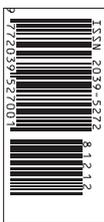


# FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



## LAVORO AGILE: RIPRENDE IL CONFRONTO CON LA MINISTRA DADONE





## IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

Sito [www.flp.it](http://www.flp.it) e-mail: [flpnews@flp.it](mailto:flpnews@flp.it)  
redazione: Via Roberto Bracco, 45 – 80133 Napoli  
redazione romana: Via Piave, 61 – 00187 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 Piave, 61 – 00187 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\\_publicita.htm](http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_publicita.htm)



**DALLA PARTE DEI LAVORATORI\***



### DIRETTORE

Marco Carlomagno

### DIRETTORE RESPONSABILE

Roberto Sperandini

### COMITATO EDITORIALE

Lauro Crispino, Roberto Sperandini,  
Vincenzo Patricelli

### PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Chiara Sernia

### REDAZIONE ROMANA

Via Piave, 61 - 00187 Roma  
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,  
Vincenzo Patricelli, Roberto Cefalo.

### COLLABORATORI:

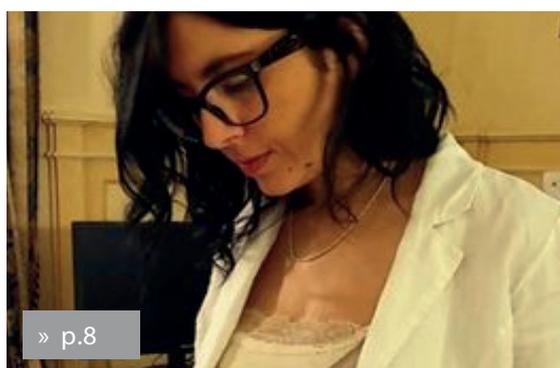
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,  
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,  
Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli, Fabio  
Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo Pitotti,  
Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso, Chiara Sernia,  
Francesco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

### COMITATO SCIENTIFICO:

Leonardo Bugiolacchi, Marco Carlomagno, Vittorio  
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, Giulia Guerrini.

# SOMMARIO

FLP NEWS



## 6 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

12 CGS

14 BACT

16 LAVORO

17 EPNE

18 DOGANE E MONOPOLI

19 CSE

23 DIFESA

24 ENTRATE

26 FORMAZIONE

28 RUBRICHE VARIE

# 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".*

# EDITORIALE

A CURA DI MARCO CARLOMAGNO



*Durante il lockdown, tanti utilizzavano l'espressione "Niente sarà più come prima!"; convinti non si sarebbe tornati indietro da alcuni cambiamenti imposti dal #COVID19 (dalle mascherine allo smartworking).*

*E invece, superata l'emergenza, assistiamo sempre più spesso a tentativi di ritorno al passato.*

*È quello che sta succedendo in molte pubbliche amministrazioni che si stanno affrettando a riportare in ufficio tutti i dipendenti, nonostante l'emergenza non sia cessata.*

*Ci sono stati già vari casi di Ministeri, Università, Enti, Comuni, ecc. che hanno già revocato la modalità di lavoro agile per tutto il personale.*

*Tutti casi segnalati immediatamente dalla FLP e dalla CSE al Dipartimento della funzione pubblica che ha richiesto chiarimenti alle amministrazioni interessate in considerazione delle norme vigenti.*

*Nelle prossime settimane vedremo sempre più iniziative di questo tipo.*

*C'è chi vede il dipendente pubblico solo come un "portatore sano di buono pasto" o chi crede ancora che la produttività si misuri in ore passate in ufficio. C'è chi pensa che sia necessario controllare il lavoratore semplicemente perché è incapace di organizzare il lavoro per obiettivi, misurando la produttività. Per questo servono norme che rendano lo smartworking non più una concessione, ma un diritto (con le giuste garanzie anche per il datore di lavoro).*

*Nelle pubbliche amministrazioni l'introduzione del "vero" lavoro agile implicherebbe un radicale cambio del sistema di organizzativo, passando dalla cultura dell'adempimento burocratico a quello del raggiungimento degli obiettivi e, quindi, migliori servizi per cittadini e imprese nell'interesse esclusivo del Paese.*

*L'incapacità di comprendere la cultura e le potenzialità dello smart working è purtroppo comune a troppi manager del pubblico e del privato. Cambiare è sempre difficile, soprattutto per motivi culturali.*

*Occorre pertanto una forte azione sinergica tra professionisti del pubblico e del privato per spingere in questa direzione.*

*Noi saremo impegnati nei prossimi mesi per contrastare i tentativi di ritorno al passato, consolidare il cambiamento e garantire il diritto allo smartworking, ove possibile, congiuntamente ai diritti relativi (disconnessione, sicurezza, salute, ecc.) con il ministro per la Pubblica Amministrazione e con il ministro del Lavoro.*

*Ma occorrerà una forte sinergia di tutti, pubblici e privati, per evitare che le lobbies della conservazione blocchino o ritardino l'innovazione digitale e il cambiamento.*

*Le polemiche sullo #smartworking rivelano una visione ottocentesca del lavoro e della sua organizzazione basata sul controllo.*

*Lo smart work, per molti è ancora solo un'etichetta che, in realtà, nasconde, nient'altro che una replica esatta, ma a casa, del lavoro in ufficio, invece di rappresentare un cambiamento davvero sostanziale nella gestione del lavoro, del flusso dei compiti e del tempo. E le recenti polemiche, oltre a non cogliere la differenza tra queste due distinte esperienze, mostrano una visione del lavoro antiquata, ottocentesca, nella sua assoluta incapacità di riconoscere il valore dell'autonomia del singolo lavoratore.*

*E soprattutto l'incapacità di comprendere che, sia in ambito pubblico che in quello privato, la vera sfida, non è quella di far tornare le persone in ufficio «come prima», ma piuttosto quella che ci dovrebbe permettere di passare a modelli organizzativi più rispettosi della nostra vera natura; modelli progettati per le persone, per favorire autonomia, creatività, crescita personale e non per gli «homini oeconomici» dei manuali introduttivi di microeconomia.*

*Costruendo architetture organizzative all'interno delle quali le persone siano felici di interagire perché si sentono valorizzate ed hanno la possibilità di far fiorire tutte le loro potenzialità.*

Marco Carlomagno  
Segretario Generale FLP - CSE

VI PROPONIAMO L'ARTICOLO PUBBLICATO DAL SEGRETARIO GENERALE FLP - CSE, MARCO CARLOMAGNO, SUL QUOTIDIANO "IL DUBBIO" SU "RIFORME PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E SMART WORKING".

IL DUBBIO

07-011-2020

pagina 14

numero 1

# RIFORME Pubblica amministrazione e smart working

**MARCO CARLOMAGNO**  
SEGRETARIO GENERALE FLP

**S**mart working e riforma della Pubblica Amministrazione rappresentano due atout per far ripartire il Paese.

La prosoga dallo stato d'emergenza almeno fino al 31 gennaio del prossimo anno non giunge inattesa: la perdurante situazione di criticità epidemiologica impone un'attenzione massima da parte di tutti, non solo per quanto riguarda i comportamenti individuali, ma anche, se non soprattutto, sui luoghi di lavoro.

Aumenta infatti la percentuale di focolai verificati in ambito lavorativo (7,2%, contro i 5,6% della scorsa settimana), come riportato dall'ultima relazione resa nota dal ministero della Salute. Per questo lo smart working, oltre a rappresentare per molte realtà lavorative, a partire dagli uffici pubblici, una precisa necessità organizzativa, è uno strumento essenziale per garantire la tutela della salute dei lavoratori e delle lavoratrici. Ma non solo. Il lavoro agile può diventare una delle basi fondamentali su cui costruire la riforma della Pubblica Amministrazione che il presidente del Consiglio Giuseppe Conte ha giustamente inquadrato come uno dei passaggi fondamentali per il rilancio dell'economia del Paese, così duramente colpita dalla pandemia di Covid-19.

Lo smart working, infatti, una

volta entrato a regime, rappresenta un fattore strategico di innovazione organizzativa del lavoro, e può condurre ad un aumento della produttività con conseguenti ricadute positive sull'efficienza dei servizi. Correttamente regolamentato, inoltre, può garantire una migliore conciliazione vita-lavoro e un avanzamento delle condizioni di vivibilità e sostenibilità ambientale delle nostre città. Perché questo accada però è necessario continuare lungo questa strada, operando interventi decisi che equiparino a livello economico e giuridico il lavoro a distanza a quello in presenza, senza penalizzazioni, e normando temi nuovi come quelli del diritto alla disconnessione, della tutela della privacy e della sicurezza, al regime dei permessi e della partecipazione sindacale. Naturalmente, il lavoro agile è solo uno degli strumenti che occorre adottare per permettere alla P.A., come affermato dal presidente Conte, "di spendere miliardi di euro in investimenti materiali e immateriali, e rendere l'ambiente normativo più favorevole alle imprese e agli investimenti privati". E noi, come Federazione dei Lavoratori Pubblici, abbiamo già rappresentato al governo, anche nei recenti tavoli sul lavoro agile promossi dalla ministra Dadone e dalla ministra Catalfo, i punti chiave lungo i quali deve articolarsi un efficace intervento sulla Pubblica Amministrazione.

La riorganizzazione del lavoro, innanzitutto, che deve essere svolto per obiettivi e deve dunque passare dal semplice adempimento burocratico ad una logica di risultati; l'innovazione digitale, che deve però essere intesa non solo in termini di innovazione tecnologica, ma anche e soprattutto in termini di investimenti in personale: per assumerne di nuovo, promuovere il ricambio generazionale, e garantire la necessaria formazione continua; e infine il rinnovo del contratto per i dipendenti pubblici, che non riguarda solo i trattamenti economici, ma che rappresenta un'opportunità per rinnovare completamente la struttura di salario basata sui risultati e non sulla presenza fisica negli uffici.

Per queste ragioni, è necessario accelerare i tempi per far ripartire la contrattazione nazionale, come giustamente affermato dal presidente di Aran Naddeo in un suo recente intervento.

E' la strada fondamentale per affrontare il tema dello smart working e delle fattispecie normative ed economiche direttamente collegate.

# LE CONFEDERAZIONI CGS E CSE PRESENTANO ALLA MINISTRA DADONE LE LORO VALUTAZIONI E PROPOSTE

**N**ei giorni scorsi le Confederazioni CGS e CSE hanno presentato congiuntamente alla Ministra per la Pubblica Amministrazione Fabiana Dadone un documento nel quale evidenziano valutazioni e proposte in merito al confronto avviato in questi mesi a Palazzo Vidoni sul lavoro agile, così come richiesto dalla stessa Ministra. Nel rimandarvi alla lettura dell'articolato sottolineiamo come lo stesso affronta diversi aspetti e non si limita a definire unicamente quelle che dovrebbero essere le proposte per il decollo del lavoro agile a regime.

La situazione attuale, infatti, è purtroppo caratterizzata ancora da una evidenza epidemiologica, nazionale e internazionale, assolutamente preoccupante e quindi è necessario affrontare questi mesi con la dovuta attenzione, utilizzando ancora le modalità straordinarie del lavoro agile o da remoto, come fattore di prevenzione del contagio.

Le fughe in avanti di troppe Amministrazioni, dovute ad un'interpretazione letterale e molto spesso restrittiva del comma 263 del Decreto rilancio, tra l'altro adottato in una fase che sembrava diversa dal punto di vista del diffondersi del Covid 19, con il rientro in presenza della stragrande maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori, spesso senza le dovute attenzioni neanche dei cosiddetti lavoratori fragili, comporta a nostro parere, la necessità di una modifica del quadro normativo o comunque di direttive precise da parte della Ministra Dadone.

La scansione temporale prevista dal comma 263 (cessazione del lavoro agile come modalità di svolgimento ordinario della prestazione dal 15 settembre 2020 e lavoro agile

per il 50 per cento del personale impiegabile nelle attività cosiddette "smartabili" fino al 31 dicembre 2020) deve essere riorientata, e correlata all'andamento epidemiologico, con particolare riferimento anche all'apertura delle scuole, attese le ricadute che si stanno già avendo, in particolare per i genitori con figli minori di 14 anni, sia per le chiusure degli Istituti che per gli orari diversificati e i turni di lezione.

Così come vanno definite meglio, ed in modo più flessibile e semplice, le misure di prevenzione per i lavoratori fragili, meritevoli di una maggiore attenzione sanitaria quanto più aumenta la presenza nei luoghi di lavoro e nei mezzi pubblici.

Per quanto concerne invece gli aspetti a regime il documento parte dal presupposto che, per far decollare veramente questa nuova modalità di articolazione della prestazione lavorativa, è necessario un vero cambio di paradigma, che modifichi l'organizzazione degli Uffici e del lavoro, rafforzi la capacità tecnologica delle Amministrazioni, superi il gap infrastrutturale delle reti, aumenti la dotazione degli apparati informatici, implementi la digitalizzazione dei processi, la creazione e l'interoperabilità delle banche dati, renda fruibili da remoto a cittadini, imprese e addetti la totalità dei servizi e delle prestazioni rese dalle Pubbliche Amministrazioni.

E' di tutta evidenza che l'adozione del lavoro agile produrrà a regime notevoli ricadute anche sul rapporto di lavoro; andranno quindi rivisti e riscritti numerosi istituti, compresi quello relativo all'articolazione dell'orario di lavoro e alle

sue modalità di rilevazione, il riconoscimento del diritto alla disconnessione, le nuove modalità di individuazione del luogo di svolgimento della prestazione e le condizioni tecnologiche di base per lavorare (pc, connessione, telefono).

Così come andranno ridefinite le modalità di riconoscimento del salario di produttività e dei buoni pasto, i sistemi di valutazione, il riconoscimento dei permessi e tutte le garanzie contrattuali relative al rapporto di lavoro. Ma il punto centrale, che spesso viene sottaciuto o non affrontato con la dovuta attenzione, è quello del nuovo ordinamento professionale.

Il lavoro agile a regime comporta certamente nuovi livelli di responsabilità e di autonomia connessi alla lavorazione di intere fasi del processo, oggi disarticolato in più fasi, di scelte da adottare in tempo reale, oggi invece centralizzate burocraticamente e di competenza del vertice della piramide gerarchica.

Per fare questo è necessario individuare nuovi profili e una diversa articolazione delle attuali aree professionali, riaprire con decisione le carriere, oggi ingessate da inaccettabili vincoli normativi riconoscendo le tante professionalità presenti nei nostri Uffici, procedere ad una stagione di formazione dedicata e diffusa, incrementare gli organici con assunzioni mirate nei settori strategici e per le professionalità necessarie.

E' necessario quindi un quadro organico di azioni e misure, che preveda l'utilizzo coerente dei diversi strumenti necessari ( da quello normativo a quello regolamentare, a quello contrattuale).

In questo ambito un Accordo quadro del Governo con le Organizzazioni sindacali e le parti sociali appare a nostro parere la cornice indispensabile per permettere finalmente il decollo del lavoro agile e allo stesso tempo una vera modernizzazione delle nostre Amministrazioni. Che è quello che da tempo ci chiede il Paese tutto.

Infine, occorre anche ricordare che l'art. 263 della legge 77/2020 prevede che "... entro il 31 gennaio 2020, le Amministrazioni Pubbliche rendono, sentite le Organizzazioni Sindacali, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)", che dovrà recare le modalità attuative del lavoro agile, per le cui attività è previsto che "almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene", e che dovrà al contempo definire "le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti".

Tenuto conto che il 31 gennaio non è poi così lontano, e considerate altresì l'importanza della predetta scadenza

e l'attesa e l'interesse che suscita nei colleghi, invitiamo i nostri Coordinamenti Nazionali a seguire con grande attenzione questa partita sollecitando le Amministrazioni ad aprire da subito i confronti con le Parti sindacali.

---

## PREMESSA

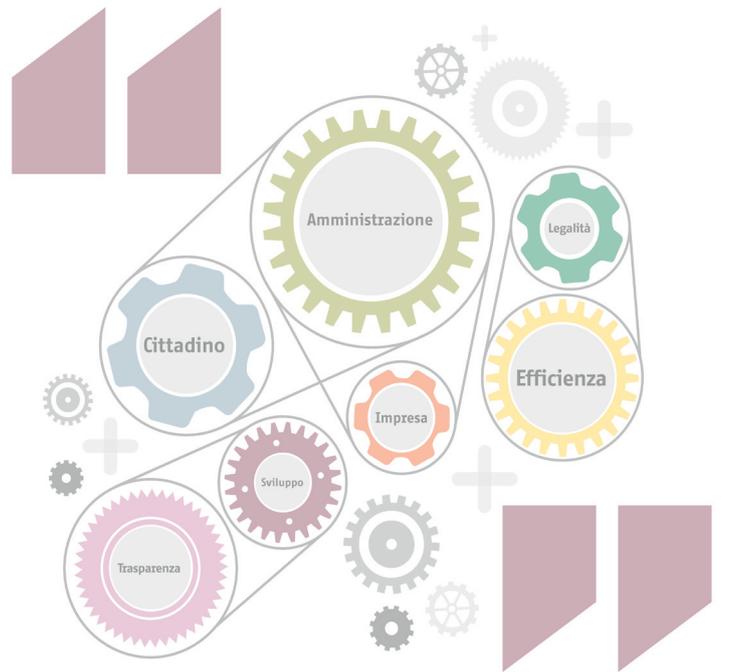
L'evidenza epidemiologica dimostra come la fase emergenziale non sia affatto superata. L'apertura delle scuole e l'approssimarsi della stagione autunnale comporta la necessità di tenere alta l'attenzione e la prevenzione, evitando fughe in avanti che potrebbero avere effetti molto pericolosi per la salute nazionale.

E' quindi necessario, prima di affrontare le pur importanti tematiche relative all'implementazione e alla regolamentazione delle forme di lavoro agile a regime, intervenire sul quadro normativo come delineato dall'articolo 263 del DL rilancio, che a tutt'oggi appare assolutamente inadeguato a gestire il periodo 15 settembre – 31 dicembre 2020.

Una norma approvata frettolosamente nel mese di luglio sulla base di una colpevole campagna di stampa mediatica che, considerando erroneamente conclusa la fase emergenziale, ha dettato norme rigide sul rientro in presenza negli uffici, provocando in questi giorni notevoli problemi applicativi e rientri generalizzati. Siamo consapevoli che il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, adottato per fronteggiare la pandemia, in una situazione di assoluta arretratezza previgente su tale istituto, è stato di fatto un lavoro da remoto, svolto in gran parte con le dotazioni delle lavoratrici e dei lavoratori e con modelli organizzativi e lavorativi che nulla hanno a che vedere con le forme di lavoro agile come dovrebbero essere intese a regime.

Ma numerose sono state comunque le esperienze positive, non solo nella capacità comunque di erogare servizi e prestazioni a cittadini e imprese, quanto anche a limitare l'estendersi della pandemia e a produrre notevoli vantaggi nel campo della conciliazione vita - lavoro. E questo nonostante i comportamenti che non pochi Enti e Amministrazioni hanno posto in essere e le resistenze messe in campo, che hanno determinato ulteriori problemi e reso più complicato il quadro di situazione.

Pur tuttavia, il sistema ha complessivamente retto bene alla difficilissima prova, come la Ministra ha peraltro più volte evidenziato, e anche per questo riteniamo che non può esserci un abbandono tout court dell'esperienza passata e che le scelte per dotare il nostro Paese di un quadro normativo e contrattuale idoneo a implementare il lavoro



agile a regime, oggetto del confronto di questi giorni a palazzo Vidoni, debbano tenere conto di queste esperienze, accompagnando gradualmente e progressivamente tale passaggio.

Chiediamo quindi che si dia corso all'approvazione urgente di una norma, o come previsto dallo stesso Decreto rilancio, a uno o più Decreti del Ministro della Pubblica Amministrazione che:

- superino le rigidità delle percentuali massime "50" oggi previste per l'impiego del personale in attività smartabili introducendo a tal proposito significativi elementi di flessibilità, del tipo "almeno il 50%";
- chiariscano che le tutele per i lavoratori fragili, attesa la loro natura preventiva, sono a prescindere dall'attività svolta e non rientrano nelle percentuali previste;
- prevedano il riconoscimento del lavoro agile per i genitori con figli minori fino a 14 anni in considerazione che l'apertura delle scuole, con gli orari differenziati in via di adozione e le misure previste in caso di positività, porteranno comunque prevedibilmente alla necessità di accudimento domiciliare in caso di didattica a distanza.

Situazioni che non potranno essere gestite solo con le turnazioni e l'adozione di maggiori flessibilità dell'orario di lavoro.

Fatta questa premessa, che è necessaria in quanto, come dicevamo, il quadro generale e l'evidenza epidemiologica sono diverse da quando a fine luglio si sono poste le basi per l'apertura del confronto sul lavoro agile, forniamo di seguito alcune prime riflessioni e proposte sul prosieguo degli incontri in merito al lavoro agile a regime.

#### ASPETTI ORGANIZZATIVI PROCEDURALI PROFESSIONALI

Partiamo da una considerazione iniziale: in questi mesi abbiamo potuto verificare direttamente come in molte amministrazioni sia fortemente radicata ancora la visione estremamente negativa e riduttiva dello strumento del lavoro agile, e di come parte della dirigenza generale auspichi un "pieno ritorno al passato" cancellando con un colpo di spugna quanto di buono emerso in questo periodo emergenziale. Riscontriamo che le motivazioni principali continuano ad essere (come aveva rivelato uno studio di fine 2019 approntato dal Politecnico di Milano) la percezione che il

lavoro agile non sia applicabile alla propria realtà, alla mancanza di consapevolezza dei benefici ottenibili e alla presenza di attività poco digitalizzate, perché vincolate all'utilizzo di documenti cartacei e alla tecnologia inadeguata.

Quindi, per poter implementare efficacemente il lavoro agile nelle Pubbliche Amministrazioni è necessario operare su più direttrici. La prima è sicuramente quella di una vera rivoluzione digitale che passa attraverso interventi infrastrutturali quali quelli della banda larga su tutto il territorio nazionale, le dotazioni informatiche delle Amministrazioni in termini di numero e di qualità, la digitalizzazione dei processi in gran parte ancora cartacei, la creazione e l'interoperabilità delle banche dati.

A questo si deve accompagnare un processo di modifica organizzativa che adegui gli assetti alle nuove tecnologie e alle nuove forme di lavoro. Bisogna accorciare i livelli di responsabilità, diminuire l'eccessiva gerarchizzazione delle strutture che in questi anni è servita solo a permettere il proliferare di ben remunerate posizioni di vertice, ma hanno aumentato i livelli di burocrazia e la deresponsabilizzazione degli addetti.

Bisogna privilegiare un'organizzazione più orizzontale e meno verticale, in cui aumentino i livelli di responsabilità, il lavoro per team, in cui si premino le innovazioni e proposte e si valorizzino i tanti talenti presenti.

Occorre coinvolgere il personale pubblico e la dirigenza, aumentandone i profili di managerialità e di capacità di gestire processi e dinamiche organizzative, e più in generale valorizzare pienamente tutto il lavoro pubblico, anche mediante un sistema di valutazione basato sui risultati e non sugli adempimenti o sulla mera presenza, riconoscendo il diritto alla carriera, costruendo e strutturando percorsi ad hoc, per permettere di mettersi in gioco e a migliorare il proprio ruolo nell'organizzazione.

Valori oggi del tutto sconosciuti dalla sconsiderata politica di questi decenni basata sulla denigrazione del lavoro pubblico, sul blocco dei salari, delle carriere, dei riconoscimenti professionali.

E' necessario anche ridisegnare la mappa dei processi lavorativi e le professionalità necessarie, prevedendo un massiccio inserimento mirato di nuova forza lavoro e la riconversione e la riqualificazione di quella oggi presente, mediante processi di formazione diffusa e permanente, assicurando ai lavoratori pubblici adeguata crescita professionale ed economica e diritto alla carriera.

In tale ambito vanno ridisegnati i fabbisogni delle Amministrazioni, le loro articolazioni e le diverse missioni e competenze, riscritti gli ordinamenti professionali per adeguarli alle sfide del cambiamento.

Come si vede la nostra proposta non si limita definire alcuni aspetti relativi alla pur importante regolamentazione del rapporto di lavoro, ma si muove in una logica di cambio di paradigma.

Se il passaggio è, come deve essere, dal considerare il lavoro agile non come una semplice opportunità di conciliazione vita - lavoro, ma come una formidabile modalità di innovazione

organizzativa e di modernizzazione delle strutture, è indubbio che il quadro di riferimento deve essere a 360 gradi. Con interventi che siano quindi non solo contrattuali, ma che investano i livelli normativi e regolamentari, sui quali, in fase di predisposizione dei provvedimenti, vogliamo essere coinvolti.

Ecco il perché, a nostro parere è necessario definire un percorso condiviso che impegni le parti nei diversi ambiti di azione, capace di produrre effetti e di informare le diverse future scelte.

Un confronto ovviamente aperto a tutti gli attori, dal Governo alle Confederazioni sindacali, che coinvolga anche le lavoratrici e i lavoratori tutti, i cittadini, le associazioni di rappresentanza delle diverse parti sociali.

#### **ASPETTI CONTRATTUALI**

Per quanto concerne gli ambiti più propriamente connessi al rapporto di lavoro è di tutta evidenza che i CCNL di lavoro, scaduti a dicembre 2018 e su cui è necessario aprire da subito il negoziato per il loro rinnovo, dovranno costituire l'occasione per regolamentare alcuni istituti.

Gli atti di indirizzo del Governo all'Aran dovranno a nostro parere fornire specifiche indicazioni in merito alla definizione dei nuovi ordinamenti professionali che dovranno tenere conto di quanto da noi proposto in termini di nuovi profili professionali, di ridefinizione delle aree, di creazione – in alcuni comparti - di una specifica area dei quadri e delle alte professionalità, di superamento del blocco dei passaggi tra le aree, di formazione diffusa e permanente.

Aspetti questi precipuamente negoziali che sono strettamente legati ai processi di innovazione organizzativa e di decollo del lavoro agile.

Così come vanno ampliati gli spazi di partecipazione e di confronto nelle Amministrazioni, oggi assolutamente asfittici in ossequio ad una visione burocratica, statica e poco inclusiva tipica dell'approccio punitivo e miope degli ultimi anni. Una Pubblica Amministrazione aperta, moderna, inclusiva, digitalizzata non può essere ostaggio di burocrati o governata per leggi. Ha bisogno di scelte che spesse partono dagli addetti ai lavori, da chi conosce quello che si fa, da chi è in prima linea nel rapporto con i cittadini, e ne

coglie direttamente i bisogni e il grado di soddisfacimento. Con riferimento agli istituti che in prima battuta vanno regolamentati in vista dell'implementazione del lavoro agile sicuramente vi sono quelli dell'orario di lavoro, della sua articolazione, della sua computazione, e della sua rilevazione, la fascia di contattabilità e il relativo diritto alla disconnessione.

La previsione che la prestazione resa in modalità agile non varia lo status giuridico del lavoratore, la sua posizione all'interno della amministrazione e la sua assegnazione, garantendo che i dipendenti in lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Il riconoscimento che la prestazione lavorativa in modalità agile costituisce servizio prestato a tutti gli effetti e che il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico, e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno del luogo di lavoro; alla stessa stregua va riconosciuto quindi il pieno diritto all'erogazione dei buoni pasto.

Le strumentazioni informatiche dovranno essere fornite dalle Amministrazioni, così come le licenze d'uso, i programmi e le applicazioni software necessari all'attività da svolgersi da remoto. E con esse, dovrà essere affrontata la questione legata ai costi/contributi economici che potranno essere riconosciuti al lavoratore agile per costi sostenuti all'utilizzo di strumenti di lavoro propri (in mancanza di quelli non resi disponibili dall'Ente) e/o per quelli legati ai consumi (questi ultimi anche in misura forfetaria). Dovranno essere garantite le più opportune condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e l'adozione

delle necessarie misure di sicurezza su diversi fronti (informatica, privacy; etc.) anche ai fini dell'accesso alle banche dati, nonché il ricorso a strumenti, quali i sistemi di videoconferenza e call conference per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro.

Per il personale che svolgerà la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere garantito il diritto alla fruizione degli istituti previsti dalle disposizioni contrattuali relativamente ad assenze e permessi (ad esempio i permessi personali o per visite mediche, congedi parentali, permessi ex legge n. 104/1992, ecc.). Così come dovrà essere garantito il diritto a partecipare alle assemblee sindacali in orario di lavoro secondo quanto previsto dai contratti nazionali di lavoro.

Per la fruizione delle prerogative sindacali, dal predetto diritto di assemblea, a quello del proselitismo e dell'informazione su materie sindacali, le amministrazioni dovranno mettere a disposizione delle RSU e dei Sindacati strumenti informatici quali piattaforme per videoconferenze e posta elettronica.

E' evidente che la portata di molti di questi istituti sarà correlata allo stato di avanzamento del lavoro agile a regime in quanto molte delle garanzie da noi sopra previste, in gran parte fotografate sulla base dell'attuale organizzazione del lavoro e degli Amministrazioni che vedono il lavoro agile come modalità residuale rispetto all'ordinaria presenza negli uffici di tutto il personale, andranno nel corso del tempo adattate all'evoluzione dell'istituto, alle sue percentuali di applicazione, alla sua evoluzione.



# IL PUBBLICO IMPIEGO TRA LAVORO AGILE E RINNOVI CONTRATTUALI

## INTERVISTA A MARCO CARLOMAGNO

MARA PASSAFIUME



**N**ella fase emergenziale vissuta nei mesi scorsi a causa del coronavirus, le pubbliche amministrazioni hanno dovuto rapidamente rivedere e modificare le modalità di lavoro. Dopo questa prima fase, occorre adesso ridiscutere gli assetti esistenti e i paradigmi del lavoro nel pubblico impiego, per ridisegnare i modelli organizzativi e riorganizzare i servizi in maniera sempre

più rispondente ai bisogni dei cittadini.

Ne parliamo con Marco Carlomagno, leader della Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche.

*Segretario, il coronavirus ha praticamente costretto la PA a tirare fuori dal cassetto la Legge 81/2017 sul lavoro agile. Cosa ha rappresentato questo cambiamento per i lavoratori?*

L'emergenza sanitaria e il conseguente lockdown, con la modifica normativa emergenziale del lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, ha portato la stragrande maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici a lavorare da casa. Pur con modalità che poco hanno a che vedere con il vero lavoro agile, questo lavoro da remoto ha comunque permesso di raggiungere più obiettivi: tutelare la salute dei lavoratori e dei cittadini, permettere comunque l'erogazione di servizi e prestazioni da parte delle PA e infine scoprire che, seppure con mezzi propri e spesso con dotazioni informatiche delle amministrazioni non sempre adeguate, questa modalità di lavoro permette una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, migliora l'ambiente e ha un impatto importante sulla mobilità e la vivibilità delle nostre città, aumenta la produttività, perché recupera i tempi morti degli spostamenti casa-lavoro, e infine è utile

anche per dare più valore al lavoro, riconoscendo livelli di autonomia e di responsabilità spesso disattesi all'interno dei luoghi di lavoro.

*La parola chiave di questo processo di innovazione delle pubbliche amministrazioni sarà "flessibilità". Secondo lei, in che modo e in quali ambiti del pubblico impiego dovrà essere declinata?*

La flessibilità dovrà sicuramente riguardare il regime degli orari di lavoro, che per la particolare tipologia dello smart working non deve ovviamente essere assoggettata alla rigidità e alle modalità di rilevazione tipiche di un'organizzazione del lavoro che è in gran parte ormai superata, ottocentesca.

Flessibilità inoltre anche dei modelli organizzativi, che debbono adattarsi ai mutamenti di scenario, ed essere in grado di rispondere in modo tempestivo ed efficace ai nuovi bisogni dei cittadini e delle imprese. Bisogna superare il modello organizzativo che definirei "statico" delle nostre pubbliche amministrazioni, basato su modelli non solo ipergerarchizzati, ma anche definiti con strumenti quali ad esempio i DPCM o i DM, sottoposti per loro stessa natura a defatiganti passaggi istituzionali.

Una deregolamentazione in questo campo, a mio parere, è assolutamente necessaria.

*Sul tavolo di confronto avviato dal ministro Dadone con le organizzazioni sindacali, sono molte le problematiche da analizzare per far decollare nella maniera giusta il lavoro agile. Da dove iniziare?*

Sicuramente gli aspetti sono diversi.

Innanzitutto, senza mai perdere di vista la situazione contingente che a livello epidemiologico è ancora preoccupante e quindi necessita ancora di una fase emergenziale del lavoro agile, vanno meglio declinate le nuove fonti normative che, superando la Legge Madia, portano attraverso i POLA – Piani Organizzativi per il Lavoro Agile – a percentuali di impiego del lavoro agile che arrivano al ses-

santa per cento delle attività cosiddette “smartabili”. Ma proprio su questo bisogna lavorare. Fare in modo che la gran parte delle attività sia considerata effettuabile anche da remoto, e per fare questo bisognerà cambiare i processi lavorativi, implementare le reti, dotarsi di nuove infrastrutture, adeguare le professionalità, mettere in campo un piano straordinario di formazione. In questi anni abbiamo visto che non bastano le norme per fare le riforme. Rischiano di restare lettera morta se non vengono accompagnate da un processo di partecipazione e di condivisione che parta dal basso e che guardi dentro ogni amministrazione. In questo, il ruolo delle organizzazioni sindacali e direi delle parti sociali tutte è fondamentale per far crescere la cultura dell’innovazione e della partecipazione. Immaginiamo, quindi, un percorso che porti ad un accordo quadro, nel quale vengano individuati i diversi strumenti operativi che possano poi indirizzare le azioni delle parti contraenti rispetto ai loro livelli di competenza.

*Il lavoro agile è strettamente collegato anche al tema del rinnovo dei contratti, visto che ci sarà bisogno di scrivere nuove regole contrattuali per disciplinare a regime tale modalità lavorativa. Quali sono gli obiettivi della FIp?*

Abbiamo, come FIp, rappresentato alla ministra Dadone che il confronto sul lavoro agile non può oscurare o rallentare il rinnovo dei contratti, scaduti ormai da circa due anni. Vanno rinnovati per ridare potere d’acquisto a stipendi di fatto bloccati da più di dieci anni, va adeguata la parte normativa recuperando i guasti prodotti dagli ultimi CCNL in materia di tutela della salute, vanno riscritti gli ordinamenti professionali e ripreso il percorso che riconosca il diritto alla carriera negato nelle pubbliche amministrazioni.

Ovviamente, per la parte che riguarda il lavoro agile vanno riscritti numerosi istituti, equiparando a livello economico e giuridico tale attività a quella in presenza, senza alcuna penalizzazione – vedi buoni pasto – , normando temi nuovi quali quelli del diritto alla disconnessione, alla tutela della privacy, alle norme a tutela della sicurezza, al regime dei permessi e della partecipazione sindacale. Inoltre, andrà ripensato anche il sistema di valutazione e di assegnazione degli obiettivi ed evitata la tendenza, presente ancora in buona parte della dirigenza non avveduta, di “cottimizzazione” e di sfruttamento del lavoro a distanza.

*Questa pandemia sta cambiando il nostro sguardo sul futuro, sulle priorità e sulle esigenze del Paese. Qual è la sua vision?*

La pandemia è stata, ed è ancora, una grande tragedia. Ha messo a nudo i ritardi e le insufficienze della ricerca scientifica – non solo nel nostro Paese, a dire il vero – , ha messo in discussione sistemi e certezze che sembravano intoccabili. Ha dimostrato pure come le politiche di privatizzazione e di svendita dei servizi pubblici sono state assolutamente devastanti, in particolare nella tutela della salute e nel funzionamento della sanità pubblica.

Da questa esperienza, quando sarà finita, l’insegnamento è che nulla sarà come prima. Vi è quindi la necessità di mettere in campo non solo nuovi investimenti nei settori chiave della sanità, della ricerca, dell’istruzione, della sicurezza, ma bisogna anche dare un forte impulso all’economia, dopo una crisi che è intervenuta in una situazione che era già di sostanziale stagnazione economica.

In una prima fase, certamente bisognerà cercare di aumentare i consumi tramite politiche di rilancio dei redditi più bassi – e ci riferiamo ai salari, agli stipendi, alle pensioni, agli incapienti. Superare le iniquità, che ancora permangono, e contrastare l’evasione fiscale e contributiva che toglie ricchezza a tutti. Perché nei periodi difficili le ingiustizie sono ancora più grandi, e non tutti soffrono allo stesso modo.

Poi è indubbio che bisognerà riconvertire e rilanciare il nostro tessuto produttivo con azioni non episodiche, di semplice sostegno all’esistente, ma che investano nelle nuove tecnologie, nelle reti, nella logistica, nell’economia sostenibile, riuscendo a mettere a fattor comune il mondo della ricerca e del sapere con le imprese, il terziario, rilanciando la tutela e la fruizione del nostro patrimonio culturale e il turismo sostenibile, che rappresentano per noi un asset strategico fondamentale .

Su questo, e per questo, le risorse del recovery fund rappresentano una opportunità che non può essere persa. E qui si gioca in gran parte anche la credibilità delle nostre pubbliche amministrazioni che ora come non mai sono al centro di un processo, e direi anche di un progetto, che non può e non deve fallire.

# CONTRATTAZIONE DEL 23 SETTEMBRE 2020

RINALDO SATOLLI

**ABBIAMO DECISO DI CONDENSARE IN UN UNICO COMUNICATO LA RIUNIONE SVOLTASI IL 23 U.S. TENUTA CON IL CAPO DI GABINETTO. NEL PRIMO INCONTRO SONO STATI TRATTATI I SEGUENTI TEMI:**

#### **PIANO DI VALORIZZAZIONE 2019**

Nel 2019 sono stati spesi € 4.394.200. La D. G. Bilancio predisporrà rapidamente i decreti di riparto delle risorse per i pagamenti agli Istituti periferici.

L'obiettivo è di riuscire ad inserirli nel cedolino di novembre.

Alla D. G. Musei, che ha le prerogative per la predisposizione del nuovo Piano di Valorizzazione, abbiamo chiesto di essere convocati all'inizio del prossimo anno per contrattare e definire le attività e le ipotesi di distribuzione delle risorse.

Abbiamo inoltre chiesto di avere al tavolo di contrattazione il nuovo Direttore, Massimo Osanna.

A nostro avviso, avviando un confronto serrato, ci sarebbero tutte le condizioni per rilanciare il ruolo strategico di questa Direzione e utilizzare tutti gli strumenti legislativi ed economici a disposizione.

A questo proposito abbiamo chiesto un intervento importante per l'immediata applicazione della L. 132/2019 art. 1 ter che consente di attingere alle risorse della bigliettazione per progetti e attività che

prevedano la remunerazione del personale con risorse aggiuntive fino al 15% in più dello stipendio tabellare.

Quest'anno a causa della pandemia dette risorse sono state incrementate con provvedimenti legislativi per un ammontare di 165milioni di euro.

Al prof. Osanna è richiesto uno sforzo straordinario di coordinamento degli Istituti autonomi per il proficuo utilizzo delle risorse sopra menzionate.

#### **INDENNITA' DI AMMINISTRAZIONE**

Il Direttore Generale del Bilancio ha comunicato che è stato registrato il Decreto Interministeriale che aumenta l'indennità di Amministrazione.

La D.G. Bilancio ha già richiesto al MEF l'adeguamento automatico per tutti i dipendenti (circa 14.000). La procedura sarebbe più celere e le risorse sarebbero a disposizione entro la fine dell'anno in corso.

L'aumento dell'indennità è di circa € 650,00 netti all'anno per la II Area e circa € 850,00 annui per la III Area con decorrenza 1° gennaio 2020 (quindi a ciascuno spetteranno gli arretrati).

Gli importi onnicomprensivi rimodulati sono a disposizione dei nostri Dirigenti sindacali. Contattateli.

#### CONTO TERZI

Decreto di riparto maggio-ottobre 2020

Con la Circolare 65/2020 della D. G. Bilancio è stato pubblicato il Decreto di riparto per il pagamento delle spettanze residue del 2019. Ora tocca ai singoli Istituti effettuare l'inserimento dei cedolini.

Se non ci saranno ulteriori criticità, gli importi saranno disponibili nella busta paga di novembre.

Su questo argomento la FLP ha formulato richieste precise al MEF e ottenuto risposta a firma del Ragioniere Generale dello Stato, La potete trovare pubblicata sul nostro sito.

#### GRADUATORIA BIBLIOTECARI COMUNE DI ROMA

Abbiamo rilevato con le altre OO.SS. di versi problemi in merito alla procedura che prevede le assunzioni di 40 Bibliotecari dalla graduatoria di un concorso svolto al Comune di Roma: assenza di comunicazione alle OO.SS, mancata previsione della relativa distribuzione sul territorio nazionale (es.: assunzioni concorso Ripam Puglia), requisiti di accesso.

Sono alcuni delle criticità rilevate.

L'assenza di valorizzazione delle professionalità interne, l'attesa estenuante per avviare nuovi passaggi fra le Aree, la mobilità interna devono tornare al centro del confronto.

#### INCONTRO CON IL CAPO DI GABINETTO

La FLP, dopo aver espresso perplessità su alcune attività avviate senza confronto con le parti sociali, ha avanzato le proprie proposte di emendamento al D.L. 104 del 14 agosto 2020 soffermandosi, in particolare, sull'esigenza di ampliare la riserva di posti prevista per i funzionari del Mibact in relazione al corso concorso per dirigenti.

Moltissimi i temi discussi; la FLP ha condiviso e sollecitato con le altre OO.SS. la soluzione delle seguenti questioni:

Sottoscrizione definitiva del CCIM: la Funzione Pubblica ci ostacola con motivazioni, a nostro avviso, di carattere ideologico;

Accordo definitivo sugli incentivi alla progettazione: anche su questo argomento troppi rilievi pretestuosi;

Definizione nuovi organici, mobilità nazionale con un accordo che tenga conto del grave sottorganico e della necessità di superare il vincolo triennale per i nuovi assunti;

Protocollo d'intesa sul lavoro agile che uniformi le regole sul territorio nazionale e che tenda alla concreta applica-

zione di una forma evoluta di smart working;

Soluzione definitiva del tema dei lavori insalubri: abbiamo chiesto un intervento politico nei confronti del Ministero del Lavoro e dell'INPS;

Nuovo accordo per l'aumento delle indennità di turnazione e remunerazione adeguata del festivo infrasettimanale;

Applicazione operativa del contratto per quanto attiene la maturazione del diritto ai requisiti per la modifica del profilo professionale di appartenenza;

Intervento politico presso la PCM per la ripartizione di ulteriori 80 milioni di euro; ne rivendichiamo una parte consistente per completare il percorso della perequazione nei confronti di altre Amministrazioni;

Per i dirigenti: ottenere rapidamente l'avvio del confronto per il loro CCIM;

Nuovo accordo per la retribuzione di risultato che preveda penalizzazione per i dirigenti inadeguati e, conseguentemente, liberi maggiori risorse per i più meritevoli;

Piano assunzionale che superi le gravi carenze attuali con meccanismi più rapidi ed efficaci: mancano oltre 90 dirigenti. Il piano assunzionale, naturalmente, deve riguardare in forma esponenziale anche il personale tabellare.

Attraverso le proprie risposte il Capo di Gabinetto ha manifestato la piena comprensione delle criticità sottolineate dalle OO.SS., soffermandosi successivamente a illustrare gli interventi effettuati, le difficoltà incontrate, e ribadendo la volontà di tendere verso gli obiettivi, sostanzialmente condivisi, e la necessità di un'ulteriore spinta operativa in grado di produrre effetti determinanti. Riguardo lo spinosissimo tema dei rapporti con i "burocrati" della Funzione Pubblica, ha promesso di coinvolgere il Ministro nell'individuazione delle soluzioni.

Gli interventi del Consigliere, Prof. D'Andrea, e del Segretario Generale, dott. Nastasi, si sono tenuti alla luce della necessità di uno sforzo ulteriore volto a calendarizzare sin d'ora il confronto su alcuni importanti temi contrattuali fra cui: indennità di turnazione, lavoro agile e organici.

Da ultimo, non certo per importanza, gli sforzi compiuti nelle ultime settimane per affrontare il gravissimo ritardo nei pagamenti hanno avuto esito positivo: sono state accreditate al Mibact le risorse per i progetti locali 2019, le posizioni organizzative complesse 2019 e le risorse del piano di Valorizzazione 2019. La D.G. Bilancio procederà immediatamente alla predisposizione dei Decreti di Riparto.

# POSIZIONI ORGANIZZATIVE

**Vi trasmettiamo la nota inviata al DC pianificazione, organizzazione, controllo e ICT con la segnalazione di alcune criticità che si potrebbero verificare nell'assegnazione delle Posizioni Organizzative, vista l'imminenza della formazione delle Commissioni Organizzative e delle nomine previste a partire dal 1 Gennaio 2021, così come dichiarato ieri dallo stesso Direttore Pisanti.**

Oggetto: Incarichi di posizioni organizzative.

Con Decreto n. 48 del 22 luglio 2020 è stato approvato il regolamento di istituzione dei criteri per il conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Nella videoconferenza del 15 settembre scorso la S.V. ha dichiarato che sta provvedendo ad istituire le commissioni per il conferimento delle Posizioni Organizzative pertanto ci preme segnalare due criticità a nostro parere presenti nel Regolamento. L'art. 4 comma 2 del predetto Regolamento prevede che, ai fini del conferimento degli incarichi costituiscono requisiti necessari: lett. g) insussistenza di qualsivoglia situazione, anche potenziale, di conflitto di interessi in qualunque modo riferibile all'esercizio delle connesse funzioni; lett. h) insussistenza di vincoli coniugali o parentali con il dirigente o con uno o più responsabili delle altre articolazioni organizzative. Ciò premesso, alla luce delle disposizioni sopra citate, si chiede se sussista incompatibilità nell'ipotesi in cui all'interno dello stesso processo, per il quale si concorre per la posizione organizzativa, lavori il coniuge e/o parente. Si pensi, in particolare, al processo vigilanza caratterizzato, tra l'altro, dalla corresponsione agli ispettori del lavoro di incentivi economici connessi all'attività lavorativa. Il vincolo coniugale e/o parentale intercorrente tra l'incaricato della posizione organizzativa e l'ispettore del lavoro potrebbe comportare dei potenziali conflitti di interesse. Art. 5, comma 6 lett. a) del citato Regolamento, si statuisce che le selezioni saranno operate da commissioni istituite in ambito interregionale, dal direttore dell'Ispettorato Interregionale in cui insistono le P.O. messe a bando, che le presiede e da due

dirigenti di ufficio diverso da quello interessato. Essendo la ratio della norma (verosimilmente) preordinata ad evitare che "il Dirigente dell'Ufficio interessato" possa essere in qualche modo condizionato e, quindi, (potenzialmente) non avere un atteggiamento neutrale nei confronti di tutti i partecipanti, si chiede se tale rischio possa ricorrere anche nell'ipotesi in cui la predetta Commissione sia costituita da un dirigente che abbia già svolto le sue funzioni presso l'Ufficio su cui insistono le P.O.. Infatti, il dirigente che ha svolto in passato le proprie funzioni presso l'ufficio su cui insiste la posizione organizzativa, potrebbe aver avuto contrasti con un o più partecipanti alla prova ovvero aver instaurato particolari rapporti preferenziali nei confronti di altro concorrente e, quindi il suo giudizio potrebbe essere condizionato. La problematica potrebbe essere facilmente risolta con la Costituzione della Commissione esaminatrice con dirigenti che non abbiano svolto incarichi presso l'Ufficio su cui insistono le P.O.

# DOVE STANNO I VERTICI ACI? DOVE STANNO I SINDACATI? L'ACI NON SI TOCCA

ANTONIO ALBERINI

## L A FLP VA IN COMMISSIONE TRASPORTI

La politica riprova oggi pomeriggio ad attaccare l'ACI, il tempio del welfare automobilistico italiano, unico argine al privato rimasto nel campo.

L'esame sul Pubblico Registro Automobilistico e sul regime giuridico degli autoveicoli, motoveicoli e rimorchi, in corso presso la Commissione Trasporti, Poste e Telecomunicazioni, con relativo tentativo di "soppressione del PRA", meritava una risposta forte e la FLP EPNE ha dunque confermato lo stato d'agitazione del personale ACI.

Sotto la voce "Atto Camera 1634", più che gli interessi degli automobilisti, si nascondono gli appetiti delle lobby, che la FLP vuole respingere, con il sostegno di tutto il personale ACI.

Di sicuro, non hanno giocato a favore dei lavoratori e della sopravvivenza dell'Ente l'imbarazzante assenza dei Vertici, l'inefficienza della macchina organizzativa e tecnica nonché la conclamata inefficacia dei sindacati, alcuni dei quali non trovano di meglio che gettare fango sulla FLP.

Il Segretario generale della FLP,

professor Marco Carlomagno, insieme ad una delegazione del nostro Sindacato, sarà ricevuto a brevissimo dal Presidente della IX Commissione della Camera dei Deputati, Onorevole Raffaele Paita.

In tale audizione e in ogni altra sede, la FLP sosterrà le tesi della rilevanza funzionale e strategica di un Ente impegnato a completare l'architettura procedurale che dovrà portare al Documento Unico, nei termini recentemente rinnovati. **L'ACI NON SI TOCCA!**



# AGENZIA DOGANE E MONOPOLI: CONTINUA IL CONFRONTO SUL CCNI

**E continuano anche i rinvii di tutte le materie riguardanti gli istituti economici...per paura di fare i conti con la realtà e dover dire che non è possibile soddisfare tutte le richieste, ma è ora di fare scelte trasparenti e consapevoli**

**I**l 10 settembre si è tenuta una riunione nazionale all'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, già programmata prima dell'interruzione della pausa estiva, per la prosecuzione delle trattative per il nuovo contratto nazionale integrativo.

Continuiamo a rimarcare il nostro giudizio fortemente negativo sulla valenza e l'efficacia che potrà avere un nuovo contratto integrativo fatto in questo periodo particolare, tenuto conto che è già scaduto il periodo contrattuale (2016-2018) al quale il CCNI si dovrebbe rifare e stanti tutte le incertezze e l'assenza di un nuovo ordinamento professionale (uno dei punti più critici inerenti l'aspetto giuridico, ma non solo quello) o della mancata risoluzione delle perduranti problematiche legate ai tagli e ai tetti di spesa sul salario accessorio (per quanto riguarda l'aspetto economico) che rendono difficile, se non impossibile, al momento, ipotizzare soluzioni che diano contemporaneamente risposte soddisfacenti a tutte le richieste - spesso anche concorrenti - formulate a gran voce dai colleghi.

Come nostro costume però, nonostante il giudizio critico, responsabilmente continuiamo a fare la nostra parte, partecipando attivamente al confronto che si sta svolgendo e riservandoci di esprimere compiutamente la nostra valutazione di merito sulla bozza finale che ci verrà presentata.

Nell'incontro di giovedì scorso ci siamo soffermati sugli

articoli riguardanti la reperibilità, le attività gravose, il welfare integrativo, orario di lavoro e di servizio, straordinari, turni e banca delle ore.

Come è stato per la discussione sugli articoli precedenti, abbiamo potuto discutere di alcuni aspetti più generali, ma non ci siamo addentrati nello specifico (ad esempio, per quanto riguarda la reperibilità, abbiamo sancito che vanno ricomprese anche attività precipue dei Monopoli ma non le abbiamo esplicitate). Nel caso delle attività particolarmente gravose ci siamo bloccati sulla possibilità (e volontà) di inserimento di nuove e ulteriori indennità per i "capi reparto" e per i "capi sezione" (quelli che non sono già ricompresi tra i beneficiari delle indennità di responsabilità - IdR). Come FLP, pur non essendo pregiudizialmente contrari, abbiamo posto però il problema della coerenza di finanziare con l'istituto delle attività particolarmente gravose delle funzioni che invece sono ascrivibili ai livelli di responsabilità, e che quindi, come tali, dovrebbero essere incluse tra le IdR. In tal caso dovremmo anche stabilire i criteri per l'individuazione di queste ulteriori tipologie e l'attribuzione delle relative indennità (ricordiamo che i capi reparto sono stati creati negli uffici senza criteri omogenei di base, per cui ci domandiamo, ad esempio, quanti addetti dovrebbe avere sotto di sé un capo reparto per avere diritto all'indennità?). Analogo discorso vale per i capi delle SOT con poche unità di personale a disposizione (va prevista un'indennità anche per chi coordina 2 o 3 unità solamente? E perché non 4, 6 o 8?).

È facile intuire che ogni decisione di allargamento della platea di destinatari di indennità a vario titolo non fa altro che frammentare ulteriormente il salario accessorio, riducendo ad esempio la possibilità di finanziare in modo adeguato nuove procedure di progressioni economiche, o si rischia

di diminuire l'entità degli importi di altre voci di salario accessorio, come ad esempio la disagiata.

Inoltre, a nostro parere, non è in alcun modo possibile far ricadere l'onere del pagamento di tali figure, individuate unilateralmente dai dirigenti e quasi sempre senza alcuna selezione pubblica, sui già esigui fondi di sede.

Vanno fatte quindi delle scelte responsabili e non possiamo prendere in giro i lavoratori promettendo tutto a tutti sapendo che non sarà possibile.

Per tale motivo tutte le materie che riguardano il salario accessorio si stanno rimandando sistematicamente a futuri approfondimenti, perché stanno emergendo tutte le criticità che rendono estremamente difficile operare le scelte da fare, per paura di non poter mantenere le promesse fatte ai lavoratori (confine, disagiata, premi di performance, turnazioni, reperibilità, attività particolarmente gravose...).

Abbiamo discusso poi di welfare integrativo e come FLP abbiamo chiesto di inserire nell'articolo la previsione che l'agenzia possa finanziare il sistema di welfare con fondi propri.

Sul tema degli istituti di conciliazione vita - lavoro, come FLP abbiamo chiesto di inserire un nuovo articolo per disciplinare il "progetto figli" un istituto che grazie a noi oggi è applicato in molti uffici dell'Agenzia delle Entrate e che permette di poter accumulare ore nel periodo ottobre - maggio fino a un massimo di 4 settimane da poter usare successivamente nel periodo estivo quando le scuole sono chiuse. Su tale proposta hanno convenuto anche gli altri sindacati tanto che sul tema si farà una sessione specifica per approfondimenti, nella quale si parlerà anche del telelavoro.

Anche sugli altri argomenti, orario di lavoro, straordinario, turni e banca ore, c'è stata una sommaria discussione e poi è stato rimandato il tutto a futuri approfondimenti.

Come sempre, vi terremo costantemente informati sul prosieguo delle trattative.



# LAVORO AGILE

## LE PROPOSTE DELLA CSE AL TAVOLO DI CONFRONTO CON LA MINISTRA CATALFO

*Trascriviamo di seguito il notiziario CSE n. 10 avente ad oggetto gli esiti del tavolo di confronto con la Ministra del Lavoro e delle Politiche Sociali Nunzia Catalfo .*

**R**iunione convocata in videoconferenza dalla Ministra del Lavoro Nunzia Catalfo con le Confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul tema del lavoro agile.

La partecipazione della CSE a questo tavolo, che riguarda i diversi aspetti del lavoro agile in entrambi i settori del lavoro, pubblico e privato, segna indubbiamente il riconoscimento della nostra rappresentatività e del ruolo che in questi mesi abbiamo svolto, sia nella gestione della fase emergenziale, che nelle proposte di regolamentazione a regime, nelle interlocuzioni avute non solo con la Ministra per la Pubblica Amministrazione Fabiana Dadone e le singole Amministrazioni e imprese, ma anche con gli organi costituzionali e i gruppi parlamentari.

Nel corso del confronto il Segretario Generale Carlomagno ha rappresentato la necessità che in questa fase, caratterizzata ancora da una forte criticità epidemiologica, è necessario evitare le fughe in avanti e i tentativi da più parti rappresentate di rientri in massa, che non solo mirano ad azzerare le pur importanti esperienze di innovazione, ma mettono a rischio la salute di tutti e i risultati raggiunti durante la fase di lockdown. In questo ambito è necessario adattare e modificare il quadro normativo delineato dal comma 263 del Decreto rilancio. Per quanto concerne il lavoro agile a regime la CSE ne ha confermato la strategicità come fattore di innovazione organizzativa e dei processi, di miglio-

ramento dell'efficacia e dell'efficienza, di aumento della produttività, di conciliazione vita-lavoro, di miglioramento dell'ambiente e della vivibilità delle nostre città. Per fare questo, come abbiamo proposto già nel documento inviato nei giorni scorsi alla Ministra Dadone (diffuso con il nostro precedente comunicato), bisogna riprogettare i modelli organizzativi, implementare le dotazioni tecnologiche e infrastrutturali, le banche dati, ridefinire i profili professionali e le modalità lavorative, attuare importanti programmi formativi.

Cambiare il lavoro e il modo di lavorare necessita la ridefinizione di tutto il quadro contrattuale e delle tutele, a livello nazionale e territoriale, prevedendo l'aumento dei livelli di partecipazione, evitando forme di possibile cottimizzazione del lavoro o di disconoscimento di diritti e riconoscendo invece al lavoro agile tutte le tutele e i diritti giuridici, economici e professionali, previsti per il cosiddetto lavoro in presenza.

La CSE ha infine chiesto, come condizione fondamentale e prioritaria, l'adozione di un Piano coordinato del Governo che definisca le linee strategiche, utilizzi le nuove risorse derivanti dal recovery fund nei settori dell'innovazione e delle infrastrutture, promuova il confronto con le parti sociali per definire un quadro patto capace di gestire questa importante fase, garantendo in tutte le aziende e tutte le realtà uguali diritti e tutele. La Ministra Catalfo, a conclusione dei lavori, ha assicurato che il confronto proseguirà prima del 15 di ottobre, data entro la quale al momento dovrebbe cessare lo stato di emergenza, auspicando che nelle prossime riunioni tale confronto, in corso anche con le Associazioni delle imprese, possa proseguire congiuntamente per mettere a fattor comune le diverse posizioni in campo.





# CSE

**Confederazione Indipendente Sindacati Europei**

## COMUNICATO STAMPA

### **SMART WORKING, Carlomagno (CSE): STRATEGICO FATTORE DI INNOVAZIONE. RIDEFINIRE CONTRATTI E TUTELE**

#### **SMART WORKING, LE PROPOSTE DELLA CSE AL TAVOLO CON LA MINISTRA CATALFO**

Roma – 24 set. “Abbiamo rappresentato alla Ministra la necessità indispensabile, in questa fase di perdurante criticità epidemiologica, di evitare le fughe in avanti e le pressioni per i rientri in massa, che non solo mirano ad azzerare le pur importanti esperienze di innovazione, ma mettono a rischio la salute di tutti e i risultati raggiunti durante il lockdown.” Così **Marco Carlomagno**, Segretario generale della **Confederazione Indipendenti dei Sindacati Europei (CSE)** durante la riunione di oggi in videoconferenza convocata dalla ministra del Lavoro Nunzia Catalfo con le Confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul tema del lavoro agile. “In questo ambito è necessario adattare e modificare il quadro normativo delineato dal comma 263 del Decreto rilancio.”

“Per quanto concerne il lavoro agile a regime, abbiamo confermato la sua strategicità come fattore di innovazione organizzativa e dei processi, di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza, di aumento della produttività, di conciliazione vita-lavoro, di miglioramento dell’ambiente e della vivibilità delle nostre città.” continua Carlomagno. “Cambiare il lavoro e il modo di lavorare necessita ovviamente di ridefinire tutto il quadro contrattuale e di tutele, a livello nazionale e territoriale, aumentando i livelli di partecipazione, evitando forme di possibile cottimizzazione del lavoro o di disconoscimento di diritti, riconoscendo invece al lavoro agile tutte le tutele e i diritti giuridici economici e professionali previsti per il cosiddetto lavoro in presenza.”

Per CSE è condizione fondamentale e prioritaria l’adozione di un Piano coordinato del Governo “che definisca le linee strategiche, utilizzi nuove risorse derivanti dal recovery fund nei settori dell’innovazione e delle infrastrutture, sia promotore di un confronto con le parti sociali che possa definire un quadro pattizio capace di gestire questa importante fase, garantendo in tutte le aziende e tutte le realtà uguali diritti e tutele.”

“Apprezziamo l’impegno della Ministra Catalfo – conclude Carlomagno – che al termine dei lavori ha annunciato un nuovo incontro da tenersi prima del 15 ottobre.”

# SCREENING SIEROLOGICO SU CHI LAVORA IN ARSENALE" RICHIESTA DI FLP DIFESA

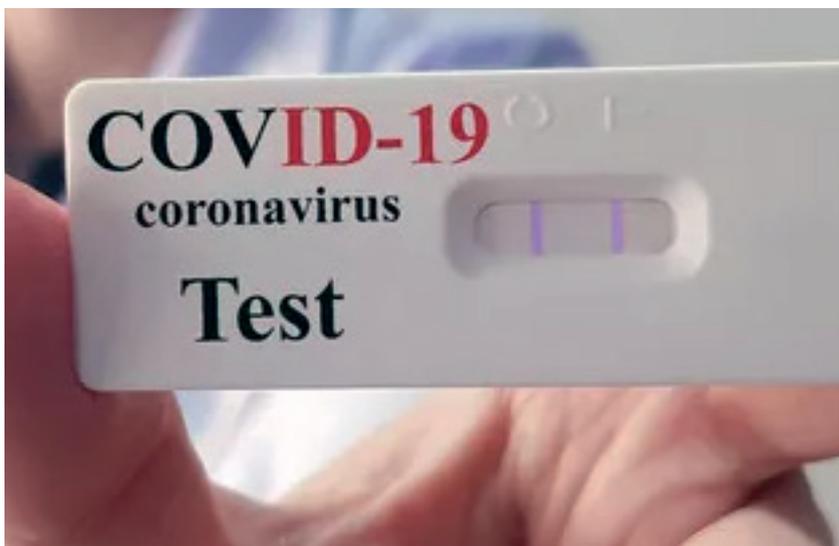


Christian Palladino Coordinatore Provinciale di FLP Difesa La Spezia

"Venga valutata la possibilità di sottoporre i lavoratori, su base volontaria, ad uno screening sierologico volto all'individuazione degli anticorpi specifici per la diagnosi di infezione da COVID-19".

**L**o chiede Christian Palladino, coordinatore provinciale di FLP Difesa per la Spezia e Massa-Carrara. Il rappresentante sindacale ha inviato nelle scorse ore una missiva al direttore dell'arsenale militare, il contrammiraglio Andrea Benedetti, sulla scorta della notizia di alcuni casi positivi sia tra personale civile che militare. "Una circostanza che riflette negativamente sullo stato d'animo dei dipendenti e delle loro famiglie", osserva Palladino.

Per la prima volta dunque si chiede uno screening, su base volontaria, che coinvolga chi vive la base quotidianamente. In particolare "lavoratori appartenenti a categorie più sensibili e soggette a maggiori o eventuali contatti, quali lavoratori dell'URP, sala medica, personale che lavora a bordo delle navi o al fianco di ditte esterne e che vengano superati quegli elementi ostativi per l'effettuazione del suddetto esame. In un panorama del genere, e con le prospettive delineate, è inevitabile tenere alta l'attenzione ed alimentare il senso di responsabilità dei Dirigenti e di ognuno di noi".



# FIRMATO L'ACCORDO SULLO SMART WORKING

La fermezza sindacale paga. La telenovela buoni pasto ha finalmente un termine certo. E i sindacati locali tornano ad avere un ruolo su tutta la partita



**D**opo una trattativa che, di fatto, è iniziata a luglio e che ci ha visti impegnati negli ultimi tempi in un confronto serrato con l'Agenzia anche nei giorni festivi, abbiamo firmato oggi l'accordo sugli istituti di conciliazione vita-lavoro.

Si tratta a nostro parere di un ottimo accordo che sarà vigente fino al 31 dicembre 2020, ma costituirà la base di partenza per l'accordo a regime che dovrà disciplinare questi istituti dal 1° gennaio 2021 in poi. Possiamo dire di essere soddisfatti, soprattutto se si pensa a quali fossero le posizioni della delegazione di parte pubblica all'inizio di questa trattativa, prima di tutto perché non ci siamo arresi e abbiamo continuato a portare avanti le nostre convinzioni sul rimborso forfettario per le utenze e, ancora di più, sui buoni pasto. Non abbiamo ancora acquisito la certezza che queste somme saranno riconosciute ai lavoratori, ma abbiamo finalmente una data entro la quale questa "telenovela" si concluderà: il 30 settembre prossimo. Un termine molto vicino.

Anche sulla parte che regola lo smart working le buone notizie sono tante, la prima tra tutte è che si fermeranno le iniziative unilaterali avviate dall'Agenzia in moltissimi territori e si apriranno

i tavoli sindacali territoriali, perché così prevede l'accordo firmato oggi. Inoltre abbiamo precisato che:

1. la percentuale dello smart working prevista dalla norma al 50 per cento si calcolerà sulle ore lavorabili e non sulle "teste" e che i lavoratori fragili o conviventi con persone fragili non entreranno nel computo del 50 per cento;
2. il 50 per cento non è la percentuale massima di smart working, in quanto questa può essere superata per favorire i genitori di figli di età inferiore ai 14 anni, laddove si rendesse necessario;



3. continueranno a svolgere lavoro agile senza rientri i lavoratori fragili, i conviventi con lavoratori fragili e i genitori di figli di età inferiore ai 14 anni in caso di quarantena per i figli che siano venuti in contatto con soggetti positivi al Covid19. A queste categorie, già tutelate nei precedenti accordi, si aggiungono tutti coloro che hanno particolari e documentate situazioni familiari o personali, che saranno trattate caso per caso;

4. la flessibilità di orario sarà massima e regolata da contrattazioni a livello territoriale;

5. sarà tutelato il diritto alla disconnessione, non vi sarà alcuna deroga alle tutele previste dalle norme e la contattabilità del personale da parte dei superiori gerarchici potrà avvenire solo in determinate fasce orarie che saranno individuate dalla contrattazione locale;

6. chi lo riterrà potrà utilizzare, in luogo dello smart working, l'istituto del co-working, cioè lavorare in un ufficio più vicino alla propria abitazione, di norma entro i confini regionali.

In sintesi, uno degli accordi più avanzati tra quelli stipulati nella pubblica amministrazione.

Avremmo potuto raggiungere risultati ancora migliori se l'Agenzia su alcuni punti, come il coworking, non si fosse attestata su posizioni di retroguardia e avesse accettato le nostre proposte, che tendevano a dare maggiore flessibilità all'istituto senza che questo potesse essere scambiato per un aggiramento della mobilità nazionale.

Ciò che invece ci dispiace profondamente, per il

modo più che per il merito, è stata l'impossibilità di portare a termine il cammino iniziato unitariamente.

Un'organizzazione sindacale, infatti, ha scelto di "sfilarsi" dalla vertenza unitaria all'ultimo momento e senza preventivamente sentire il bisogno di comunicare le sue decisioni ai propri compagni di strada cioè alle scriventi sigle sindacali. Deve essere chiaro ai lavoratori che i meriti di quest'accordo sono solo ed esclusivamente dei sindacati che hanno portato avanti le comuni idee fino all'ultimo e firmato l'accordo odierno, mettendo da parte le eventuali divergenze su singoli punti.

Non sfugga, infatti, che se tutti avessimo tenuto il comportamento poco responsabile di alcuni e avessimo mandato a monte tutto, non firmando nessun accordo, da domani non si aprirebbe nessuna trattativa territoriale, i dirigenti deciderebbero le sorti dei lavoratori a livello unilaterale e l'Agenzia avrebbe potuto fare a meno di prendersi l'impegno a chiudere la vicenda dei buoni pasto entro fine mese.

A maggior ragione, qualora le risposte dell'Agenzia in merito dovessero essere positive, che nessuno provi ad appropriarsi di meriti non suoi con firme postume. I meriti sono riservati a chi si è messo in gioco e, soprattutto, si è comportato lealmente con i lavoratori e con i compagni di strada.

# ISCRIZIONI UNIVERSITARIE ANNO ACCADEMICO 2020/2021

UNIVERSITA' PEGASO - UNIVERSITAS MERCATORUM

NUOVI CORSI DI LAUREA - AGEVOLAZIONI PER GLI ISCRITTI

FABIO TOZZI



# PEGASO

## Università Telematica

**A**ttive le iscrizioni all'anno accademico 2020/2021. Il Dipartimento ha sottoscritto numerose convenzioni con diverse Università Telematiche e non, tra cui l'Università Pegaso, e l'Universitas Mercatorum, l'ateneo delle Camere di Commercio italiane.

Le convenzioni stipulate, oltre a prevedere agevolazioni economiche, hanno previsto anche l'attivazione di un EI-POINT MERCATORUM, e di un ECP-PEGASO - "Centri qualificati d'orientamento per lo svolgimento di progetti didattici, educativi e formativi", presso la sede nazionale CSE-FLP di via Aniene 14 in Roma.

L'offerta formativa di entrambi le Università, prevede ben 29 Corsi di Laurea, 158 Master, 25 corsi di Perfezionamento oltre Corsi di Alta Formazione.

°°°

Queste le novità previste per il nuovo anno accademico.

L'Universitas Mercatorum, ha previsto nuovi corsi di Laurea:

Nuovi corsi di laurea triennali

- Comunicazione e Multimedialità (L-20)
- Scienze Politiche e Relazioni Internazionali (L-36)
- Sociologia e Innovazione (L-40)

Nuovi corsi di laurea magistrali

- Relazioni Internazionali per lo Sviluppo Economico (LM-52)
- Ingegneria Gestionale (LM-31)

°°°

L'Università Pegaso, tra le varie condizioni, ha previsto ulteriori programmi di agevolazioni:

futuro sicuro € 1.500 età inferiore a 21 anni compiuti; retta valida per tutti gli anni di corso; iscrizione al primo anno a 0 CFU;

classform: € 1.500 primo anno; retta anni successivi secondo le convenzioni attivate dall'ateneo;

iscrizione senza limiti di età;

magisterform: € 1.200 primo anno; retta anno successivo secondo le convenzioni attivate dall'ateneo; iscrizione senza limiti di età.

°°°

Le Università Telematiche prevedono una didattica a distanza attraverso video lezioni e audio lezioni consultabili in qualsiasi momento a da qualsiasi dispositivo elettronico.

Per consultare il programma completo dei corsi attivati dall'Universitas Mercatorum e

dall'Università Pegaso visitare i siti internet: [www.unimerca-toum.it](http://www.unimerca-toum.it) e [www.unipegaso.it](http://www.unipegaso.it).

Per le condizioni economiche riservate ai nostri iscritti, con-

sultare i seguenti link:

<https://www.flp.it/ecp-pegaso/>

<https://www.flp.it/eipoint-mercatorum>

Per ottenere le riduzioni sull'offerta formativa è necessario essere iscritti alla FLP, alla CSE-FILAI o alle altre Federazioni della CSE ed essere in possesso di un apposito codice, che va richiesto all'EIPOINT o all'ECP inviando una e-mail all'indirizzo [laurea@flp.it](mailto:laurea@flp.it).

Per qualsiasi altra informazione, inviare una email all'indirizzo [laurea@flp.it](mailto:laurea@flp.it), visitare il sito internet [www.flp.it](http://www.flp.it), home page, nella sezione Dipartimento di Formazione, o telefonare al numero fisso 06-42000358.

# Università Mercatorum

Università telematica delle  
Camere di Commercio Italiane

# THE CLEANERS – I CENSORI DELLA RETE

“

*Presentato al Sundance Film Festival del 2018, The Cleaners indaga su personaggi e strutture che gestiscono il flusso di informazioni sui principali social media. Uno sguardo accattivante e inquietante ai meccanismi di censura della Rete e ai problemi da essi generati.*

Ogni minuto di ogni giorno 500 ore di video sono caricati su YouTube, 2,5 milioni di post scritti su Facebook, 450mila tweet su Twitter. Questi sono i numeri che affollano lo spazio delle piattaforme social, traficate da una comunità di più di tre miliardi di persone. Tanti siamo a essere “connessi”. The Cleaners, presentato all’ultimo Sundance Festival, è un documentario notevole, ben equilibrato, di forte impatto nello snocciolare gli enormi e controversi aspetti legati ai social network: privacy, libertà di espressione, accountability. Moritz Riesewieck e Hans Block ci dicono molte cose, forse di più di quanto siamo in grado di metabolizzare in poco più di ottanta minuti. Primo, le piattaforme social non sono agorà virtuali, luoghi dove, a dirla alla Mark Zuckerberg, «People can share anything with anyone». In teoria (ma solo in teoria) sui social può finirci di tutto, senza responsabilità alcuna di Facebook, Twitter o Google, che continuano ad atteggiarsi a piattaforme tecnologiche, provider di contenuti prodotti da altri. Dopo Trump e Brexit questa linea trincea non regge più, la demarcazione tra aziende tecnologiche e aziende editoriali è troppo sfocata. I contenuti diffusi non sono i migliori, ma i più “virali”, e questo ci porta dritto al secondo tema. Le piattaforme social hanno un preciso business model: fare profitto suscitando interesse e partecipazione. Gli algoritmi fanno il resto, selezionano target e contenuti.

Non tutto quello che è caricato rimane online. Ci pensano i content moderator a controllare la Rete, a renderla più sicura

(e meno democratica) di quanto possiamo immaginare. Migliaia di ragazzi e ragazze che per 10-12 ore al giorno ripuliscono lo “spazio social” da raduni neonazisti, pedopornografia, decapitazioni, salvo il suicidio in diretta perché, racconta uno di loro, se il video è in real-time bisogna aspettare che finisca prima di poterlo eliminare. Chi controlla i censori della rete? Quali sono le loro linee editoriali? A chi rispondono del loro operato? Queste e altre questioni emergono man mano che ci addentriamo nella visione. Alcuni di loro hanno coraggiosamente deciso di mostrare il loro volto e raccontare il loro mestiere davanti alla videocamera di Moritz Riesewieck e Hans Block. 25mila immagini, questo è il loro daily target. Appena il 3% del lavoro di ognuno è esaminato dai team leader.

I Cleaners non sono dipendenti delle grandi aziende della Silicon Valley, ma lavorano nella squallida periferia di Manila. Forza lavoro in outsourcing, sempre più frequente tra le società tecnologiche. Mediamente istruiti e pagati pochissimo, molto meno rispetto ai colleghi americani. Tutto intorno a loro, per un bizzarro ossimoro visivo, cumuli di spazzatura su cui altri giovani rimestano per guadagnarsi da vivere. «È l'unico lavoro per avere un salario decente, – racconta uno di loro, – il mondo dovrebbe sapere che ci siamo, che c'è qualcuno che ripulisce i social media. Facciamo del nostro meglio per milioni di persone, il nostro obiettivo è mantenere le piattaforme sociali sicure il più possibile, per proteggere la gente, noi siamo come poliziotti».

Si sente un pò come Rodrigo Duterte, il Presidente del terrore, della guerra alla droga, che ha fatto uccidere, torturare, sparire arbitrariamente circa settemila persone tra tossicodipendenti e spacciatori. Ma non tutti lo vivono così il mestiere di content moderator. C'è chi vuole smettere, le immagini di tanta bestialità umana che si vedono in rete sono spesso insopportabilmente orrende. Da Manila agli Stati Uniti, alla vera big issue che racchiude tutte le altre: l'impatto politico che le piattaforme hanno sulle dinamiche globali.

Dalle elezioni di Donald Trump nel 2016, alle repressioni di Recep Erdogan, al massacro dei Rohingya in Myanmar, ai video dell'ISIS. Quello che c'è (o non c'è) in Rete condiziona la qualificazione politica di quanto accade nel mondo,

di un fatto, una notizia, un evento. Da aspetti di drammatica attualità, come i bombardamenti sulla Siria e le efferatezze del Califfato, ad alcune ilarità. Una su tutte, il corpo maschile nudo con la testa di Donald Trump. Troppo piccolo il pene per uno che promette di rendere l'America «Great Again». Troppo offensivo per la personalità di un Presidente. E così il disegno della giovane artista Illma Gore, 50 milioni di condivisioni sui social, è stato rimosso dalla rete. C'è molto di più degli attributi del Presidente degli Stati Uniti e della pornografia a finire sotto la scure dei censori dei social. Dinanzi alla Commissione del Senato americano che indaga sulle interferenze russe nelle elezioni del 2016, Colin Stretch, vicepresidente e consulente legale di Facebook, ammette, dopo qualche pudica esitazione, che sì in effetti l'azienda ha sviluppato un sistema di geo-blocking congegnato per rendere invisibili in un dato Paese contenuti ritenuti illegali dal suo Governo. Nella maggior parte dei casi, continua Stretch, arrossendo, «[...] si tratta di contenuti che non hanno nulla a che vedere con questioni politiche».

Non la pensa ovviamente così Yaman Akdeniz, professore di diritto a Istanbul. «Facebook rimuove tutto quello che il Governo turco gli chiede di rimuovere, soprattutto critiche politiche». In Turchia la cesura si fa autocensura. «Non mi piace questa soluzione, ma l'alternativa era essere completamente oscurati», ammette con un certo imbarazzo Nicole Wong, ex policy maker di Google e Twitter. Nel 2004 aveva detto «[...] dobbiamo decidere cosa non può essere visto nelle piattaforme, c'è una scelta in questo. E la scelta è dettata dal contesto [...]». Il contesto in questo caso ha la faccia di Erdogan e il corpo della Turchia, un mercato da cui non si può essere tagliati fuori anche al prezzo di cancellare “propaganda terroristica”, il che, come fa notare il Senatore americano Lindsey Graham, significa inevitabilmente spegnere l'attenzione sulle vittime.

Abdulwahab Tahan della NGO Airwars lo conferma: «Il mio lavoro è di raccogliere e archiviare i video sugli attacchi aerei in Siria prima che scompaiano dalla Rete. Gli attivisti in Siria caricano tantissimo materiale, soprattutto video, su YouTube. Dopo che abbiamo archiviato i video, geolocalizziamo i dati [...], senza il nostro lavoro il regime avrebbe ancora più mano libera, nessuno lo sfiderebbe,



# THE CLE

ci sarebbero ancora più vittime civili. Questi video sono parte della guerra, sono prove per il futuro. Il problema è che molto spesso sono classificati come video dell'ISIS e quindi vengono cancellati da YouTube. Questo colpisce molte organizzazioni impegnate in Siria».

In tutti i casi gli algoritmi sono assai più influenti dei giornalisti. David Kaye, Relatore speciale delle Nazioni Unite per la libertà di espressione, non è ottimista: «[...] Le piattaforme social avranno sempre più potere nel decidere cosa possiamo o non possiamo vedere. Nel tempo avremo sempre meno infor-

mazioni disponibili, informazioni provocatorie e non dovremo meravigliarsi se la società sarà più povera». Non ci rassicurano le testimonianze dei pezzi grossi di Facebook, Google e Twitter, ascoltati dalla Commissione di inchiesta del Senato americano su crimini e terrorismo, nell'ottobre del 2017. Tutti hanno detto di fare del loro meglio per proteggere le piattaforme da terroristi, jihadisti, estremisti di vario genere, tutti garantiscono di avere migliaia di persone che esaminano migliaia e migliaia di pagine per bloccare la diffusione di contenuti sediziosi ed evitare le interferenze



# CLEANERS

di agenti stranieri nel processo democratico degli Stati Uniti. «Abbiamo diecimila persone che lavorano per la sicurezza e investiremo ancora di più nel 2018» (Colin Stretch).

Secondo Tristan Harris, il famoso ex Google design ethicist, «uno che ha cercato di dare una coscienza alla Silicon Valley», come lo ha definito l'Atlantic, le piattaforme sono indubbiamente programmate per provocare comportamenti e reazioni estreme. «C'è un malinteso di base, ed è pensare che la natura umana sia natura umana e la tecnologia sia tecnologia, cioè uno strumento neutrale. Questo non è vero perché la tecnologia ha pregiudizi, posizioni, obiettivi. Il suo obiettivo è attirare l'attenzione di quanta più gente possibile. Oltraggio, offese, violenza, insomma il male

del mondo, vanno bene allo scopo, Facebook ne beneficia».

Le ultime scene di *The Cleaners* ci riportano da dove avevamo cominciato il nostro viaggio, nei sobborghi di Manila tra i cumuli di rifiuti. Qualcuno smetterà, qualcuno ammette di non essere più lo stesso da quando ha iniziato questo lavoro («è come se un virus si fosse impossessato nel mio cervello»), qualcuno stringe i denti. Qualcuno non ce l'ha fatta, si è suicidato, inspiegabilmente, con una corda intorno al collo. Era specializzato nella censura di video di autolesionismo estremo.

*FONTE: geomovies.it*

# “MORE MORRICONE”

L'ALBUM TRIBUTO AL CELEBRE COMPOSITORE

■ MATTEO PITOTTI

**U**n album per omaggiare un ambasciatore della musica mondiale. “More Morricone” è l'opera tributo che Ferruccio Spinetti e Giovanni Ceccarelli hanno dedicato ad Ennio Morricone, su impulso della Bonsai Music. I due artisti italiani si sono trovati a fondere il loro sapere artistico celebrando la grandezza del Maestro, Premio Oscar alla carriera scomparso lo scorso 6 luglio. “More Morricone”, in vendita dal 18 settembre sia in CD che su piattaforma digitale, è un lavoro elaborato un anno fa e destinato soltanto oggi alla platea. Il progetto è nato dal desiderio di cogliere l'opportunità di vivere con uno sguardo diverso le emozioni in musica che il compianto compositore ha regalato al mondo. Contrabbasso e pianoforte sono gli artefici di questa audace operazione che intende tradurre in maniera diversificata il sentimento delle canzoni del celebre arrangiatore.

Ad esplicitarne l'intento sono le parole degli stessi autori: «I temi di Morricone vivono di vita propria a prescindere dal cinema. Quando sono così belli non c'è bisogno di un'orchestra sinfonica perché bastano le note del tema stesso a trasmettere emozioni forti», ha dichiarato Spinetti, contrabbassista e membro della Piccola Orchestra Avion Travel. «Abbiamo cercato di alternare dei brani che sono dei classici, perché appartengono a dei film storici, come quelli di Sergio Leone, melodie che tutto il mondo conosce, a dei brani che faranno scoprire un Morricone magari meno conosciuto - ha spiegato Ceccarelli, pianista con oltre 30 album incisi come solista, ospite e sideman - Rimaniamo affascinati dalla capacità di Morricone di comporre qualcosa che una volta ascoltato resta nell'immaginario e nella memoria per sempre». Quindici le





composizioni proposte nell'album, realizzato con l'ausilio di Massimo Cardinaletti, esperto di musiche da film ed amico del leggendario musicista. Ad unirsi al gruppo di lavoro, la cantante di origini belghe Chrystel Wautier chiamata a prestare la sua voce per tre canzoni, rispettivamente: *Hurry To Me* (tratta dal film "Metti una sera a cena"), *My Heart and I* (dalla serie "La Piovra") e *Un ami* (dal film "Revolver") che fu poi successivamente inserita da Quentin Tarantino nel film "Bastardi senza gloria".

L'idea dell'album è arrivata da Pierre Darmon. Il presidente della francese Bonsai Music Productions ha aperto la strada al lungo lavoro degli artisti che ha visto la sua compiutezza nel settembre 2019, in uno studio di Meudon distante una decina di chilometri da Parigi, dove Morricone fece tappa l'ultima volta per un concerto nel novembre 2018. A legare Darmon alla figura e all'estro del compositore scomparso, il film western "Giù la testa" pellicola dell'intramontabile filone spaghetti-western diretti da Sergio Leone a cui Morricone realizzò la colonna sonora. «Trascorrevo le vacanze a Viareggio. Una sera, nell'agosto del 1972, mio zio mi portò al cinema all'aperto di Lido di Camaiore - ha confessato il responsabile - Avevo 13 anni ed oltre a questo film superbo, ricordo di aver vissuto uno dei miei primi choc musicali, il mio primo contatto con la musica di un mostro sacro.»



# ORVIETO

**G**ia dall'autostrada, quando si avvista la rupe di tufo innalzarsi netta e definita in una vallata di dolci colline, si capisce che Orvieto non è un posto qualunque.

Il paesino dell'Umbria sud occidentale, uno dei pochi della regione a essere stato benedetto dall'autostrada e da una ferrovia che lo collega senza cambi a Roma, Napoli, Milano e Venezia, è perfetto da visitare in due giorni.

“Orvieto è bellissima”, è vero, il contrario è impossibile da sostenere.

Cosa vedere a Orvieto in due giorni?

Tanto.

Vale la pena prendersi un weekend pieno

per rilassarsi ammirando piacevolmente ogni angolo nascosto della città, iniziando appena fuori il perimetro naturale della rupe, ritornando indietro nel tempo: dagli etruschi passando per i romani, le crociate, il rinascimento, il risorgimento, la seconda guerra mondiale fino ai giorni nostri.

Seguendo la strada dalla stazione ferroviaria si incontrano le tombe etrusche conosciute come Necropoli del Crocefisso del Tufo, prima tappa obbligata dei vostri due giorni. La visita è autonoma. Risalite poi fino a piazza Cahen per un rapido passaggio al Tempio del Belvedere etrusco del quale restano la pianta, la scalinata e parte delle fondamenta, per poi spostarvi



*In mezza giornata:  
Mezza giornata significa che state facendo un tour veramente serrato dell'Umbria oppure che siete di passaggio a Orvieto e avete comunque intenzione di visitarla. Promessa doverosa, mezza giornata è davvero poco. Comunque, se questo è il tempo a disposizione, per impiegarlo al meglio potete:*

- *Visitare il pozzo di San Patrizio, la Torre e il Duomo di Orvieto, che sono un po' i simboli della città;*
- *Oppure scoprire l'Orvieto sotterranea, che non mancherà di stupirvi ma solo se non è la prima volta che visitate la città (nel qual caso, la soluzione migliore è la prima).*

di pochi metri verso una delle più belle attrazioni della città.

Il Pozzo di San Patrizio, capolavoro di ingegneria a doppia rampa elicoidale, vi porterà a 54 metri sotto terra. Leggenda vuole che porti fortuna lanciare le monetine nell'acqua direttamente dalla passerella al punto massimo di profondità, prima di risalire senza mai incontrare chi sta scendendo. Di nuovo all'aperto concedetevi una passeggiata alla Fortezza dell'Albornoz, nei giardini comunali, con una magnifica vista sulla vallata sottostante.

Uscite, andate a destra e risalite costeggiando la ex Caserma Piave fino piazza XXIX Marzo, dove si trova la peculiare chiesa di San Domenico.

Della costruzione romanica restano solo l'abside e

il transetto dopo che nel 1932 parte della costruzione fu abbattuta per far spazio all'accademia femminile di educazione fisica, oggi sede della guardia di finanza.

Ma all'interno si trovano la cattedra di Tommaso d'Aquino, che per un periodo visse e insegnò teologia a Orvieto, e il mausoleo del cardinale De Bray realizzato da Arnolfo di Cambio.

Da qui potete ripartire per raggiungere il Palazzo del Capitano del Popolo, uno dei più bei palazzi di Orvieto, sull'omonima piazza.

Se vi dovesse venire voglia di fare una corsa sulla magnifica scalinata mentre ammirate le merlature ghibelline, liberissimi di scalarla. Oggi il palazzo è sede di un centro congressi rinnovato nei primi anni



90 del Novecento.

Da lì puntate alla prossima meta, vicinissima, ma che vi sgranchirà definitivamente le gambe: la Torre del Moro, all'incrocio cardo/decumano tra Corso Cavour, via della Costituente e via del Duomo, visitabile fino in cima ai suoi cinquanta metri, dai quali potrete ammirare un panorama magnifico a 360 gradi. Se siete degli appassionati di tramonti, conservatela come ultima tappa della giornata e intanto procedete lungo corso Cavour, verso piazza della Repubblica e piazza di Sant'Andrea, dove si trova il palazzo incompiuto sede del comune e la chiesa romanica di Sant'Andrea con una splendida torre dodecagonale.

A questo punto della giornata vi siete meritati un po' di struscio: la passeggiata classica degli orvietani comprende il tratto del corso che da piazza della Repubblica arriva alla torre del Moro poi

devia a destra per via del Duomo, verso la meraviglia più conosciuta della città. La facciata si rivela tra i palazzi come una promessa. Ammiratela fermanovi sulla piazza, non ve ne pentirete, anche se la visita interna conviene lasciarla al giorno successivo.

Il Secindo giorno ripartite da dove vi siete fermati: il Duomo.

Che se fuori è di una bellezza struggente, dentro lascia davvero a bocca aperta. La cattedrale gotica in bianco e nero di Lorenzo Maitani, terminata trecento anni dopo da Ippolito Scalza, è un vero capolavoro.

Secoli ben spesi, viene da dire.

Le due cappelle nelle navate laterali meritano una visita approfondita e guidata per ammirare la cappella di San Brizio, con gli affreschi del giudizio Universale iniziati dal Beato Angelico terminati da Luca Signorelli, e la cap-



PELLA del Corporale dove è conservato il panno del miracolo di Bolsena nel reliquiario magnifico di Ugolino di Vieri.

Usciti dalla chiesa, se la giornata è bella, imboccate via Lorenzo Maitani, proprio di fronte al portale centrale, per svicolare lentamente verso uno dei gioielli di Orvieto, il quartiere medievale, fermandovi ad ammirare la Chiesa di San Francesco, costruita nel XIII secolo e punto più alto della città, prima di scendere tra stradine minuscole, ammirare scorci inediti e perdersi piacevolmente in un silenzio atemporale.

Qui saltano le regole: vi perderete in vicoli bui, a volte talmente stretti che ci si passa giusto in due affiancati, tra l'odore di tufo che trasuda. Oppure, previa prenotazione, dedicatevi a Orvieto Underground: il sistema di canali, grotte e cantine scavati nella roccia della rupe per scoprire la storia sotterranea della città. All'uscita riprendete Corso Cavour fino al percorso medievale, che inizia alla Cava.

Ammirate lo scorcio struggente dei tetti arroccati come in un piccolo presepe, illuminati d'oro nel pomeriggio, mentre da via Malabranca scivolote fino alla chiesa di San Giovenale, la più antica della città:

costruita nel 1004 sulle fondamenta di un tempio dedicato a Giove, che all'interno conserva un dipinto della Madonna del Soccorso.

Dalla piazzetta davanti si gode di un tramonto magnifico e capita che siano aperti anche i giardinetti sotto l'ingresso, anche questi scavati nel tufo. Fermatevi ad ammirare un nuovo tramonto, ristorati di bellezza. Ripromettendovi che la prossima volta a Orvieto ci sarà ancora tanto da vedere.

#### Cosa mangiare a Orvieto

La cucina umbra non avrebbe nemmeno bisogno di presentazioni e Orvieto ne è una degna rappresentante. Indipendentemente dal tempo che avete a disposizione, il palombo alla leccarda e il pollo alla cacciatora sono dei must immancabili. Senza dimenticare uno dei grandi protagonisti della terra di Orvieto, ovvero il fungo, esaltato dalle classiche pappardelle. Anche formaggi e insaccati di suino sono delle grandi specialità del posto: non ve ne pentirete ma, come sicuramente avrete capito, visitare Orvieto significa tralasciare momentaneamente qualunque dieta e qualunque esigenza di linea.

# CAMBIARE L'ACQUA AI FIORI

**V**iolette Toussaint è un personaggio incantevole nonostante il suo lavoro non sia dei più allegri visto che è la guardiana di un piccolo cimitero: trascrive tutti i discorsi che si tengono durante i riti funebri, pulisce le lapidi, inaffia le piante, coltiva il suo orticello, pranza con il parroco del paese, si concede qualche risata con i suoi colleghi manutentori e spaventa i ragazzini che di notte campeggiano tra le tombe in cerca di brividi.

Ho due guardaroba, uno lo chiamo "inverno" e l'altro "estate", ma non c'entrano le stagioni, c'entrano le circostanze. L'armadio inverno contiene solo vestiti classici e scuri destinati agli altri, l'armadio estate solo vestiti chiari e colorati destinati a me stessa. Indosso l'estate sotto l'inverno, e quando solo sola mi tolgo l'inverno.

A scompigliare quella vita semplice ci pensa il commissario Julien Seul che una mattina bussa alla porta di Violette con cambiare l'acqua ai fiori una richiesta alquanto bizzarra: sua madre, morta a chilometri di distanza da quel piccolo paesino, ha chiesto espressamente di essere sepolta accanto ad un uomo che riposa proprio in quel cimitero, Gabriel Prudent, sconosciuto al commissario fino a quel momento.

Qui il romanzo si trasforma, aprendosi su linee temporali diverse e perfino cambiando la voce narrante in alcuni capitoli per entrare meglio nella psicologia di tutti i personaggi, nelle loro verità, nei loro sentimenti.

Chi è Violette? Qual è la sua storia? E perché non ha mai denunciato la scomparsa di suo marito tanti anni prima? E invece la storia di Gabriel Prudent e la madre del commissario?



*Valérie Perrin è nata il 19 gennaio 1967.*

*L'incontro con Claude Lelouch nel 2006 ha dato il via alla sua carriera cinematografica come fotografa di scena e poi come co-sceneggiatrice degli ultimi film del regista ma sono soprattutto i suoi romanzi a renderla nota al grande pubblico. Nel 2015 esce il suo primo romanzo, Il quaderno dell'amore perduto (Les Oubliés du dimanche), che ha ricevuto 13 premi.*

*Anche il suo secondo romanzo Cambiare l'acqua ai fiori (Changer l'eau des fleurs), pubblicato nel 2018, ha ricevuto diversi premi tra cui il prix Maison de la Presse che premia un'opera scritta in francese per il vasto pubblico; per la giuria è "un romanzo sensibile, un libro che fa passare dalle risate alle lacrime con personaggi divertenti e accattivanti".*

VALÉRIE PERRIN

# CAMBIARE L'ACQUA AI FIORI

*edizioni e/o*



