



NEWS

N. 519- 520
Luglio 2026



www.flp.it

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



LA VOCE DEI LAVORATORI

Rappresentanza, diritti,
tutela e partecipazione



CONTRATTI E TRATTATIVE

Aggiornamenti, analisi
e obiettivi



PA CHE CAMBIA

Innovazione, efficienza
e valorizzazione
del personale



INFORMAZIONE E APPROFONDIMENTO

Notizie, focus e iniziative
dalla Federazione

**INSIEME
OGNI GIORNO
PER UNA
PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE
PIU' FORTE, MODERNA
E AL SERVIZIO
DEL PAESE**



RINNOVO CCNL ANASTE:
LA TRATTATIVA ENTRA
NEL VIVO
DEFINITE LE PRIME
COORDINATE DEL
NEGOZIATO

pag. n 6



"CONTRATTAZIONE E
WELFARE
NEL PUBBLICO
IMPIEGO:
DIRITTI, SERVIZI, F
UTURO"

pag. n 10



SOTTOSCRITTA L'IPOTESI
DI ACCORDO SULLE
PROGRESSIONI
ECONOMICHE
ORIZZONTALI (PEO)
2026

pag. n 20



CONCORSO INPS 1695
FUNZIONARI
SCADENZA PRESENTAZIONE
DOMANDE 27 LUGLIO

pag. n 26

“ *La tua voce, i nostri valori,
il futuro di tutti.*



FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici



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

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

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

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

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

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

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

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

PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

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

redazione: Via Roberto Bracco, 45 – 80133 Napoli

redazione romana: Via Aniense, 14 – 00198 Roma

editore: FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

registrazione tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004

Iscrizione al R.O.C. n. 12298

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

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

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

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

Associato USPI Unione Stampa periodica italiana pubblicità



FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche)

Via Aniense, 14 – 00198 Roma

Tel. 06-42000358 Fax. 06-42010268

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

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

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

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

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

Direttore
Marco Carlomagno

Direttore Responsabile
Roberto Sperandini

Comitato Editoriale
Lauro Crispino, Roberto Sperandini,

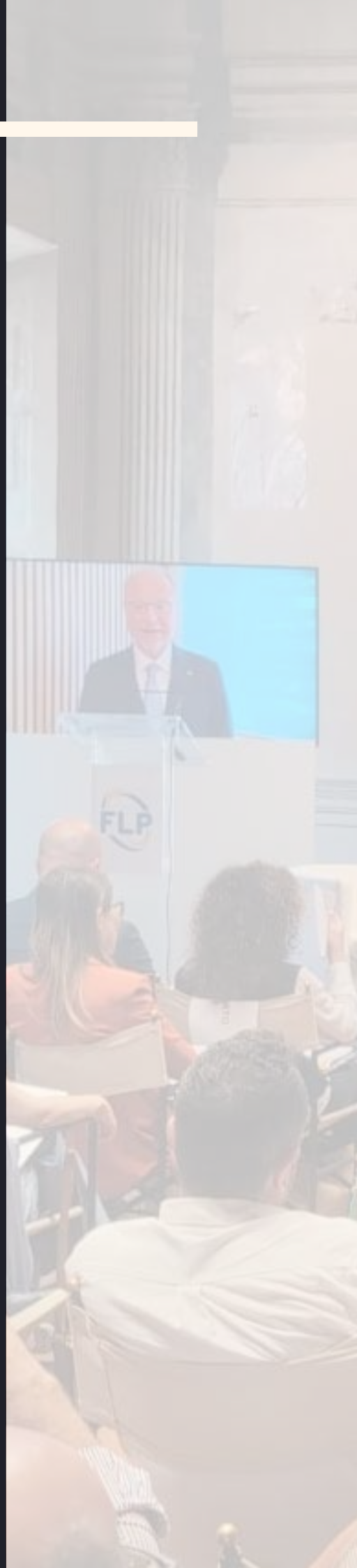
Progetto Grafico e Impaginazione
Chiara Sernia

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

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

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

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



SOMMARIO

06 - PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

10 - EVENTO

16 - ECOFIN

18 - ENTRATE

22 - DEMANIO

24 - CSE FLP PENSIONATI

26 - FORMAZIONE UNIVERSITARIA

28 - RUBRICHE VARIE

RINNOVO CCNL ANASTE: LA TRATTATIVA ENTRA NEL VIVO

Definite le prime coordinate del negoziato

Si è svolta nella giornata la riunione tra ANASTE e le Organizzazioni Sindacali per il rinnovo del CCNL del personale delle strutture socio-sanitarie assistenziali. L'incontro si è aperto con una relazione dell'Avv. Amato, che ha illustrato le risultanze del tavolo

tecnico incaricato di esaminare le proposte sindacali di revisione di numerosi istituti del vigente CCNL.

L'analisi ha riguardato, in particolare, il benessere organizzativo, la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, il riordino della parte normativa, la disciplina della malattia e del periodo di comporto, l'orario di lavoro e altri istituti contrattuali suscettibili di miglioramento. Si tratta di materie che, oltre a modernizzare il contratto, incidono sul costo complessivo del rinnovo e richiedono pertanto una preventiva definizione delle risorse economiche disponibili.

LA POSIZIONE DELLA CSE

Nel corso del confronto la CSE ha ribadito che il negoziato deve partire da un presupposto fondamentale: la definizione della proposta economica complessiva che ANASTE intende destinare al rinnovo del CCNL.

Solo conoscendo con precisione l'ammontare delle risorse disponibili sarà possibile individuare, di comune accordo, le priorità del rinnovo, destinando innanzitutto una quota significativa alla rivalutazione degli stipendi tabellari e verificando contestualmente tutti i miglioramenti richiesti sugli altri istituti contrattuali.



RINNOVO CCNL ANASTE

LA TRATTATIVA ENTRA NEL VIVO: DEFINITE LE PRIME COORDINATE DEL NEGOZIATO

**RIUNIONE POSITIVA: NUMEROSI PASSI IN AVANTI
CHE NECESSITANO ORA DI PUNTUALI DEFINIZIONI**



Si è svolta ieri la riunione tra ANASTE e le Organizzazioni Sindacali per il rinnovo del CCNL del personale delle strutture socio-sanitarie assistenziali.

1. L'ANALISI DEL TAVOLO TECNICO

La riunione si è aperta con la relazione dell'**Avv. Amato** sulle risultanze del tavolo tecnico che ha analizzato le proposte sindacali di riscrittura di alcune parti del vigente CCNL. L'analisi ha riguardato, in particolare:



il benessere organizzativo



la conciliazione vita-lavoro



il riordino della parte normativa



il trattamento di malattia e il periodo di comporto



l'orario di lavoro



altri istituti contrattuali suscettibili di miglioramento

Interventi necessari che hanno inevitabilmente riflessi sul costo complessivo del CCNL.

2. LA POSIZIONE DELLA CSE

CSE

CSE ha chiesto di definire compiutamente quale è la **proposta economica complessiva** che ANASTE mette sul rinnovo del CCNL per definire la quantificazione e destinare tale stanziamento per intervenire primariamente sulla **rivalutazione dei tabellari** e verificare tutti i miglioramenti necessari sugli altri istituti.

3. LA PROPOSTA ECONOMICA DI ANASTE



Il Presidente Capurso ha chiarito che la percentuale a regime proposta da ANASTE è pari al **6% a regime** per il triennio di rinnovo e ha quantificato tale importo in circa **80 euro lordi pro capite**.

LA VALUTAZIONE DELLA CSE



Per CSE, ammesso che si condivida tale percentuale, e non è detto, la stima che abbiamo fatto è di circa **95 euro lordi pro capite** e non 80.

4. ORA INIZIA LA VERA CONTRATTAZIONE



A partire da questo ora bisogna entrare nel vivo della contrattazione e individuare congiuntamente la percentuale per il rinnovo, partendo poi nello spalmamento delle risorse dalla rivalutazione degli stipendi, e dal miglioramento degli istituti del CCNL.

LE PRIORITÀ PER LA CSE

- ✓ Rivalutazione degli stipendi tabellari
- ✓ Miglioramento degli istituti della malattia e del comporto
- ✓ Revisione dell'orario di lavoro
- ✓ Miglioramento del welfare
- ✓ Possibile adesione ai fondi della previdenza integrativa



La riunione può essere valutata positivamente, avendo consentito di compiere **significativi passi avanti nel confronto negoziale**. Per la prima volta sono stati chiariti alcuni elementi essenziali, a partire dalla dimensione economica della proposta ANASTE, creando così le condizioni per entrare nel vivo della trattativa. Restano ora da definire puntualmente sia l'**entità effettiva delle risorse disponibili** sia la **loro destinazione** tra **incrementi retributivi e miglioramenti della parte normativa** del CCNL.

Su questi aspetti si concentrerà il confronto nelle prossime riunioni, con l'obiettivo di giungere ad un rinnovo contrattuale che risponda concretamente alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

**PROSSIMA
RIUNIONE**



La prossima riunione è stata fissata per
10 LUGLIO ORE 11.00

In quella sede le parti entreranno nel merito della ripartizione delle risorse economiche e della definizione puntuale delle modifiche agli istituti contrattuali.

LA CSE CONTINUA A SEGUIRE IL NEGOZIATO CON SPIRITO COSTRUTTIVO
MA CON LA MASSIMA DETERMINAZIONE.

*Insieme, per un contratto
più giusto e più tutelante!*



LA PROPOSTA ECONOMICA DI ANASTE

Nel corso della riunione il Presidente Capurso ha chiarito che la proposta dell'Associazione datoriale prevede un incremento economico pari al 6% a regime per il triennio di rinnovo, quantificando tale valore in circa 80 euro lordi medi mensili pro capite.

La CSE ha preso atto della proposta ma ha evidenziato come, sulla base delle proprie elaborazioni tecniche, un incremento del 6% corrisponda ad un valore medio di circa 95 euro lordi mensili pro capite e non agli 80 euro indicati da ANASTE.

Ferma restando la necessità di verificare l'effettiva congruità della percentuale proposta, la CSE ritiene che questo rappresenti il punto di partenza per entrare finalmente nel merito della trattativa.

ORA INIZIA LA VERA CONTRATTAZIONE

Definito il quadro economico di riferimento, il confronto dovrà ora concentrarsi sulla destinazione delle risorse disponibili.

Per la CSE le priorità rimangono chiare:

- una significativa rivalutazione degli stipendi tabellari;
- il miglioramento della disciplina della malattia e del periodo di comporto;
- una revisione dell'orario di lavoro più favorevole ai lavoratori;
- il rafforzamento degli strumenti di welfare contrattuale;
- la verifica della possibilità di adesione ai fondi di previdenza complementare.



UN CONFRONTO COSTRUTTIVO

La riunione può essere valutata positivamente, avendo consentito di compiere significativi passi avanti nel negoziato. Per la prima volta sono stati chiariti alcuni elementi essenziali, a partire dalla dimensione economica della proposta ANASTE, creando così le condizioni per entrare nel vivo della contrattazione.

Restano ora da definire puntualmente sia l'entità effettiva delle risorse disponibili sia la loro ripartizione tra incrementi retributivi e miglioramenti della parte normativa del contratto. Su questi aspetti si concentrerà il confronto nelle prossime riunioni, con l'obiettivo di giungere ad un rinnovo del CCNL che risponda concretamente alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

La prossima riunione è stata fissata per il 10 luglio alle ore

11.00. In quella sede le parti entreranno nel merito della ripartizione delle risorse economiche e della definizione puntuale delle modifiche agli istituti contrattuali. La CSE continuerà a seguire il negoziato con spirito costruttivo ma con la massima determinazione, informando puntualmente i lavoratori sugli sviluppi della trattativa e operando affinché il rinnovo del CCNL produca risultati concreti sia sul piano economico sia su quello delle tutele.

Assemblea Nazionale

CONTRATTAZIONE E WELFARE NEL PUBBLICO IMPIEGO: DIRITTI, SERVIZI, FUTURO

Martedì 7 luglio 2026, ore 10:30

Palazzo Baldassini - Istituto Sturzo, Via delle Coppelle, 35 - Roma

CONSENSO
EUROPA PUBLIC AFFAIRS & COMMUNICATION

Media partner
lentepubblica.it
SISTEMI PER LA COMUNICAZIONE

I 07 luglio 2026 a Palazzo Baldassini - Istituto Sturzo, Via delle Coppelle, 35 - Roma, dalle 10,30 alle 17,30, si è svolto il Convegno organizzato da FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche "Contrattazione e welfare nel pubblico impiego: diritti, servizi, futuro".

Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP ha illustrato le riflessioni e le proposte della Federazione per innovare e migliorare la qualità delle Pubbliche Amministrazioni, anche alla luce dei dati della ricerca commissionata dalla FLP alla società #BIGDA, presentata da Andrea Ceccobelli - Data Scientist BigDa.

Il Convegno, moderato dai giornalisti Roberto Inciocchi di Rai3 e Andrea Pancani di La7, ha affrontato le sfide delle pubbliche amministrazioni per il rilancio del nostro Paese, evidenziando la necessità di investire nel welfare aziendale e nel benessere organizzativo.

Al Convegno, articolato in tre Tavole rotonde, sono intervenuti:

- **Giorgio Mulè - Vice Presidente Camera dei deputati e Componente Commissione Cultura, scienza e istruzione - Camera dei deputati**
- **Tiziana Nisini - Vice Presidente Commissione Lavoro pubblico e privato - Camera dei deputati**
- **Antonio Naddeo - Presidente - ARAN**
- **Valeria Vittimberga - Direttore Generale - INPS**
- **Antonio Dorrello - Vicedirettore e Direttore Divisione risorse - Agenzia Entrate**
- **Lina Di Domenico - Capo Dipartimento del DOG del Ministero della Giustizia**
- **Roberto Cefalo - Segretario Aggiunto FLP**
- **Paolo Gardenghi - Responsabile Welfare Aziendale Day S.p.A Società Benefit**

- **Mauro Nori - Capo di Gabinetto - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**
- **Valerio Iossa - Direttore Risorse Umane e Organizzazione - Agenzia del Demanio**
- **Paolo Lo Surdo - Direttore Operativo per il coordinamento delle strutture di vertice dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli**
- **Massimo Milani - Segretario e Componente Commissione Ambiente - Camera dei deputati**
- **Simona Finazzo - Chief Public Affairs Officer Edenred**
- **Vincenzo Tucci - Consigliere e Responsabile Commissione Welfare Federmanager Roma**
- **Rosalina Marullo - Segretaria Nazionale FLP**
- **Kevin Giorgis - Presidente EFI (Ecosistema Formazione Italia)**
- **Guido Castelli - Componente Commissione Finanze - Senato della Repubblica**
- **Sebastiano Capurso - Presidente Anaste**
- **Leonardo Bugiolacchi - Docente Università Unitelma-Sapienza, Direttore ENIA (Ente Nazionale Intelligenza Artificiale)**
- **Raffaele Barberio - Direttore Italia nel futuro**
- **Emanuele Schirru - Coordinatore organizzativo Federmanager Roma**
- **Giovanni Moriggi - Segretario Nazionale FLP**

E' possibile rivedere tutti i lavori della giornata sul canale Youtube #flptv:

<https://www.youtube.com/live/K7Bnbm-TwqM?is=byt2ZOFXDSxl7P1>

CONTRATTAZIONE E WELFARE NEL PUBBLICO IMPIEGO: DIRITTI, SERVIZI, FUTURO

Martedì 7 luglio 2026, ore 10:30
Palazzo Baldassini - Istituto Sturzo - Roma

Saluti istituzionali

Giorgio **Mulè** - Vicepresidente Ufficio Parlamentare - Camera dei deputati
Tiziana **Nisini** - Vicepresidente Commissione Lavoro - Camera dei deputati

Analisi di scenario

Andrea **Ceccobelli**
Data Scientist - BigDa

Relazione

Marco **Carlomagno**
Segretario Generale FLP

Tavola rotonda 11.30

Nuova stagione contrattuale: merito, produttività e organizzazione del lavoro

Moderà: Roberto **Inciocchi** - Giornalista e conduttore RAI

Antonio **Naddeo** - Presidente - ARAN
Valeria **Vittimberga** - Direttore Generale - INPS
Antonio **Dorrello** - Vicedirettore e Direttore Divisione risorse - Agenzia Entrate
Lina **Di Domenico** - Capo Dipartimento del DOG - Ministero della Giustizia
Roberto **Cefalo** - Segretario Aggiunto FLP

Tavola rotonda 15.00

Il welfare come leva per il benessere organizzativo

Moderà: Andrea **Pancani** - Vicedirettore e conduttore La7

Presentazione Osservatorio Benessere Felicità 2026: Paolo **Gardenghi** - Responsabile Welfare Aziendale Day S.p.A SB
Mauro **Nori** - Capo di Gabinetto - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Valerio **Iossa** - Direttore Risorse Umane e Organizzazione - Agenzia del Demanio
Paolo **Lo Surdo** - Direttore Operativo per il coordinamento delle strutture di vertice - ADM
Massimo **Milani** - Segretario e Componente Commissione Ambiente - Camera dei deputati
Alfonso **Colucci*** - Componente Commissione Affari costituzionali - Camera dei deputati
Simona **Finazzo** - Chief Public Affairs Officer - Edenred
Vincenzo **Tucci** - Consigliere e Responsabile Commissione Welfare - Federmanager Roma
Rosalia **Marullo** - Segretaria Nazionale FLP

Tavola rotonda 16.00

Digitalizzazione e nuove competenze nella PA

Moderà: Andrea **Pancani** - Vicedirettore e conduttore La7

Presentazione Innovation Training Summit: Kevin **Giorgis** - Presidente EFI (Ecosistema Formazione Italia)
Mario **Nobile** - Direttore Generale - Agid
Sebastiano **Capurso** - Presidente - Anaste
Leonardo **Bugiolacchi** - Docente Università Unitelma-Sapienza, Direttore ENIA
Guido **Castelli** - Componente Commissione Finanze e Tesoro - Senato della Repubblica
Raffaele **Barberio** - Direttore Italia nel futuro
Emanuele **Schirru** - Coordinatore organizzativo - Federmanager Roma
Giovanni **Moriggi** - Segretario Nazionale FLP



CONTRATTAZIONE E WELFARE NEL PUBBLICO IMPIEGO:

DIRITTI SERVIZI FUTURO



7 LUGLIO 2022
h. 10.30

PALAZZO BALDASSINI
Istituto Sturzo
Via delle Coppelle, 35 - Roma

Saluti istituzionali:



Giorgio Mula
Vice Presidente Ufficio Parlamentare
e Componente Commissione
Cultura scienza e istruzione
Camera dei deputati



Tiziana Nisiro
Vicepresidente della
92 Commissione
Lavoro pubblico e privato



Andrea Cecchetti
Chief Executive Big Data Platform



Marco Carlini
Regista di Canale 5 TV



Antonio Ruffino
Presidente ANPA



Yvonne Willemsen
Direttore Generale
Commissione Europea



Roberto Corbelli
Sottosegretario di Stato
Politica sociale
Governo italiano



John De Benedetti
Chairman e CEO di
AllWorx Italia Training



Roberto Celli
Direttore Agente ICT



Massimo Pizzarello
Presidente ANPA

TAVOLA ROTONDA 2

h.15.00

*Il welfare come leva per il benessere
organizzativo*



Paolo Santagati
Presidente ANPA



Marco Ruffino
Vice Presidente ANPA



Tiziana Nisiro
Vicepresidente della
92 Commissione
Lavoro pubblico e privato



Paolo La Barbera
Vicepresidente della
92 Commissione
Lavoro pubblico e privato



Massimo Pizzarello
Presidente ANPA



Antonio Ruffino
Presidente ANPA



Yvonne Willemsen
Direttore Generale
Commissione Europea



Roberto Corbelli
Sottosegretario di Stato
Politica sociale
Governo italiano



John De Benedetti
Chairman e CEO di
AllWorx Italia Training

TAVOLA ROTONDA 3

h.16.00

*Digitalizzazione e nuove
competenze nella PA*



Paolo Santagati
Presidente ANPA



Marco Ruffino
Vice Presidente ANPA



Tiziana Nisiro
Vicepresidente della
92 Commissione
Lavoro pubblico e privato



Paolo La Barbera
Vicepresidente della
92 Commissione
Lavoro pubblico e privato



Massimo Pizzarello
Presidente ANPA



Antonio Ruffino
Presidente ANPA



Yvonne Willemsen
Direttore Generale
Commissione Europea



Roberto Corbelli
Sottosegretario di Stato
Politica sociale
Governo italiano



John De Benedetti
Chairman e CEO di
AllWorx Italia Training

lenteppubblica.it **CONSENSO**
LAVORO





Tiziana Nisini - Vice Presidente Commissione Lavoro pubblico e privato - Camera dei deputati



Giorgio Mulè - Vice Presidente Camera dei deputati e Componente Commissione Cultura, scienza e istruzione - Camera dei deputati



Andrea Ceccobelli - Data Scientist BigDa



Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP



Lina Di Domenico - Capo Dipartimento del DOG del Ministero della Giustizia; • Roberto Cefalo - Segretario Aggiunto FLP; Antonio Dorrello - Vice-direttore e Direttore Divisione risorse - Agenzia Entrate ; Antonio Naddeo - Presidente - ARAN; Valeria Vittimberga - Direttore Generale - INPS; Roberto Inciocchi Rai3



Adrea Pancani - Giornalista la7; Vincenzo Tucci - Consigliere e Responsabile Commissione Welfare Federmanager Roma; Simona Finazzo - Chief Public Affairs Officer Edenred ; Massimo Milani - Segretario e Componente Commissione Ambiente - Camera dei deputati; Rosalia Marullo - Segretaria Nazionale FLP; Paolo Gardenghi - Responsabile Welfare Aziendale Day S.p.A Società Benefit



Raffaele Barberio - Direttore Italia nel futuro; **Emanuele Schirru** - Coordinatore organizzativo Federmanager Roma; **Leonardo Bugiolacchi** - Docente Università Unitelma-Sapienza, Direttore ENIA (Ente Nazionale Intelligenza Artificiale); **Sebastiano Capurso** - Presidente Anaste; **Guido Castelli** - Componente Commissione Finanze - Senato della Repubblica; **Giovanni Moriggi** - Segretario Nazionale FLP; **Kevin Giorgis** - Presidente EFI (Ecosistema Formazione Italia)



Valerio Iossa - Direttore Risorse Umane e Organizzazione - Agenzia del Demanio; **Paolo Lo Surdo** - Direttore Operativo per il coordinamento delle strutture di vertice dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli; **Mauro Nori** - Capo di Gabinetto - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; **Rosalia Marullo** - Segretaria Nazionale FLP; **Paolo Gardenghi** - Responsabile Welfare Aziendale Day S.p.A Società Benefit

VALUTAZIONE DEL PERSONALE, CONTRATTAZIONE TERRITORIALE E INDENNITÀ CORRELATE ALLA RESPONSABILITÀ

Le proposte della FLP sul nuovo sistema di valutazione, la firma degli accordi e le ulteriori richieste avanzate nel corso della riunione nazionale del 15 luglio 2026

Il 15 luglio si è svolta, presso la Direzione del Personale dell'ADM, la riunione nazionale convocata dall'Amministrazione per discutere il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), la sottoscrizione definitiva dell'accordo sul budget per la contrattazione di sede territoriale 2024 e l'ipotesi di accordo sulle indennità correlate alle responsabilità.

La FLP ha partecipato al confronto rappresentando le proprie posizioni e avanzando proposte concrete nell'interesse di tutto il personale. Il primo argomento ha riguardato la revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), destinato ad aggiornare quello adottato nel 2022.

L'Amministrazione ha chiarito che le modifiche introdotte non rappresentano un cambiamento radicale del sistema vigente, ma sono finalizzate principalmente ad adeguarlo alle linee guida emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Si tratta comunque di un tema particolarmente importante poiché la valutazione del personale incide sempre più sulle incentivazioni economiche, sulle progressioni di carriera, sull'attribuzione delle Posizioni Organizzative

e sulla programmazione dei percorsi formativi.

Nel corso della riunione la FLP ha ribadito le osservazioni già trasmesse all'Amministrazione con una specifica nota prima dell'apertura del tavolo, chiedendo:

- la rimodulazione dei punteggi attribuiti ai parametri comportamentali;
 - la riduzione delle fasce di valutazione comportamentale da cinque a quattro;
 - la revisione delle fasce della valutazione finale;
 - una maggiore trasparenza dell'intero sistema di valutazione;
 - l'introduzione dell'obbligatorietà dei colloqui intermedi tra valutatore e dipendente, con relativa verbalizzazione.
- Le proposte avanzate da FLP sull'impianto del nuovo SMVP, insieme anche ad altre proposte emerse nel tavolo di confronto sindacale mirano a rendere tale sistema maggiormente oggettivo, trasparente, partecipativo e uniforme su tutto il territorio nazionale, tenuto conto che la valutazione inciderà sempre più sui percorsi di carriera (progressioni orizzontali e verticali) e sull'attribuzione del salario accessorio.

Budget della contrattazione di sede territoriale 2024: La FLP ha sottoscritto l'accordo definitivo sulla ripartizione del budget per la contrattazione di sede territo-

VALUTAZIONE DEL PERSONALE



riale dell'anno 2024, già firmato in via preliminare il 15 dicembre 2025.

L'accordo consentirà finalmente l'avvio delle contrattazioni territoriali per la distribuzione delle risorse destinate ai singoli uffici.

Contestualmente è stato sottoscritto anche il Protocollo d'intesa sul budget di sede territoriale, che introduce la possibilità di riconoscere una maggiorazione percentuale dal 5% al 20% del premio di performance al personale impegnato in particolari attività che non siano già remunerate con altre specifiche indennità.

Le attività individuate sono:

- Capi reparto/servizio/sezione;
- Funzionari delegati SICOGE non destinatari di PO, ICR o altri compensi per le medesime funzioni;
- Verifica esterna e verifica VLT/AWP;
- Attività di polizia giudiziaria;
- Rappresentanza presso gli organi della giustizia tributaria e civile;
- Controllo tramite scanner;
- Responsabile del laboratorio mobile.

Si evidenzia che l'inserimento dei Funzionari delegati SICOGE è avvenuto su espressa richiesta della FLP e permette finalmente di apprezzare una tipologia di attività, spesso sottovalutata, ma gravata da forti responsabilità, e che è affidata in molti casi a semplici funzionari che non sono titolari di posizioni e relative indennità economiche. Indennità correlate alle responsabilità: Dopo mesi di attesa è stato finalmente

avviato il confronto sull'ipotesi di accordo relativa alle indennità correlate alle responsabilità.

L'accordo prevede il finanziamento di 349 indennità, con un importo individuale pari a 2.500 euro, utilizzando le risorse destinate alla contrattazione integrativa di sede territoriale (alleghiamo la Tabella che ne riporta il tipo).

Si tratta di un primo importante riconoscimento economico delle responsabilità effettivamente esercitate dal personale, sul quale la FLP continuerà a vigilare affinché il sistema possa essere ulteriormente sviluppato e ampliato.

Le ulteriori richieste della FLP: nel corso delle varie ed eventuali la FLP ha inoltre chiesto aggiornamenti sull'accordo relativo agli incentivi per le funzioni tecniche, apprendendo che il provvedimento è ancora in attesa della certificazione da parte della Funzione Pubblica.

Abbiamo inoltre sollecitato la convocazione del tavolo per la definizione dei compensi relativi alle attività di vigilanza e controllo sulle operazioni estrazionali, ricevendo dall'Amministrazione l'impegno ad affrontare la questione entro la fine del mese.

La FLP continuerà a seguire il confronto con l'Amministrazione, informando tempestivamente i lavoratori sugli sviluppi delle trattative e promuovendo proposte a tutela e valorizzazione del personale.

INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE NEMMENO LE PACCHE SULLE SPALLE...

L'Agenzia non si smentisce e continua imperterrita ad adottare provvedimenti penalizzanti nei confronti dei propri dipendenti. Un veloce riassunto delle puntate precedenti. Ad aprile con la delibera n. 17 del Comitato di Gestione sono state dettate nuove modalità di calcolo nell'accantonamento per gli incentivi delle funzioni tecniche. Ritenuto ciò mortificante per tante professionalità che si dedicano a tale delicato lavoro, avevamo chiesto spiegazioni.

La risposta dell'Agenzia ci aveva in qualche modo rassicurati: la delibera avrebbe prodotto effetti limitati a una sola gara di appalto, lasciando intravedere la possibilità di correzione ed eliminazione della penalizzazione in sede di redazione del nuovo regolamento. Purtroppo, non è andata così. Infatti, lo scorso 30 giugno – ma ne siamo venuti a conoscenza recentemente – ha approvato il nuovo regolamento, stante l'intervenuta modifica, nel 2023, del Codice degli Appalti.

Nel disciplinare le percentuali di accantonamento per gli incentivi in base al valore delle gare, ha mantenuto la disposizione che, per gli appalti sotto la soglia dei 500 mila euro, non è dovuto alcunché. Abbiamo scritto la nota, che alleghiamo, con la quale chiediamo lumi su una decisione che non

condividiamo in quanto la grande maggioranza dei colleghi impegnati in queste attività viene tagliata fuori dall'incentivo.

Secondo quanto abbiamo potuto appurare consultando la Banca Dati ANAC, solo una piccola percentuale delle gare di appalto per lavori o servizi verrebbe remunerata e ne beneficerebbero quasi esclusivamente colleghi in servizio presso la Direzione Centrale.

Viene previsto, inoltre, che l'incentivo venga calcolato non sul valore complessivo del contratto stipulato centralmente ma sull'importo del singolo contratto attuativo: di conseguenza il personale delle Direzioni Regionali che quotidianamente porta a esecuzione tali contratti non percepirà nulla. Vi è poi un ulteriore elemento che concorre a definire la platea reale dei percettori e il quantum: l'articolo 10 del Regolamento estende gli incentivi anche al personale con qualifica dirigenziale, con importi pari al 50% di quelli spettanti al personale privo di qualifica dirigenziale.

Ciò si traduce in una riduzione delle somme destinate ai beneficiari.

Dalla lettura del regolamento parrebbe che tale scelta trovi fondamento nella presunta "ridotta complessità tecnica degli affidamenti gestiti dall'Agenzia, caratterizzati prevalentemente da procedure standardizzate".

Ma è la stessa realtà a smentire tale assunto dal



momento che i funzionari si trovano a gestire procedure tra le più complesse del panorama nazionale: gare sopra soglia comunitaria per servizi tecnologici, accordi quadro multi-lotto, sistemi dinamici di acquisizione, concessioni, procedure con rilevanti profili di contenzioso.

Senza dimenticare che la ratio della norma è rivolta a riconoscere l'incentivo anche per le specifiche responsabilità insite nella gestione delle gare.

Non stiamo parlando della conferma di un credito derivante da eccesso di versamento per intenderci, che può ritenersi forse procedura standardizzata.

Insomma, dopo mesi di attesa e speranze, l'Agenzia conferma l'attuale indirizzo in tema di gestione del personale, che non possiamo far altro che interpretare come punitivo, fondato sulla mancata valorizzazione e apprezzamento delle persone che ne costituiscono il fondamento.

Lo ribadiamo per l'ennesima volta: riconoscere gli incentivi per funzioni tecniche non toglie risorse a nessuno. Si tratta di accantonamenti previsti dallo stesso Codice degli Appalti ossia l'art. 45 del D. Lgs 36/2023, nella misura massima del "2% dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento" e che l'ammontare per anno di competenza corrisposto ai dipendenti non possa superare il trattamento economico lordo annuale.

Tali fondi, se non utilizzati allo scopo, rimangono sul bilancio dell'Agenzia e non possono in alcun modo essere "dirottati" per accrescere il salario accessorio di tutti (lo

vieta la norma stessa).

Col paradosso del danno "tafazziano" a documento di tutti. Da domani l'Agenzia potrebbe avere difficoltà a trovare le professionalità disponibili a ricoprire ruoli delicati e determinanti per la corretta esecuzione delle gare, come quelle relative agli appalti per servizi continuativi come la pulizia o la manutenzione degli impianti.

Come FLP facciamo fatica a comprendere le motivazioni sottostanti. Auspichiamo a un ripensamento.

Con dispiacere notiamo che è prevalsa quella logica pauperista che pervade anche tanti altri sindacati da sempre ostili agli incentivi poiché attribuirebbero tanti soldi (assolutamente falso! Non si sono fatti bene i conti) a pochi. Adesso si daranno pochi soldi – perché quanto accantonato è da dividere con la dirigenza – a pochissimi colleghi. Una rara ipotesi di comunanza di visioni che ha condotto a un risultato inaccettabile.

Il personale deve essere valorizzato. Deve sentirsi al centro dell'organizzazione alla quale appartiene. Deve essere messo in grado di svolgere al meglio il suo lavoro in un contesto sereno.

Non deve sentirsi in difetto perché genitore e chiede di stare vicino alla famiglia; non deve pietire per poter assistere genitori anziani e malati. Ma ultimamente questa è la direzione assunta dall'Agenzia: prendere a schiaffi ripetutamente i propri dipendenti.

E nel caso che ci occupa mortificare le professionalità.

SOTTOSCRITTA L'IPOTESI DI ACCORDO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO) 2026

**Con la firma abbiamo assicurato la continuità delle
progressioni in coerenza con l'intesa
programmatica del 12 settembre 2024. Sollecitata
l'agenzia a definire le tante questioni ancora aperte che impattano
sulla vita dei lavoratori.**

Nel corso della riunione si è proceduto alla sottoscrizione della preintesa sulle progressioni economiche orizzontali del 2026.

Esprimiamo soddisfazione per il risultato perché consente di dare continuità al percorso in linea con l'intesa di programma sottoscritta nel 2024. L'accordo sottoscritto finanzia gli stipendiali così distinti per Area:

- Area Operatori 12 differenziali;
- Area Assistenti 1.627 differenziali;
- Area funzionari 7.198 differenziali.

La preintesa sottoscritta passerà adesso agli organi di controllo per le previste certificazioni. La decorrenza dei differenziali sarà dal 1 gennaio 2026. I criteri che guideranno la procedura sono simili a quelli adottati nelle precedenti procedure

ovvero: a) media delle ultime tre valutazioni individuali come avvenuto in precedenti procedure; b) esperienza professionale maturata; c) titoli di studio, culturali e professionali.

Sono state apportate delle modifiche rese necessarie dai problemi riscontrati nella graduatoria relativa all'anno 2025 che infatti tarda ad uscire. Per superare tali difficoltà si è optato di riconoscere un punteggio unico, pari allo 0,5 per ogni anno di servizio prestato in altre amministrazioni per ovviare alla difficoltà insita nella ricostruzione delle carriere. Anche se confortati dalla giurisprudenza della Cassazione crediamo che tale modifica possa portare comunque delle possibili controversie.

Per questo, come FLP, avevamo quanto meno proposto di differenziare anche il punteggio per il servizio prestato in altra PA in base all'area di appartenenza e parallelamente di aumentare a 0,75 (anziché 0,50) per ciascun anno l'esperienza di servizio di ruolo maturata nell'Agenzia delle



Entrate in altra Area. A parer nostro, ciò avrebbe consentito di valorizzare in maniera più adeguata il percorso professionale di coloro che hanno prestato, anche per molti anni, servizio in Agenzia in un'Area diversa da quella di attuale appartenenza.

Alle nostre osservazioni la parte pubblica ha replicato esponendo, a sua volta, che ulteriori differenziazioni avrebbe potuto esporre la procedura a maggiori rischi di ricorsi non essendo facile, soprattutto per comparti diverso dal nostro, equiparare correttamente le aree essendo differenti gli ordinamenti professionali.

FRD 2024, MOBILITA' e STABILIZZAZIONI DISTACCHI
Abbiamo reiterato le richieste avanzate gli scorsi giorni con apposita nota, ovvero stipula di accordo su FRD 2024, accordo di mobilità e stabilizzazione delle posizioni di distacco entro l'estate. L'Agenzia ha risposto che per quanto riguarda il salario accessorio verosimilmente la trattativa verrà avviata a settembre per ragioni di carattere pratico. Sulle altre materie, dopo aver quasi negato l'esistenza dell'impegno formale assunto per effettuare ogni anno una procedura, ha ribadito la necessità di mettere a punto una manovra integrata che possa dare risposte

concrete nel suo insieme alle istanze di distacco 104, alla mobilità ordinaria e al consolidamento dei distacchi attuali in collegamento alle assunzioni programmate con gli obiettivi assegnati in merito al recupero del gettito. Il tutto cercando di contemperare i molteplici interessi in gioco. Riteniamo condivisibile tale impostazione purchè le decisioni siano rapide e immediate.

Per FLP è preminente la tutela delle persone che lavorano in agenzia.

Il recupero dell'evasione, se paragonato, passa in secondo piano, o meglio conseguirebbe risultati ottimali soprattutto grazie al loro benessere. Le esigenze di figli, madri o padri, fratelli o sorelle non possono più attendere e meritano risposte degne di una amministrazione che si dice attenta al benessere organizzativo, ma in concreto è più ligia al mero formalismo burocratico.

INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE A fine riunione è stato comunicato che la preintesa sugli incentivi tecnici siglata lo scorso marzo è "ritornata" dalla Funzione Pubblica e a breve si procederà con la sottoscrizione definitiva.

Riapertura tavolo trattative CCNL 2025- 2027

Finalmente è stato dato avvio al tavolo sindacale per il nuovo CCNL 2025-2027, all'esito della presentazione delle piattaforme sindacali da parte di tutte le OO. SS. che hanno partecipato attivamente alle trattative per il rinnovo del CCNL 2022-2024.

Purtroppo all'apertura dei lavori l'Agenzia ha comunicato l'impossibilità di darci informazioni relative allo stanziamento economico complessivo da dedicare a questo rinnovo contrattuale. In sostanza, parte datoriale ci ha spiegato di aver fatto richiesta di ulteriori fondi da destinare a tale finalità (tenuto conto che con questo rinnovo puntiamo alla revisione dell'ordinamento professionale e che non intendiamo farlo a costo zero), e che è ancora in attesa della risposta da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Pertanto l'Agenzia ha voluto iniziare illustrandoci alcune slide relative alla dotazione organica attuale del personale pari a 1.327 unità (dato riferito al 31.12.2024), che hanno messo in risalto dei dati che sicuramente potranno essere utili nella costruzione del rinnovo contrattuale, anche per pianificare investimenti formativi, modifiche organizzative e progetti di innovazione.

In particolare è stato messo in evidenza: – il rapporto tra donne/uomini (54% D e 46% U); – il rapporto tra impiegati/quadri (85% I e 15% Q); – il rapporto tra laureati/non laureati (76% L e 24% NL); – il rapporto tra AdP/SpP (83% A e 17% S); – Il rapporto tra struttura centrale/strutture regionali (33% DG e 67% DR).

Nel merito dei dati suesposti abbiamo fatto qualche considerazione e chiesto di integrare il report con ulteriori

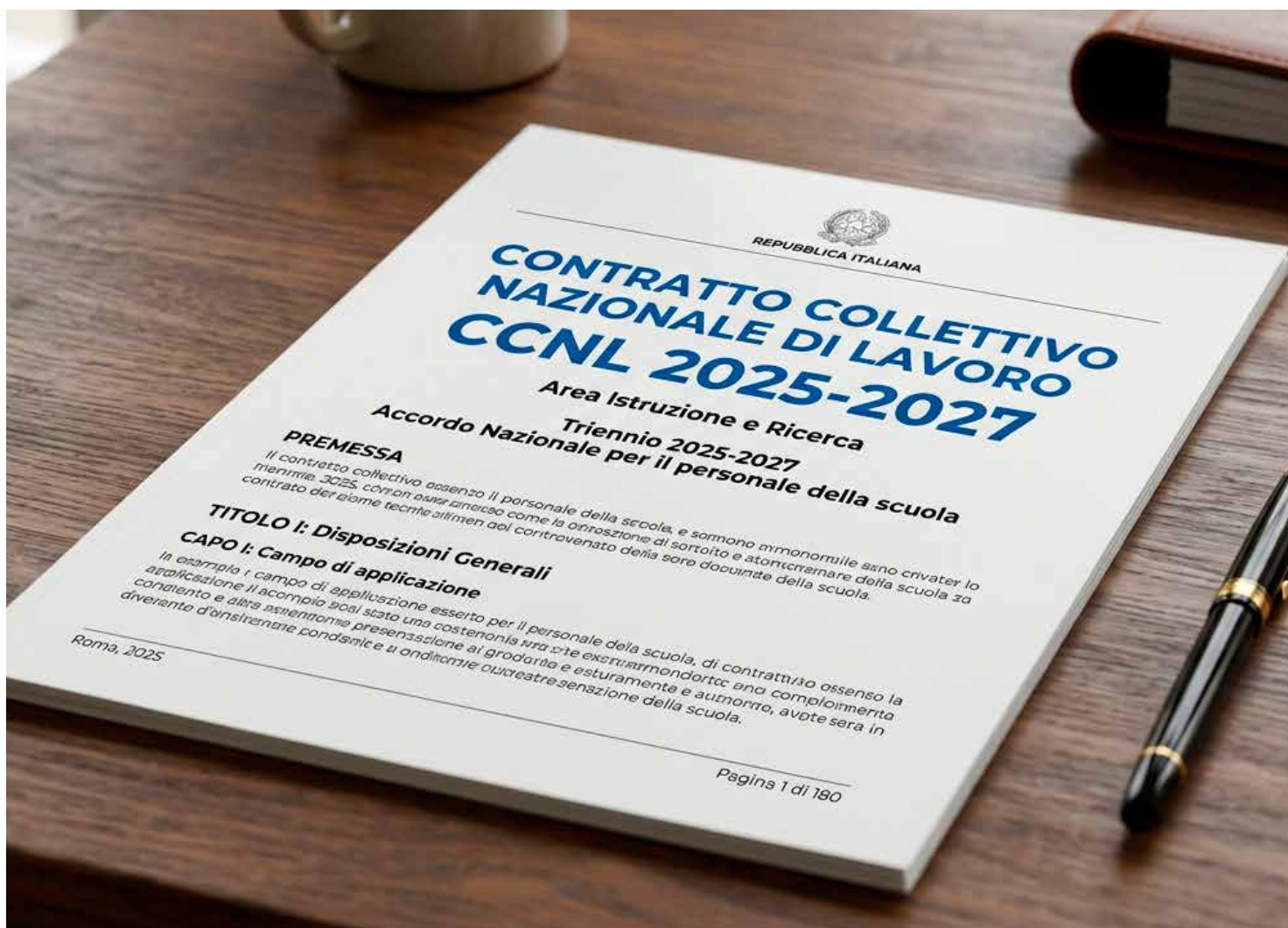
dati di dettaglio che la Direzione si è impegnata a fornirci nella prossima riunione (ad esempio il dato relativo anche al numero dei dirigenti, a quello dei rapporti di lavoro a tempo determinato e altri ancora).

Siamo entrati poi nel merito dell'articolato contrattuale per la parte più squisitamente di natura giuridica, partendo dal tema delle festività (art.34 CCNL) e delle ferie (art.35 CCNL). In particolare, parte datoriale ha proposto alcune ipotesi di revisione all'articolo concernente la fruizione delle ferie, proponendo una programmazione delle stesse in due momenti differenti (marzo e settembre) nonché lo spostamento al 31 marzo dell'anno successivo, la programmazione delle ferie residue da consumarsi entro il 30 giugno.

Registriamo l'apertura dell'Agenzia in quanto tale proposta viene incontro a una nostra espressa richiesta contenuta nella piattaforma contrattuale presentata.

Ci siamo riservati comunque di valutare più attentamente il testo normativo proposto dall'Agenzia, in particolare per il fatto che verrebbero introdotte delle percentuali di giorni di ferie collegati alle due scadenze, che secondo noi renderebbero vano il tentativo di favorire invece una maggiore flessibilità nella programmazione e nel relativo utilizzo delle ferie.

Come FLP abbiamo rimarcato nuovamente che, pur comprendendo l'esigenza della programmazione e fruizione delle ferie da parte dell'Agenzia, al personale deve essere sempre garantita la possibilità di pianificare le assenze tenendo conto in primis delle proprie esigenze personali da conciliare, ovviamente, con le necessità lavorative, per cui la programmazione e la fruizione devono partire da tale assunto e non dal principio contrario.



Per quanto riguarda invece l'articolo relativo alle festività, la modifica proposta riguarda la possibilità di recuperare la festività del Santo Patrono eventualmente ricadente in coincidenza di una festività nazionale.

In merito si è aperta una discussione per stabilire la modalità con cui far recuperare la giornata (recupero in un giorno predeterminato, come propone l'Agenzia, o in modo più flessibile, in un arco temporale di alcuni giorni a cavallo della festività, come proposto da parte sindacale).

ACCORDO PDR 2026

Nelle ultime settimane avevamo sollecitato l'Agenzia a fissare un incontro per fare il nuovo Accordo sul Premio

di Risultato per l'anno 2026, anche perché un'ulteriore dilazione dei tempi metterebbe a rischio la detassazione prevista dalle norme vigenti. Per questo all'ordine del giorno della prossima riunione fissata per il 28 Luglio, oltre che a proseguire la trattativa per il ccnl, discuteremo anche del PDR.

L'Agenzia si è impegnata, al riguardo, a fornire la bozza di accordo in tempo utile per garantirne la visione del contenuto e proporre eventuali modifiche.

DAL 1° LUGLIO, IN VIGORE LE NOVITA' PER L'ADESIONE AI FONDI COMPLEMENTARI

Le direttive e i chiarimenti di COVIP

Interessano nuovi assunti e chi cambia lavoro

Come già anticipato con precedente Notiziario, a seguito delle novità introdotte dalla legge di bilancio 2026 (legge 30.12.2025, n. 199) in materia di “previdenza complementare”, da oggi 1° luglio 2026 cambia il meccanismo di adesione ai Fondi di previdenza complementare

per i lavoratori dipendenti del settore privato.

A tal proposito, la COVIP (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione), con propria delibera del 19 giugno u.s., ha emanato le direttive in materia di adesione automatica ai predetti fondi.

In primis, COVIP chiarisce innanzitutto che la nuova disciplina in materia di adesione automatica non riguarda chi abbia già un lavoro dipendente e non sia interessato, successivamente al 30.06.2026, da una nuova assunzione come lavoratore dipendente. Non riguarda inoltre i lavoratori dipendenti delle PP.AA., per i quali la legge 27.12.2027, n. 205 ha disposto che la relativa disciplina di adesione, ivi compresi il c.d. “silenzio-assenso” e il recesso, sia demandata alle Parti istitutive dei fondi di previdenza complementari, e non riguarda al contempo neanche i lavoratori domestici.

Le novità riguardano allora esclusivamente i lavoratori

dipendenti del settore privato assunti dal 1° luglio 2026, e più precisamente due categorie:

- chi viene assunto per la prima volta successivamente al 30 giugno 2026;
- chi, non essendo alla prima assunzione, dopo il 30 giugno 2026 attiva un nuovo rapporto di lavoro avendo già in essere una adesione ad una forma pensionistica complementare, cui non si rinunci nel termine di 60 gg.

LAVORATORI NEOASSUNTI DAL 1° LUGLIO 2026

Per questi lavoratori, l'adesione alla previdenza complementare è automatica dalla data di assunzione, e quindi dall'inizio del rapporto, salvo che non decida poi di rinunciare entro 60 giorni. In quel caso, il TFR viene destinato alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi /contratti collettivi, anche territoriali e aziendali (con priorità), in mancanza dei quali il TFR viene destinato al Fondo cui risulta iscritto il maggior numero di lavoratori dell'azienda. Nel caso esistano fondi pensioni complementari previsti da accordi/contratti, l'adesione automatica comporta non solo il conferimento del TFR ma anche i contributi del lavoratore (no solo se retribuzione inferiore all'assegno sociale, per es. una quota minima della retribuzione) e anche datoriali, nella misura prevista dagli stessi accordi/contratti.



In assenza invece di accordi/contratti collettivi applicabili, in ordine all'adesione automatica, la forma pensionistica complementare di destinazione residuale è il Fondo COMETA dei lavoratori metalmeccanici, che comporta però in tal caso solo il conferimento dell'intero TFR ma non anche di eventuali contributi, datoriali e del lavoratore.

A tal proposito, il datore di lavoro deve informare il lavoratore neoassunto sugli accordi collettivi applicabili, sul meccanismo di adesione automatica, sul fondo di destinazione, sulle scelte possibili e sui tempi. Per la scelta della destinazione del TFR, nelle more della messa in disponibilità della modulistica ufficiale, il MEFOP ha predisposto un facsimile provvisorio ("draft", qui in allegato 2), che raccoglie i dati del lavoratore ed è utile al datore di lavoro per gestire i desideri dello stesso in ordine alla scelta esplicita rispetto a un dato Fondo o al mantenimento del TFR in azienda o al Fondo Tesoreria INPS; in caso di mancato riconsegna del modulo, adesione automatica entro 60 gg.

LAVORATORI NON DI PRIMA ASSUNZIONE CON NUOVO RAPPORTO DI LAVORO DOPO IL 30 GIUGNO 2026

Le legge n.199/2025 prevede che il meccanismo di adesione automatica operi pure per questa tipologia di lavoratori, ma solo se, al momento del nuovo rapporto di lavoro,

abbiano già una posizione di previdenza complementare con destinazione, anche parziale, del TFR, con la possibilità comunque di rinunciarvi entro 60 gg. dall'assunzione previa comunicazione al datore di lavoro ed effetto retroattivo. Il datore di lavoro deve acquisire una dichiarazione sull'eventuale iscrizione a un fondo complementare e sulla destinazione del TFR e informarlo sulle scelte disponibili.

Il lavoratore può fare tre cose: confermare l'adesione al fondo di riferimento; optare per un altro complementare al quale destinare il TFR; infine, mantenere il TFR in azienda o al Fondo Tesoreria Inps. A tal riguardo, Il facsimile provvisorio del MEFOP contiene una apposita sezione, la 2^a, con le diverse opzioni in campo per questi lavoratori.

In conclusione, la più importante novità è che, da oggi, il silenzio-assenso non produce più soltanto la destinazione tacita del TFR, ma una adesione automatica sin dal giorno dell'assunzione e che, in caso l'accordo/contratto lo preveda, detta adesione reca con sé anche i contributi del datore di lavoro e del lavoratore.

CONCORSO INPS 1695 FUNZIONARI

SCADENZA PRESENTAZIONE

DOMANDE 27 LUGLIO

Corso di formazione on-line alla prova preselettiva

I Dipartimento per la Formazione Universitaria della FLP comunica che è stato emanato un bando di concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato di 1.695 unità di personale da inquadrare nell'area dei funzionari, famiglia professionale Funzionario progettazione, erogazione e controllo dei servizi, nei ruoli del personale dell'INPS. Il termine di presentazione delle candidature al concorso, scade alle ore 23.59 del 27 luglio 2026.

Il Dipartimento di Formazione Universitaria FLP, in collaborazione con un Istituto di Formazione altamente specializzato nella preparazione dei concorsi pubblici, ha organizzato un corso di Formazione interamente on-line in modalità asincrona, per la prova preselettiva.

Presentazione delle domande al concorso:

Il candidato, dovrà inviare la domanda di partecipazione al concorso esclusivamente per via telematica, autenticandosi con SPID/CIE/CNS/eIDAS, mediante la compilazione del format di candidatura sul Portale unico del reclutamento "inPA", disponibile all'indirizzo internet <https://www.inpa.gov.it/>, previa registrazione sullo stesso Portale, e deve essere in possesso di un indirizzo di posta elettronica certificata.

Titoli di studio per la partecipazione al concorso:

Per l'ammissione al concorso sono richiesti i seguenti titoli di studio:

Diploma di laurea (DL) previgente al DM 509/99 ("vecchio ordinamento") oppure titoli equiparati ai predetti ai sensi del Decreto Interministeriale del 9/07/2009 in una delle seguenti discipline:

Economia assicurativa e previdenziale, Discipline economiche e sociali, Economia aziendale, Economia delle amministrazioni pubbliche e delle istituzioni internazionali, Economia e commercio, Economia e gestione dei servizi, Economia e legislazione per l'impresa, Economia industriale, Economia per le arti, la cultura e la comunicazione, Economia politica, Giurisprudenza, Scienze dell'amministrazione, Scienze e tecniche dell'interculturalità, Scienze economiche, statistiche e sociali, Scienze internazionali e diplomatiche, Scienze politiche, Sociologia, Comunicazione Internazionale, Filosofia, Lettere, Lingua e cultura italiana, Lingue e letterature straniere, Materie letterarie, Pedagogia, Relazioni pubbliche, Scienze dell'educazione, Scienze della comunicazione, Scienze della cultura, Scienze della formazione primaria, Storia, Psicologia, Ingegneria gestionale.

Prova preselettiva:

Si svolgerà nel caso in cui pervengano un numero di domande superiore a 4.000.

La prova preselettiva consisterà in 60 quesiti a risposta multipla vertenti sui seguenti ambiti:

- logica - comprensione e ragionamento verbale - lingua inglese - competenze informatiche;

- cultura generale.

Il punteggio della prova preselettiva non concorre alla formazione del punteggio finale.

Prova scritta per coloro che superano la prova preselettiva:

La prova scritta, finalizzata all'accertamento delle conoscenze tecnico-specialistiche e delle competenze trasversali richieste per il profilo oggetto del bando, si articola in due sezioni:

a) Analisi di tre brani a carattere tecnico-giuridico, con più parole o frasi mancanti, indicate da uno spazio vuoto, che dovranno essere completate inserendo la risposta corretta tra un elenco di opzioni, nonché quesiti sul contenuto stesso dei brani, finalizzati a verificare comprensione del testo e capacità di interpretazione e applicazione delle conoscenze. I testi potranno avere ad oggetto, oltre all'accertamento della

lingua inglese e delle competenze informatiche, le seguenti materie: diritto del lavoro e della previdenza, legislazione sociale, pianificazione e controllo di gestione, organizzazione e funzionamento della pubblica amministrazione.

b) Analisi di due o più scenari o casi situazionali a contenuto operativo, finalizzata a valutare le capacità decisionali, di giudizio, di individuazione delle priorità, di problem solving, di organizzazione del lavoro nonché le competenze relazionali e comportamentali. I candidati dovranno individuare la soluzione ritenuta più adeguata tra alternative predefinite di possibili corsi d'azione.

Per il superamento della prova è necessario ottenere un punteggio minimo di 21/30.

Valutazione titoli:

All'esito della prova scritta si procederà con l'attribuzione dei seguenti punteggi, in relazione ai seguenti titoli posseduti, dichiarati in domanda, per un massimo di 10 punti:

a) voto di cui all'art. 2, comma 1, lett. h) del bando:

0,5 punti per votazione finale da 101 a 105;

1 punto per votazione finale da 106 a 110;

2 punti per votazione finale pari a 110 e lode.

b) titolo di studio afferente alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lettera h) del bando e ulteriore rispetto a quello richiesto quale requisito di ammissione alla procedura concorsuale (massimo 3 punti):

- laurea triennale (che non sia il presupposto della laurea specialistica e magistrale necessaria per l'ammissione alla procedura concorsuale): 1 punto;

- laurea specialistica o magistrale o diploma vecchio ordinamento: 3 punti.

c) Titoli di studio accademici (massimo 5 punti):

- Master universitario di primo livello: 1 punto;

- Master universitario di secondo livello: 2 punti;

- Dottorato di ricerca: 3 punti.

CORSO DI FORMAZIONE

·il corso è totalmente on-line in modalità asincrona, fruibile in qualsiasi momento, sulle materie previste dal bando. La

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

STRUTTURAZIONE DEL CORSO

51 videolezioni

54 serie di slide

18 serie di quiz/Simulatore

· Il corso è acquistabile in due diverse versioni: con o senza la sezione di lingua inglese.

La sezione di lingua inglese è erogata su un portale specializzato che contiene un test di assessment e tutti i materiali utili sia per l'apprendimento che per l'allenamento ai quiz.

· Programma del corso:

- Domande Attitudinali - Serie Numeriche - Serie Alfanumeriche – Calcolo Combinatorio – Logica Deduttiva – Serie di Figure Comprensione Verbale e relativi quiz

- Cultura Generale;

- Lingua Inglese (facoltativo);

- Simulatore.

Il costo del corso di formazione è pari a:

- € 130.00 senza il corso di inglese;

- € 180.00 con il corso di inglese.

Per gli iscritti FLP- CSE-FILAI e loro familiari è prevista una riduzione del 20%. L'importo può essere pagato anche in 3 rate con PayPal senza interessi.

Per iscrizioni, costi, e per ogni altra informazione, potete inviare una e-mail all'indirizzo laurea@flp.it o chiamare il numero 0642000358.

cinem

Ulisce, eroe degli achei di proteiforme ingegno, ha ideato lo stratagemma del cavallo di Troia per porre fine ai dieci anni di assedio della città e finalmente conquistarla. La vittoria gli permette di partire verso casa, all'isola di Itaca, ma la sua flotta incontra diverse sventure e il suo viaggio lo porta a confrontarsi con minacce sovranaturali, a visitare l'Ade e a una lunga sosta sull'isola della ninfa Calipso. Nel mentre suo figlio Telemaco, ormai cresciuto, cerca di proteggere la madre Penelope e il trono di Itaca dai proci che si fanno avanti come pretendenti della regina rimasta senza marito. Tra loro Antinoo, aiutato dalla serva di Penelope, Melanto, insidia pericolosamente Penelope.

Attraversa l'intera opera, costantemente citata, la *xenia*, la legge di Zeus, ossia la sacralità dell'ospite, non importa quanto umile, dietro al quale potrebbe nascondersi un dio. Inoltre la pratica di onorare i morti, a sua volta cruciale nella cultura greca, è più volte chiamata in causa con nefaste conseguenze. Odisseo è infatti formalmente un campione di questa civiltà ma è allo stesso tempo un uomo spregiudicato che all'occorrenza infrange questi due tabù. Per questo è anche un uomo perso, colpevole di aver portato alla morte nemici così come alleati, si ritiene indegno di tornare a casa e diventerà davvero determinato a farlo solo quando verrà a conoscenza delle insidie che minacciano sua moglie Penelope.

Come Il cavaliere oscuro, anche Ulisse è un eroe che deve rinunciare a far parte della società, che accetta su di sé il peso di scelte estreme, ma a differenza di Batman la sua storia è assai più rilevante, moderna e ancestrale al tempo stesso. In un mondo contemporaneo ancora dilaniato dalla guerra, il viaggio di Odisseo è il percorso di pentimento e redenzione di un reduce, che ha partecipato a una guerra crudele e ingiusta e viene costretto a riconoscerlo, accettando il peso degli orrori del conflitto così come la punizione che ne consegue.

Odissea è ambientata in un'era lontana ma ne racconta la fine, come *Oppenheimer* è attraversata dallo spettro dell'Apocalisse, che anche in questo caso è alle porte non per il nemico ma per le azioni degli stessi "eroi". Il cavallo di Troia, come la bomba atomica, è una violazione dei codici sacri del conflitto, è la rottura delle leggi - divine o meno che siano - che costituiscono il tessuto stesso della civiltà. Odissea, per quanto non manchi di numerosi passaggi fantastici e di nominare gli dèi, li fa intervenire assai meno che nel mito greco, anzi diremmo che non li fa intervenire per niente. È nelle sue figure tragicamente umane che si compie la profezia dell'arrivo degli uomini dal mare, che segna la fine della civiltà per ragioni del tutto interne.

Emblematica è in questo senso la sorte di Agamennone, il vincitore della guerra che sarà ucciso per il sacrificio commesso per avere la vittoria. Nel racconto di Omero, come nelle *Eumenidi* di Eschilo, non è negata la colpa di Ulisse, ma l'intervento di Atena ristabilisce l'equilibrio della società civile, mentre nella versione di Nolan non c'è alcun "deus ex machina" a scongiurare i peggiori presagi. Ulisse, come *Oppenheimer*, è diventato un distruttore di mondi.

Se la rilettura tiene egregiamente i molti fili narrativi della storia, adattata anche nelle sue parti meno avventurose e con pochi tagli, la visione spettacolare di Nolan regala molte scene memorabili. In particolare la visita all'Ade, la caduta di Troia e una Circe interpretata da Samantha Morton, che pratica trasformazioni secondo una estetica sorprendentemente body horror. Il film trova non solo messaggi pacifisti ma pure femministi, perché questa è la caduta di una società patriarcale di cui le donne per prime vedono i limiti, ma si tratta di passaggi che pur suonando molto moderni - ma poi nemmeno tanto se si ripensa alle tragedie come *Medea* - non interrompono mai il flusso del racconto.

na



ci
cine

libbro

M

amma mi aveva avvertito, scordati gli amici, scordati i viaggi, il mondo inizia e finisce a Triscina, noi abbiamo un compito, occuparci della cosa nel bagno».

Niccolò Ammaniti scrive il suo romanzo d'amore più

pauroso, scavando nei desideri nascosti di un adolescente, Nilo Vasciaveo, che con la sua famiglia custodisce un segreto antico e letale.

In uno sperduto borgo della Sicilia, una striscia di case gettate alla rinfusa su una grande spiaggia, vive la famiglia Vasciaveo. Il tredicenne Nilo, la madre Agata e la zia Rosi. Ufficialmente si occupano di lavorare e rivendere marmo, ma è solo una copertura. I Vasciaveo sono da secoli, anzi da millenni, i custodi di qualcosa di indicibile. L'arrivo in paese di Arianna – giovane donna bella e alla deriva – e della figlia Saskia rompe gli equilibri che tengono in piedi le loro esistenze. Essere custodi della cosa nel bagno equivale anche a esserne prigionieri. Un sacrificio che Nilo, dopo aver conosciuto l'amore, non potrà più sopportare.



EINAUDI
STILE LIBERO

NICCOLÒ AMMANITI IL CUSTODE



