendenti crediamo sia arrivata al capolinea così come la loro pazienza.

I temi trattati dimostrano come sia ormai improrogabile un radicale cambio di paradigma.

Come O.S. ribadiamo che il personale è il motore dell'amministrazione, è l'unica vera risorsa da tutelare e non una pratica da smistare.

Ci impegneremo con fermezza e determinazione in tutte le sedi opportune affinché i vertici dell'Agenzia abbandonino questa visione miope e adottino politiche orientate alla reale valorizzazione del personale e alla costruzione di un autentico benessere organizzativo. Non faremo passi indietro sui diritti, sulla salute e sicurezza, sulla conciliazione dei tempi vita e lavoro e sulla parità di trattamento sul territorio.

È tempo che l'Agenzia passi dalle dichiarazioni di principio a fatti concreti.

# GIOVANNI MORIGGI È IL NUOVO COORDINATORE GENERALE DI FLP GIUSTIZIA

La nomina è avvenuta a seguito delle elezioni all'interno del Comitato Direttivo Nazionale. Il nuovo coordinatore, insieme agli aggiunti David Incamicia, Aurelio Di Cristina e Gerardo Carpinelli, guiderà la strategia e le attività dell'organizzazione per i prossimi tre anni.



# G

iovanni Moriggi è il nuovo Coordinatore Generale di FLP Giustizia. La nomina è stata ufficializzata oggi, dopo l'elezione avvenuta durante il Comitato Direttivo Nazionale, svoltosi a Roma dal 12 al 14

giugno.

Il neo-coordinatore, assume da oggi la guida della direzione operativa e strategica dell'organizzazione, insieme ai Coordinatori aggiunti David Incamicia, Aurelio Di Cristina e Gerardo Carpinelli e con il supporto di tutta la segreteria nazionale, coordinando i lavori del direttivo e le attività su tutto il territorio nazionale. "Esprimo profonda gratitudine per la fiducia accordatami dal Comitato Direttivo Nazionale," ha dichiarato Giovanni Moriggi. "Raccolgo questo incarico con grande senso di responsabilità.

Il nostro obiettivo principale sarà di rafforzare la presenza sul territorio, promuovere nuove iniziative, tutelare gli interessi di tutto il personale del Ministero della Giustizia, lavorando in sinergia con tutta la squadra per affrontare le sfide future."

Il nuovo coordinatore succede alla dimissionaria



**Francesca Mezzanotte, alla quale vanno i ringraziamenti per l'eccellente lavoro svolto nei mesi del suo mandato. Un ringraziamento speciale a Roberto Cefalo, Segretario Generale aggiunto FLP, per aver guidato il coordinamento nel delicato periodo di transizione tra le dimissioni e la nomina del nuovo coordinatore.**

**Con grande senso di responsabilità e professionalità, ha lavorato costantemente per costruire relazioni sindacali solide con l'amministrazione, assicurando il raggiungimento degli obiettivi comuni e supportando preziosamente la segreteria nazionale.**

**Un lavoro eccellente che ha portato a risultati attesi da anni dal personale giudiziario.**

**Nel corso della riunione, il direttivo ha approvato la proposta della segreteria nazionale di integrare la propria composizione con l'obiettivo di inserire nuove professionalità e competenze necessarie per attuare gli indirizzi**

**programmatici e organizzativi, così da consolidare e rilanciare l'azione di FLP Giustizia a livello nazionale e sui territori. Insieme al nuovo coordinatore, agli aggiunti, e ai componenti Marcello Scalise, Sebastiano Albanese e Anselmo Teolis, sono entrati a far parte della segreteria nazionale anche Mauro Cardinale, Jessica Custozza, Luigia Sommella, Barbara Tarno e Carmela Vecchi.**

**A Conclusione dei lavori il Comitato Direttivo Nazionale ha formulato al nuovo Coordinatore generale e a tutta la segreteria nazionale i migliori auguri di buon lavoro per l'avvio di questo nuovo mandato.**

# I TEMPI DI CORRESPONSIONE DEL TFS/TFR PER I PENSIONATI PUBBLICI

## I riflessi negativi della 1<sup>a</sup> tranche a nove mesi. La circolare INPS n. 30/2026

**C**

i sono pervenute alcune richieste di informazioni in merito ai tempi di erogazione del TFS/TFR a seguito delle novità introdotte dalla Legge 30.12.2025, n. 199 (legge di bilancio 2026), e di cui abbiamo riferito con il nostro precedente Notiziario n. 1 del 12.01.2026.

A tal proposito, informiamo gli interessati che l'INPS, con la propria circolare n. 30 del 27 marzo u.s. (qui allegata), ha aggiornato i termini di pagamento del trattamento di fine servizio (TFS) e di fine rapporto (TFR) per gli ex dipendenti pubblici, recependo le modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio n. 199/2025.

Per quanto attiene alle novità introdotte dalla Legge di Bilancio su TFS/TFR, abbiamo già illustrato nel Notiziario n. 1 sopra richiamato la principale novità per i pensionati di vecchiaia e per quelli con collocamento a riposo d'ufficio: l'anticipo dal 1.1.2027 di tre mesi dell'erogazione della prima rata (dunque, dopo 9 mesi anziché 12 come attualmente). Si tratta, però, di un vantaggio solo apparente, in quanto l'anticipo di tre mesi farà venir meno la detassazione introdotta dalla Legge 26/2019, che prevede una riduzione d'imposta dell'1,5% per il TFS erogato a 12 mesi: dopo nove mesi, dunque, nessuna detassazione e applicazione dell'aliquota ordinaria.



La circolare INPS precisa altresì che la riduzione dei tre mesi si estende al personale del comparto difesa e sicurezza e che, per le categorie speciali (magistrati, avvocati dello Stato, professori universitari, dipendenti ex art. 3 D.Lgs. 165/2001), il beneficio della riduzione a nove mesi si applicherà solo in caso di pensione di vecchiaia.

Infine, la circolare INPS precisa che, per coloro che hanno già maturato o matureranno i requisiti per la pensione di vecchiaia o per il collocamento a riposo d'ufficio entro il 31 dicembre 2026, rimane in vigore il termine ordinario di 12 mesi per la cosiddetta "liquidazione", a cui si aggiunge il consueto intervallo di 90 giorni concesso all'Ente previdenziale per l'espletamento delle procedure amministrative.

Al di fuori delle fattispecie di cui sopra (vecchiaia e collocamento a riposo), le tempistiche di erogazione variano in base alla causa che determina la cessazione del rapporto di lavoro:

in caso di inabilità o decesso del dipendente, la legge prevede un termine accelerato di 105 giorni;

in caso di risoluzione volontaria del rapporto con dimissioni, ovvero di destituzione o licenziamento, il termine di attesa rimane fissato a 24 mesi;

in caso di accesso alla pensione con requisiti particolari ("quota 100", "quota 102", "quota 103", APE Social,

"pensione precoci", "attività gravose e pesanti"), il termine per il pagamento del TFR non decorre dal giorno del collocamento in pensione, bensì dal giorno in cui il soggetto avrebbe teoricamente maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia o per quella anticipata ordinaria.

Per quanto attiene la rateizzazione della corresponsione del maturato economico, la circolare conferma che la liquidazione verrà effettuata:

in un'unica soluzione per importi non superiori a 50.000 €;

in due tranches annuali per importi compresi tra 50.000 e 100.000 €, di cui la prima fissa a 50.000 € e la seconda a saldo;

in tre tranches annuali per importi superiori a 100.000 € (prima e seconda di 50.000 € ciascuna, terza a saldo), con un intervallo di 12 mesi tra l'una e l'altra.

In caso di ritardo nel pagamento rispetto ai termini indicati, al lavoratore spettano gli interessi sulle somme dovute, calcolati al tasso legale per ogni giorno di ritardo ai sensi dell'art. 16, comma 6, L. 30.12.1991, n. 412.

Si ricorda infine che il prospetto di liquidazione del TFR e del TFS è consultabile nel Fascicolo previdenziale del cittadino sul portale INPS, accessibile con SPID, CIE o CNS.

# PERSOCIV – Riunione Mobilità Speciale e Mobilità Ordinaria del 4 giugno 2026

**P**

ERSOCIV ha comunicato l'avvenuta sottoscrizione del CCNI FRD, firmato il 3 giugno 2026.

È stata inoltre presentata la nuova Dirigente dell'Ufficio Impiego e Mobilità, Dott.ssa Giovanna Magherini, che ha illustrato i primi risultati della sperimentazione sulla mobilità speciale.

Durante la riunione sono stati affrontati principalmente i seguenti temi:

**Mobilità speciale e sperimentazione:** È stato presentato un bilancio della sperimentazione della procedura di mobilità speciale, evidenziando la riduzione dei tempi di lavorazione delle domande da 135 a 83 giorni. Su 50 istanze pervenute, 23 sono state accolte (di cui 20 Temporanee), mentre le altre sono state escluse per mancanza di requisiti o per carenza di posti disponibili. Si è sottolineato che la procedura è ancora migliorabile e che i contributi dei partecipanti sono fondamentali per ottimarla.

**Criteri di valutazione e problematiche:** Sono emerse alcune criticità, come la difficoltà di collocare il personale in alcune regioni (ad esempio la Puglia), la necessità di maggiore flessibilità nei profili professionali e la gestione delle domande incomplete o prive di documentazione aggiornata. È stato ribadito che la procedura non può risolvere tutte le richieste, soprattutto in assenza di requisiti o di capienza negli enti richiести.

**Proposte e confronto con le organizzazioni sindacali:** Le sigle sindacali hanno espresso apprezzamento per la riduzione dei tempi e la sensibilità dimostrata, ma hanno anche segnalato casi specifici da approfondire e suggerito di incentivare forme di mobilità più flessibili, come gli interPELLI e i bandi a giusta sede. Si è discusso della necessità di regolamentare meglio queste procedure e di valorizzare le professionalità specifiche dei dipendenti.

**Mobilità ordinaria e criteri futuri:** È stata illustrata una bozza dei criteri per la futura mobilità ordinaria, che includerà punteggi per anzianità, esperienza, situazioni familiari e altri titoli. Le organizzazioni sindacali sono state invitate a fornire contributi scritti entro la settimana successiva, per poi definire insieme i criteri e le relative quotazioni. Si è chiarito che la mobilità ordinaria e quella straordinaria avranno



canali e criteri distinti.

**Altri temi organizzativi:** Si è parlato anche della sperimentazione della settimana lavorativa corta, della necessità di maggiore trasparenza sugli organici e delle difficoltà legate ai contenziosi sui concorsi. È stato ribadito l'impegno a condividere la documentazione e a proseguire il confronto nelle prossime riunioni.

Come FLP DIFESA, pur prendendo atto positivamente della riduzione dei tempi e della maggiore attenzione alle esigenze personali del personale, abbiamo evidenziato talune criticità connesse alle diverse procedure di mobilità, con particolare riferimento alla necessità di garantire mag-

giore trasparenza sulle disponibilità organiche degli Enti, una gestione più chiara dei trasferimenti temporanei, una migliore regolamentazione degli interpelli e una maggiore flessibilità nei cambi di profilo professionale.

In sintesi, la riunione si è focalizzata sul bilancio della mobilità speciale, sulle prospettive di miglioramento, sul coinvolgimento delle parti sociali e sulla preparazione della mobilità ordinaria, con l'obiettivo di rendere le procedure più rapide, trasparenti e rispondenti alle esigenze del personale.

# cinem

**E**ra dai tempi di Schindler's List che Spielberg non affrontava un argomento così serio con un approccio altrettanto serio. E, in alcuni passaggi, questa ambizione si sente tutta.

Disclosure Day è un film che guarda al cielo per parlare di noi: della paura dell'ignoto, del bisogno di credere, della verità e di come l'umanità reagirebbe se, all'improvviso, ottenesse tutte le risposte che cerca da sempre. Funziona all'inizio. Funziona moltissimo alla fine. Nel mezzo, invece, qualcosa scricchiola. Alcune svolte narrative e qualche concessione allo spettacolo incrinano a tratti quel delicato patto d'incredulità che il film costruisce con lo spettatore. È forse il lato più "spielberghiano" dell'opera, quello che ogni tanto prende il sopravvento sulla sua componente più adulta. Ci sono echi di Ready Player One nell'elemento da thriller conspirativo, fughe rocambolesche e stealth, ma anche richiami evidenti a Jurassic Park, soprattutto nella scena del dirupo, e a tutta quella filmografia che ha fatto della meraviglia il suo marchio di fabbrica.

Spielberg dirige con una sicurezza che pochi possono permettersi. Ogni inquadratura sembra ricordarci perché il blockbuster resiste. Ad aiutarlo, c'è una squadra degna di nota: oltre a Colin Firth, Colman Domingo, Wyatt Russell e Josh O'Connor, chi ruba la scena è Emily Blunt. Ormai attrice di prima fascia, è matura e

consapevole dei propri mezzi, probabilmente il cuore emotivo del film. Infine l'amico di vecchia data John Williams accompagna la narrazione con una colonna sonora che sa essere epica, malinconica e intima allo stesso tempo.

Alcune sequenze sono da manuale di regia, soprattutto quella finale. La transizione dell'ultima scena con il cervo è puro cinema: un gesto semplice, elegante, capace di racchiudere il senso dell'intero film. Da studiare nelle scuole di cinema. Disclosure Day non è perfetto. A volte è persino troppo Spielberghiano per il proprio bene. Ma quando decide di colpire, lo fa con la forza di un autore che dà del "tu" al cinema. A quasi cinquant'anni da Incontri ravvicinati del terzo tipo, continua a interrogarsi sugli stessi misteri fondamentali: chi siamo, cosa crediamo e come reagiremmo se scoprissimo di non essere soli. Ma non solo. Si spinge velatamente a darci una sua versione riguardo alle nostre origini, sul senso della religione, sul nostro potenziale inespresso.

Un film godibile, un grande spettacolo cinematografico e, soprattutto, un film profondamente spielberghiano. Con una tematica antica quanto l'umanità stessa, affrontata da un punto di vista condivisibile e raccontata con quella capacità di emozionare e far riflettere che appartiene soltanto ai grandi maestri.

MERITIAMO DI SAPERE



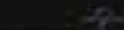
SPIELBERG  
**DISCLOSURE DAY**

STORIA DI STEVEN SPIELBERG SCENEGGIATURA DI DAVID KOEPP  
DIRETTO DA STEVEN SPIELBERG

10.06.26



COMPAGNIA ITALIANA DI PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE CINEMATOGRAFICA



# libbro

**D**i rado il destino si rivela fin dall'infanzia: ma è proprio quello che accade alla protagonista di questo romanzo, preda fin da bambina di svenimenti improvvisi dai quali si risveglia con il presagio di un evento futuro. I genitori cercano di tenere nascosto questo suo dono e sperano che un buon matrimonio possa metterla al sicuro: e invece è proprio quel matrimonio il luogo più pericoloso per lei, che sarà costretta a fuggire più lontano che può per ricostruirsi una vita contando solo sulle proprie forze.

Comincia così, in una città della Sardegna, l'avventura di Ofelia Rossi, "rinomata sonnambula", donna sola e fiera, che nel suo salotto in via del Fiore Rosso si guadagna da vivere offrendo vaticini per il prezzo di 5 lire. Le sue clienti sono perlopiù signore che covano nell'animo inquietudini e desideri per sé stesse o per coloro che amano.

La sonnambula le fa parlare, le sa ascoltare, poi simula una trance, impugna una penna d'oca e scrive il suo responso. Fino a quando cominciano a verificarsi eventi che sfuggono anche alla sua sapiente regia, e il passato torna a bussare alla sua porta... Ispirandosi a un ritaglio di giornale di fine Ottocento, Bianca Pitzorno gioca con gli archetipi del romanzo d'avventura e d'amore, intinge la penna nel gotico e nel picaresco per scrivere un romanzo brulicante di vita, onirico e politico insieme. Abitata da visioni misteriose, la sonnambula è al tempo stesso aliena da ogni superstizione, capace di affrontare con dignità e coraggio il suo destino di donna sola in un mondo ostile. Attraverso la sua straordinaria avventura Bianca Pitzorno celebra il potere della mente umana e ci ricorda che

grazie alla nostra forza d'animo, razionalità e fantasia siamo noi a scrivere le nostre vite.

Proposto da Roberta Mazzanti al Premio Strega 2026 con la seguente motivazione:

«Non chiedetevi a quale genere appartiene questo romanzo, ma abbandonatevi al piacere di una narrazione che Bianca Pitzorno mantiene in equilibrio tra realtà e invenzione: come un'acrobata tra romanzo picaresco, sentimentale, fantastico e storico, riattraversa tradizioni popolari e colte, ne ribalta le convenzioni e ci trascina in una sarabanda sorprendente, dove ogni frammento si fonda su un dato storico e si fonde con l'invenzione romanzesca.

La vicenda della Sonnambula nella Sardegna di fine Ottocento sfugge al pittoresco perché radicata in ricerche d'archivio e memorie familiari; evita gli stereotipi del femminile perché le protagoniste sono donne normali ed eccentriche, che nei consulti con la Sonnambula trovano il coraggio di sottrarsi alla sottomissione ai costumi tradizionali. Geniale è la rappresentazione della relazione fra la Sonnambula e le sue clienti come una "terapia di parola": forse nessun potere sovrumano, ma la capacità di ascoltare e trarre consigli preziosi. Così il lettore sospende l'incredulità di fronte a personaggi reali più fantastici degli inventati, fino al lieto fine che rovescia i ruoli di genere nella libertà nomade del circo.»

# BIANCA PITZORNO LA SONNAMBULA

ROMANZO

Finalista

LXXX  
PREMIO  
**STREGA**  
2026

