

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



LEGGE DI BILANCIO 2021



IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

Sito www.flp.it e-mail: flpnews@flp.it
redazione: Via Roberto Bracco, 45 – 80133 Napoli
redazione romana: Via 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; in tale sito troverete anche informazioni aggiornate relative ai singoli settori sindacali, nonché tutte le indicazioni per iscriversi alla FLP.

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

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

ASSOCIATO USPI UNIONE STAMPA PERIODICA ITALIANA PUBBLICITÀ



FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche)
Via Piave, 61 – 00187 Roma
Tel. 06- 42000358 Fax. 06 - 42010268
e-mail: flpnews@flp.it sito internet: www.flp.it

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

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

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

http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_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

REDAZIONE:

Marco Carlomagno, Roberto Sperandini, Lauro Crispino,
Vincenzo Patricelli, Roberto Cefalo.

COLLABORATORI:

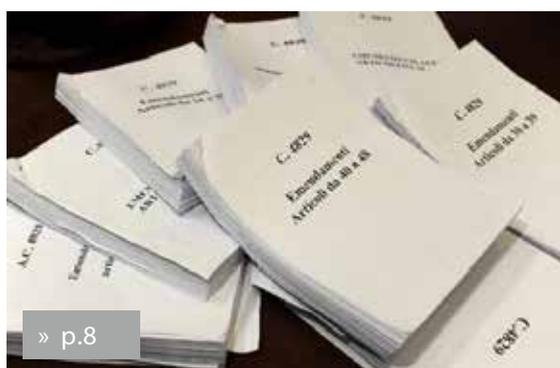
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,
Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli, Fabio
Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo Pitotti,
Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso, Chiara Sernia,
Francesco Luise,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

10 EVENTI

14 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

16 AGENZIE FISCALI

19 MIBACT

20 DIFESA

22 AGENZIE FISCALI

24 ENTRATE

26 GIUSTIZIA

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



“

Il mese di dicembre è pieno di tradizioni che si ripetono ogni anno, dalla corsa ai regali alla preparazione del presepe o dell'albero di Natale.

Fra le varie tradizioni c'è anche quella dell'approvazione da parte del Parlamento di quella che una volta era conosciuta come legge finanziaria e che ora si chiama Legge di Bilancio.

Negli anni abbiamo assistito alternativamente a finanziarie "lacrime e sangue" e a leggi più disinvolte, che spesso si riducevano a un assalto alla diligenza da parte di lobbies e gruppi di pressione per portare a casa qualche gruzzoletto, che fossero destinati alla Federazione Bocce o al Festival del cinema di Ponzano e Soratte poco importava, l'importante era premiare il proprio elettorato.

Quest'anno la Legge di Bilancio arriva al culmine di anno diverso dagli altri, in cui la crisi sanitaria prima ed economica poi ha costretto il Governo richiedere al Parlamento numerosi scostamenti di Bilancio per poter predisporre dei Decreti Legge che limitassero i danni per le attività economiche in difficoltà e creassero il terreno per un rimbalzo dell'andamento dell'economia.

Sarà comunque anche questa una Legge molto grande, per quantità di norme e per quantità di denaro che mette in movimento. La FLP nel corso di questi mesi ha più volte contattato esponenti di maggioranza e opposizione e membri del Governo per sottoporre loro le nostre proposte, finalizzate non tanto al contentino economico una tantum, alla manciata elettorale, ma a portare innovazione nella gestione del rapporto fra Amministrazione e dipendenti pubblici, sia in termini normativi che economici.

In questo numero è presente una rassegna approfondita delle nostre proposte e un primo commento sulla Legge di Bilancio.

Questo mese si è tenuto anche il Comitato Direttivo Nazionale FLP, purtroppo in modalità telematica.

E' stata l'occasione per approvare il bilancio, per apportare alcune modifiche allo Statuto, per fare il punto su tanti argomenti che ci stanno a cuore, e per scambiarci gli auguri di Natale.

Colgo l'occasione per formulare a tutti i lettori gli auguri di un Felice Natale e che l'Anno Nuovo porti una ventata di serenità, di cui abbiamo tutti tanto bisogno.

*Marco Carlomagno
Segretario Generale FLP - CSE*

LEGGE DI BILANCIO 2021

ACCOLTI DIVERSI EMENDAMENTI PROPOSTI DALLA FLP

La Commissione Bilancio della Camera, in sede referente, ha licenziato il testo della Legge di bilancio 2021 che sarà in approvazione presso l'Assemblea di Montecitorio.

Nel corso dei lavori, che hanno visto la confluenza su molte delle modifiche apportate da tutti i gruppi parlamentari, di maggioranza e opposizione, sono stati anche approvati numerosi emendamenti sul lavoro pubblico, in molti casi presentati e voluti fortemente dalla FLP e dalla Confederazione CSE.

Non tutti nella loro formulazione finale sono interamente condivisibili, a seguito delle modifiche apportate dalla Commissione, in ossequio a presunti vincoli di bilancio e all'intervento delle singole Amministrazioni, che in diversi casi ne hanno ridotto la portata e visione complessiva, ma la nostra valutazione, al momento, riguardo agli emendamenti approvati per i settori interessati, nel complesso è comunque positiva.

In particolare, sul tema della contrattazione integrativa e del finanziamento dei Fondi risorse decentrate sono state approvati gli emendamenti che riguardano: il Ministero della Difesa (art.165 bis) con un'integrazione a partire dal 2021 di 20 milioni di euro sul Fondo e di ulteriori 30 per la rivalutazione dell'indennità di amministrazione; il Ministero della Giustizia (art. 159) integrazione del Fondo risorse decentrate di 6 milioni per il 2021, 8,4 per il 2022 e ulteriori 10 per il 2023; il Ministero dell'Interno (art. 63 bis) 28 milioni di euro per il FRD 2021 e ulteriori 5 per l'indennità di amministrazione; per L'ICQRF (Ispettorato Controllo Qualità e Repressione Frodi del Ministero delle Politiche Agricole) (art. 21) vengono stanziati ulteriori 1,5 milioni di euro per corrispondere le indennità a detto personale.

Sul fronte delle assunzioni segnaliamo inoltre nuove assunzioni autorizzate al Ministero della Difesa per com-

pletivi 431 posti nel triennio 2021/2023 (art. 160 bis), quelle al Ministero degli Esteri e della Cooperazione internazionale e del Ministero dell'Università e della Ricerca (art. 161), al Ministero della Giustizia (art. 159), all'Agenzia Italiana del farmaco (art. 77 bis) e alle Capitanerie di Porto (art. 166 bis).

Inoltre come annunciato nei giorni scorsi dalla Ministra Dadone, è stata approvata una norma inserita nell'art. 159 che prevede l'utilizzo in contrattazione integrativa dei risparmi derivanti nell'esercizio finanziario in corso sul lavoro straordinario e sui buoni pasto, ai fini del loro utilizzo per il pagamento della produttività e degli istituti legati al welfare aziendale.

Segnaliamo inoltre anche le nuove misure in materia di utilizzo dei risparmi derivanti dalla riorganizzazione della Camera per remunerare il lavoro straordinario del personale sanitario (art. 74 bis), oltre a provvedimenti volti alla stabilizzazione del personale, riconoscimento indennità ad assistenti sociali e operatori sociosanitari, tutela di lavoratori fragili (art. 81 bis), stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili (art. 52 bis), interventi per la polizia locale (art. 166 bis) e proroga sino al 31 dicembre 2023 dell'istituto della cosiddetta isopensione.

Una valutazione più complessiva di questa, come della altre modifiche apportate dalla Commissione Bilancio in materia di lavoro, di emergenza sanitaria, di piano vaccinale, così come dell'intera legge di bilancio, la faremo con specifici comunicati prossimamente, nel momento in cui, con l'approvazione da parte dell'Assemblea della Camera, il testo avrà una versione sostanzialmente definitiva che non sarà oggetto di modifiche da parte del Senato, visti i tempi ristretti per l'approvazione per non andare in esercizio provvisorio.



LEGGE DI BILANCIO 2021

LE PROPOSTE FLP DI MODIFICA NORMATIVA PER IL RILANCIO DEL LAVORO PUBBLICO

SUPERAMENTO DEL TETTO MASSIMO PREDEFINITO DEI FONDI RISORSE DECENTRATE

MISURA

Si propone di abrogare la norma che prevede il divieto di superamento dell'entità delle risorse dei Fondi risorse decentrate delle singole Amministrazioni, già disponibili delle stesse e quindi senza aggravio per il bilancio dello stato, rispetto a quelle predeterminate e cristallizzate negli anni precedenti (2015/2016).

SCOPPO

permettere l'utilizzo delle risorse disponibili nei FRD delle Amministrazioni, non decurtandole a monte, permetterebbe di utilizzare in sede di contrattazione integrativa risorse già nella disponibilità storica delle Amministrazioni, o rinvenienti da risparmi di spesa e/o da convenzioni per attività svolte per conto terzi, quindi senza gravare come nuovi oneri sul bilancio dello Stato. In tal modo si potrebbero implementare gli istituti della produttività collettiva e individuale, valorizzare le posizioni organizzative e di responsabilità, permettere il dispiegarsi delle progressioni economiche e il riconoscimento del merito, contribuendo a costo zero per il bilancio al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle nostre Amministrazioni.

MODIFICHE LEGISLATIVE

L'art. 23 comma 2 del Decreto legislativo 75/2017 è abrogato.

L'articolo 43, comma 3 della legge 449/97 è così riformulato: Ai fini di cui al comma 1 le amministrazioni pubbliche possono stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, i ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, affluiscono al FRD delle Amministrazioni.

L'articolo 43, comma 5 della

Legge 449/97 è così riformulato: I titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi, non inferiori al 2 per cento, di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio sulle spese di parte corrente aventi natura non obbligatoria; i risparmi effettivamente conseguiti vanno ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, come disciplinate dalla contrattazione di comparto. Per l'amministrazione dei beni culturali e ambientali l'importo che costituisce economia di bilancio è pari allo 0,50 per cento della

quota accantonata ai sensi del presente comma; l'importo residuo è destinato ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale tecnico e le retribuzioni di risultato del personale dirigente della medesima amministrazione.

L'articolo 16, comma 5 del DL 98/2011 è così riformulato: In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei soldi di

finanza pubblica, sono utilizzate annualmente per la contrattazione integrativa; il 50 per cento delle stesse è destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

L'articolo 9, comma 2-bis del Decreto Legge 78/2010, ultimo periodo, recante la frase "A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo" è abrogato.

PIENA ESIGIBILITA' DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

MISURA

si propone di chiarire la portata dei controlli agli accordi sottoscritti in sede di contrattazione integrativa alla correttezza del rispetto dei vincoli economici e delle disposizioni previste nei Contratti collettivi nazionali.

SCOPPO

oggi la contrattazione integrativa subisce ulteriori ritardi da una serie di controlli che esulano dal rispetto dei vincoli economici o delle norme contrattuali. In questi anni gli Uffici dell'IGOP e della Funzione Pubblica hanno adottato una prassi, sempre più consolidata, che li vede entrare nel merito delle singole scelte delle parti contraenti, esulando dalle proprie specifiche competenze, o fornendo interpretazioni di parte che non trovano fondamento nei CCNL e nelle stesse norme. Questo provoca ritardi nella stipula dei Contratti integrativi, lunghissimi tempi di certificazione, ostacoli all'utilizzo delle risorse, vanificando il ruolo e gli ambiti della contrattazione integrativa.

Si propone un intervento sui commi 1 e 2 dell'art. 40 bis del D. Lgs 165 che da una parte semplifichi l'attuale doppio passaggio di certificazione (Collegio dei revisori e UCB in prima battuta e Funzione Pubblica e IGOP in seconda battuta) relativo sempre alla compatibilità economico finanziaria, e limiti l'intervento degli organi certificatori alla verifica della corretta applicazione delle norme e delle disposizioni contrattuali e non invece all'interpretazione unilaterale delle stesse.

SUPERAMENTO DELLA TRANSITORietà DELLA NORMA SUI PASSAGGI TRA LE AREE

MISURA

È necessario che venga portata a regime la possibilità, ora limitata e adottata in via sperimentale per un triennio, poi prorogata, per le Amministrazioni di prevedere procedure concorsuali di passaggio tra le aree con la copertura fino al 30% dei posti disponibili negli organici.

Con tale norma appare necessario anche derogare per tale fattispecie al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, valorizzando quello immediatamente precedente, riconoscendo all'esperienza professionale e alla formazione conseguita, il valore di credito formativo.

SCOPPO

In questo modo si darebbe la possibilità alle Amministrazioni di avvalersi della professionalità e delle competenze maturate negli anni dal personale nell'esercizio delle funzioni istituzionali, motivando il personale che oggi si vede bloccata ogni prospettiva di carriera. La percentuale del 50 per cento riservata permetterebbe comunque quel mix tra esperienza professionale e nuove assunzioni, che può essere da subito un volano per accrescere il valore e la qualità delle prestazioni rese nei confronti di cittadini e imprese, riconoscendo una dinamica professionale propria del mondo del lavoro privato.

MODIFICHE LEGISLATIVE

L'art. 1 comma 1 ter del DL 162/2019 è così modificato:

A far data dal 1 gennaio 2021 le Pubbliche Amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per le progressioni tra le aree

riservate al personale di ruolo, nella misura massima del 50 % dei posti previsti nei piani di fabbisogni come nuove assunzioni. Tenuto conto dell'esperienza professionale acquisita e delle relative competenze

maturate il titolo di studio richiesto per la partecipazione a tali procedure selettive è quello immediatamente inferiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno.

DELEGIFICAZIONE DELLE MATERIE RELATIVE ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

MISURA

Si propone di abrogare quelle norme che negli ultimi anni hanno riservato alla legge tutti i provvedimenti legati all'organizzazione del lavoro, ingessando ogni azione di semplificazione e di miglioramento organizzativo che oggi resta unicamente nella disponibilità e negli atti adottati della dirigenza e della burocrazia.

SCOPPO

Il sistema della partecipazione è riconosciuto da più parti, in particolare dagli esperti di organizzazione del lavoro, come una leva fondamentale per costruire dal basso e con strumenti democratici, percorsi virtuosi di riorganizzazione delle attività in funzione delle esigenze degli utenti. La partecipazione alle scelte, non solo dei lavoratori e degli addetti, ma degli stessi fruitori dei servizi, è condizione ineludibile per quel cambio di passo che è necessario per passare dalla logica degli adempimenti formali e della deresponsabilizzazione, a quella dei risultati e dell'efficienza. Dare spazio alla partecipazione anche nei Contratti di lavoro non significa sposare la vecchia logica della gestione condivisa, ma pur nella distinzione dei rispettivi ruoli, serve a valorizzare il contributo di tutti gli attori al miglior funzionamento delle PA, che sono un patrimonio della nazione e non delle burocrazie di turno.

MODIFICHE LEGISLATIVE

L'art. 5 comma 3 del D. Lgs 165/2001 è così riformulato:

Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro,

nel rispetto del principio di pari opportunità e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la

capacità e i poteri del privato datore di lavoro, garantendo le ulteriori forme di partecipazione previste nei contratti di cui all'articolo 9.

LE PROPOSTE FLP PER I RINNOVI DEI CONTRATTI

Abbiamo espresso valutazioni critiche sulle misure in materia di lavoro pubblico contenute nel disegno di legge di Bilancio 2021, approvato dal Governo e ora all'esame del Parlamento.

Pertanto, abbiamo richiesto la ripresa del confronto con la Ministra Dadone e interessato le Commissioni parlamentari impegnate nel lavoro di esame del disegno di legge per illustrare le nostre proposte di modifica.

Purtroppo, come era prevedibile, la proclamazione dello sciopero da parte di CGIL, CISL e UIL per il 9 dicembre ha reso questo percorso più accidentato e difficile, dando fiato non solo alle posizioni di chi lo ritiene intempestivo e non motivato, ma anche a tutti quei portatori di specifici interessi, che vogliono approfittare di questo scivolone di una parte del fronte sindacale per rilanciare politiche di smantellamento del lavoro pubblico, ridimensionamento dei diritti, nuove privatizzazioni, mettendo in discussione ruolo, funzione, dignità e professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno dimostrato, ancora una volta, durante questa pandemia, di essere la spina dorsale del Paese.

Non discutiamo il diritto allo sciopero, che rispettiamo ma che non riteniamo opportuno in questo periodo di grave emergenza sanitaria ed economica, per non far mancare neanche per un giorno servizi e prestazioni rese dalle Pubbliche Amministrazioni a cittadini e imprese.

FLP è il sindacato che, oltre a rivendicare il diritto al rinnovo dei contratti, è anche l'unico che con proprie iniziative giurisdizionali ha ottenuto la sentenza 178/2015 della Corte Costituzionale che ha cancellato il reiterato blocco del rinnovo dei contratti pubblici durato oltre 10 anni.

Nessuno più di noi ha le carte in regola per rivendicare con forza il rinnovo dei contratti.

E lo stiamo facendo in questa occasione, sia sollecitando l'Aran all'esame della nostra proposta per un nuovo ordinamento professionale (diritto alla carriera e nuovi

profili professionali) e per una moderna organizzazione del lavoro e dei processi, sia incalzando Governo e Parlamento ad adottare le misure legislative necessarie a superare gli attuali vincoli economici e normativi che ci impediscono di andare in tale direzione.

Quattro sono le direttrici delle nostre proposte alla Ministra Dadone e alle Commissioni Parlamentari, che vanno di pari passo con la richiesta di un ulteriore adeguamento delle risorse stanziare per il triennio 2019-2021, che potete leggere in dettaglio nel documento allegato, e di cui riportiamo qui solamente i titoli:

SUPERAMENTO DEL TETTO MASSIMO PREDEFINITO DEI FONDI RISORSE DECENTRATE;

SUPERAMENTO DELLA TRANSITORIETA' DELLA NORMA SUI PASSAGGI TRA LE AREE;

DELEGIFICAZIONE DELLE MATERIE RELATIVE ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO;

PIENA ESIGIBILITA' DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.

Ma vi è anche un orizzonte più ampio.

Le risorse del Recovery Fund, e quelle contenute nella legge di Bilancio, possono e debbono essere l'occasione per un concreto rilancio delle azioni e delle attività delle nostre Amministrazioni, per decenni governate solo dalla logica dei sacrifici e della riduzione dei costi, che hanno portato a situazioni ormai ingestibili in termini di organici e di ricambio generazionale, di riconoscimento delle professionalità e delle carriere, di investimenti tecnologici e infrastrutturali, di digitalizzazione dei processi e di formazione degli addetti.

Pertanto il rinnovo dei contratti di lavoro diventa un pezzo importante nella strategia di rinnovamento e di rilancio economico e sociale del Paese.

Con questa convinzione continueremo a portare le nostre idee e il nostro contributo a tutti i livelli, senza fare sconti a nessuno.

QUESTO TEMPO NUOVO

LA SOCIETÀ E L'ECONOMIA IN UN TEMPO CHE CAMBIA

Digital Talk promosso da Consenso Europa



Questo tempo nuovo

La società e l'economia in un mondo che cambia

Lunedì 21 dicembre 2020 ore 15:00

introduce **Stefano Di Traglia**, Senior Advisor Consenso Europa



Luca Bianchi
Direttore
Svimez



Gaetano Manfredi
Ministro dell'Università
e della Ricerca



Marco Patuano
Presidente
AZA



Elisa Schembari
Presidente
RedSeed Ventures



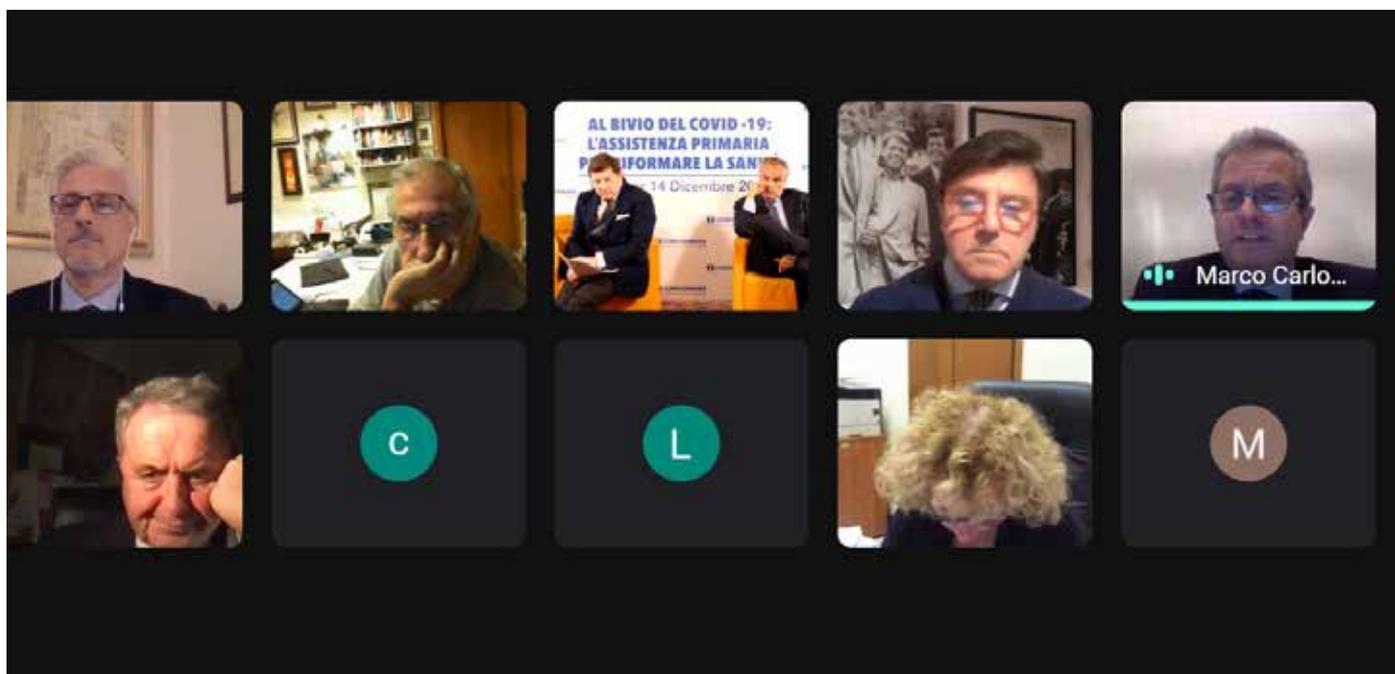
**S. Em. Cardinale
Matteo Zuppi**
Arcivescovo di Bologna

conclude **Stefano Colarieti**, D.G. Consenso Europa

Per partecipare scrivere a comunicazione@consensoeu.com

Il 21 dicembre, il Segretario CSE e FLP Marco Carlomagno ha partecipato al digital debate organizzato da Consenso Europa “Questo tempo nuovo. La società e l'economia in un mondo che cambia”, con il Ministro Gaetano Manfredi, Luca Bianchi Svimez, Marco Patuano di a2a, Elisa Schembari RedSeed Ventures e il Cardinale Matteo Zuppi. Il confronto si è basato sulle principali sfide ed opportunità che ci attendono nel 2021 per il rilancio del Paese: gli investimenti sul capitale umano, il superamento delle sperequazioni territoriali, il consolidamento dei percorsi di formazione e conoscenza, l'implementazione di sistemi di innovazione trasversale e la transizione al Green. Basi necessarie intorno alle quali costruire l'anno che verrà.

AL BIVIO DEL COVID19: L'ASSISTENZA PRIMARIA PER RIFORMARE LA SANITÀ



Il Segretario Generale FLP Marco Carlomagno ha partecipato al Digital Debate sul tema: "Al bivio del Covid19: l'Assistenza Primaria per riformare la sanità".

L'evento, moderato dal Vice Direttore di La7 Andrea Pancani, ha visto la partecipazione del Presidente di Confcooperative Sanità Giuseppe Milanese, di Antonio Gaudio di CittadinanzAttiva, di Mons. Vincenzo Paglia, della Presidente della Commissione Sanità del Senato Annamaria Parente, di Angela Adduce della Ragioneria Generale dello Stato e di Salvatore Poidomani Segretario del SUNAS.

Dibattito focalizzato sulla riorganizzazione del sistema delle cure primarie, microteam multiprofessionali e multidimensionali, medicina generale territoriale e "cura sociale professionale" di iniziativa, modernizzazione della pubblica amministrazione, e alleanza tra pubblico e privato in un'ottica di sussidiarietà circolare.

SOSTENERE L'OCCUPAZIONE PER RILANCIARE LE IMPRESE

LE POLITICHE DEL LAVORO PER LA TENUTA SOCIALE ED ECONOMICA DEL PAESE



Il Segretario Generale FLP Marco Carlomagno ha partecipato al Digital Debate sul tema: “Sostenere l’occupazione per rilanciare le imprese. Le politiche del lavoro per la tenuta sociale ed economica del Paese”.

Durante l’evento, moderato da Lorenzo Salvia del Corriere della Sera, Carlomagno si è confrontato con il Sottosegretario al Lavoro Francesca Puglisi: “è necessario che le politiche del lavoro e la politica industriale vengano definite a livello nazionale, senza fondi a pioggia ma attraverso investimenti precisi per tutti i settori, a partire da quello della formazione. Non possiamo permetterci di investire in formazione per professionalità che non esistono o non esisteranno più. Dobbiamo aiutare le PMI perché le tecnologie non sono sufficienti se mancano le competenze per saperle sfruttare al meglio.”

È fondamentale una regia e una visione unitaria da parte dello Stato.”

Digital talk

COME RIGENERARE LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.

PROVIAMOCI TUTTI INSIEME PRIMA DI PROMUOVERE INIZIATIVE DI PROTESTA

SAVE THE DATE
GIOVEDÌ 3 DICEMBRE
ORE 14

CODIRP / COSMED / CSE

La CSE, unitamente alle Confederazioni sindacali CODIRP e COSMED, ha organizzato il primo di una serie di digital talk sui temi del rilancio della PA in questa fase, così difficile, caratterizzata dall'emergenza sanitaria e dalle conseguenti gravi ripercussioni economiche.

All'evento sono intervenuti tra gli altri, la Presidente e la Vice Presidente della Commissione Lavoro Pubblico e Privato della Camera, Debora Serracchiani e Renata Polverini, la Vice Presidente della Commissione Ambiente, Territorio e Lavori Pubblici della Camera Rossella Muroi, l'On. le Claudio Durigon, componente della Commissione Lavoro Pubblico e Privato della Camera.

Siamo in prima linea, come CSE e come FLP, per porre al centro del dibattito la necessità di trasformare questa situazione emergenziale in nuove opportunità che consentano alle nostre Pubbliche amministrazioni di essere sempre più moderne, innovative e capaci di essere un volano non solo per la piena soddisfazione dei bisogni dei cittadini e delle imprese, ma anche per assecondare con efficacia le misure per il rilancio del nostro Paese.



MARATONA per un NUOVO SISTEMA PUBBLICO

RiGENERiamo la PA prima di iniziative di protesta - Prima Tappa
3 dicembre 2020 - ore 14

Moderata:

Stefano Di Traglia - Giornalista

Interventi:

- Tiziana Cignarelli - Segretario Generale CODIRP
- Giorgio Cavallero - Segretario Generale COSMED e Vice Segretario Nazionale ANAAO ASSOMED
- Marco Carlomagno - Segretario Generale CSE

Dibattito Confederazioni Sindacali del Settore Pubblico

(Roberto Cefalo, Responsabile Politiche Contrattuali CSE - Attilio Fratta, Segreteria Generale CODIRP, Segretario Generale Dirigenti Scuola - Aldo Grasselli, Segretario Generale aggiunto COSMED e Presidente FVM - Francesco Lucà, Segretario generale Codirp, Presidente della Fondazione Arca Radiologica - Vincenzo Patricelli, responsabile Dipartimento Politiche Economiche CSE, Gilberto Gini - SmartWorkersUnion)

Sono previsti gli interventi di:

- On. Debora Serracchiani - Presidente XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato
ore 14:00
- On. Rossella Muroi - Vicepresidente Commissione Ambiente, Territorio, Lavori Pubblici della Camera alle ore 15,00
- On. Renata Polverini - Vicepresidente XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato della Camera
- On. Claudio Durigon - Componente XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato della Camera

Sono state invitate tutte le Confederazioni sindacali del pubblico impiego.

NEXT GENERATION EU: QUANTA DISUGUAGLIANZA POSSIAMO ANCORA PERMETTERCI? INADEGUATE LE MISURE SUL LAVORO PUBBLICO

il nostro articolo sull'UFFPOST

La seconda, drammatica, ondata della pandemia da Covid-19 ha posto in secondo piano il dibattito sui possibili usi dei fondi europei per la ripresa.

È necessario ricordare, invece, che quello che viene chiamato “recovery fund” è stato denominato dalla Commissione Europea “Next generation EU”, una denominazione che, parafrasando De Gasperi, guarda alla prossima generazione e non alla prossima elezione.

A nostro parere, è utile continuare a parlare di uso alternativo di fondi dai quali dipende il futuro del nostro Paese mettendo al centro i due principali nodi da sciogliere: il primo riguarda le politiche di riduzione delle disuguaglianze, non già e non solo per senso di giustizia e per rispondere al dettato della nostra Costituzione (che sarebbero già sufficienti come argomenti), ma per stimolare una crescita economica stabile e duratura.

Gli studi di Stiglitz a livello internazionale, di Alesina e Perotti in Italia e le evidenze empiriche riportate da Francisco Ferreira e dalla Banca Mondiale, dimostrano in modo abbastanza chiaro la correlazione negativa tra disuguaglianza e crescita economica. Questa correlazio-

ne risulta ancora più forte a seguito di uno shock economico quale sicuramente è la pandemia di Sars-Cov 2.

I motivi sono intuitivi: una forte disuguaglianza riduce le opportunità di una parte della popolazione e impedisce di esprimere a pieno il potenziale economico; aumenta la possibilità di tensioni sociali, episodi di violenza e instabilità anche politica e quindi disincentiva gli investimenti privati interni e attrae meno capitali dall'estero; favorisce un'allocazione inefficiente delle risorse; aumenta il potere delle lobby che cercano di accaparrarsi i fondi.

Quelli elencati sono tutti buoni motivi per avviare politiche che riducono la disuguaglianza sociale ed economica in un Paese che ha visto, come in tutto il mondo, aumentare gli squilibri. Per fare ciò è necessario investire, ad esempio, in formazione generalizzata che aumenti il pieno dispiegarsi delle potenzialità individuali, intervenire per la riduzione dei gap di genere, stimolare la creazione di posti di lavoro stabili e riprendere il cammino verso una legislazione del lavoro che garantisca i diritti sociali dei lavoratori.

Perché ciò si realizzi, però, la preconditione è che lo

HUFFPOST

Stato intervenga direttamente affinché, come prevede l'articolo 41 della Costituzione, vi sia un indirizzo a fini sociali dell'iniziativa economica pubblica e privata.

E qui nasce il secondo problema: la sempre più invocata concordia politica, che dovrebbe sfociare in un indirizzo quasi unanimistico delle scelte.

Molti commentatori auspicano un governo di larghe intese o comunque una cabina di regia unica e condivisa tra tutte le forze politiche.

Ma siamo certi che uno scenario di questo tipo non porterebbe a politiche al ribasso che guarderebbero alle prossime elezioni anziché alla prossima generazione?

Come si può pensare che partiti politici conservatori, che legittimamente rivendicano politiche fiscali a favore della parte più ricca del Paese, possano accettare un intervento pubblico nell'economia che riduca le disuguaglianze? Chi sostiene ancora l'efficacia della curva di Laffer e l'abbassamento dell'imposizione a carico dei più ricchi, certo che alla restante parte del Paese la ricchezza arriverebbe "per colatura", accetterebbe mai di cambiare la propria visione? Allo stesso modo, riguardo al lavoro, è pensabile che chi

sostiene la "deregulation" del mercato del lavoro e la funzione salvifica della "mano invisibile" sui mercati possa di colpo cambiare opinione? È auspicabile un compromesso tra due posizioni antitetiche? Non è molto meglio immaginare scelte nette rispetto alle quali i decisori politici si assumono piene responsabilità nei confronti del Paese?

Questi sono i nodi da sciogliere se vogliamo incamminarci verso una "policy for the new generation".

COMITATO DIRETTIVO NAZIONALE ON ZOOM

Si è tenuto su piattaforma digitale zoom il comitato direttivo nazionale FLP - Federazione Lavoratori pubblici - il sindacato maggiormente rappresentativo nel Pubblico Impiego ed in modo particolare in Agenzia delle Entrate, Ispettorato del Lavoro, Tribunali, Dogane e Agenzie Finanziarie. Hanno partecipato ai lavori, quali componenti del Direttivo Nazionale, gli abruzzesi Vincenzo Mupo (Ag. Entrate), Angelo Piccoli (Ispettorato del Lavoro), Donato Fioriti (settore comunicazione), Enzo Patricelli (Finanze) ed il segretario regionale FLP Abruzzo Massimo Filippello.

“Assicurare servizi efficaci ai cittadini e valore per le imprese, – sottolineano Vincenzo Mupo, Segretario FLP Pescara e Massimo Filippello, sSegretario FLP Abruzzo, – come ridurre le disuguaglianze sociali e riaffermare la scelta costituzionale di un welfare universalistico, sono i concetti che più volte sono stati ribaditi dalla FLP”.

Il Segretario Generale FLP Marco Carlomagno ha interloquito più volte pubblicamente, in presenza e telematicamente, con il Ministro per la Pubblica Amministrazione Fabiana Dadone, con ottimi risultati relativi ad un comparto sempre più al passo con l'innovazione e con un nuovo rapporto sinergico con il cittadino-utente.

“Per anticipare i bisogni del Paese- chiosa il segretario Generale FLP Marco Carlomagno – non possiamo affidarci ai modelli organizzativi del secolo scorso, alle amministrazioni che non dialogano tra loro, alle mille banche dati che non riescono ad integrarsi. L'innovazione non può esaurirsi con il ricorso all'informatica, va coniugata con un impegno costante di tutti a mettere al centro le persone.

Abbiamo rivendicato con forza l'esigenza di rinnovare i contratti e abbandonare i tagli lineari, primo fra tutti quello al salario di produttività dei lavoratori pubblici. Ma con ancor più forza rivendichiamo la nostra volontà di fornire servizi eccellenti”.

“Tutta la FLP- conclude Marco Carlomagno – è impegna-

ta a stare accanto ai cittadini nel denunciare per prima ciò che non funziona.

Chiediamo alla politica più investimenti per fornire un'istruzione, una sanità, un welfare sempre migliori e servizi alle imprese che producano valore aggiunto. Per questo siamo e resteremo connessi con la società civile in tutte le sue forme e declinazioni. Questo consiglio è un'ulteriore occasione per declinare le nostre proposte in una evoluzione di rapporti con la Pubblica Amministrazione”.



SMART WORKING GRANDE OPPORTUNITÀ PER LA PA

La Pubblica amministrazione deve essere **innovativa** su tutti i fronti: **strumenti, organizzazione del lavoro e personale.**

Su queste tre gambe cammina la **Pa del futuro**




La FLP è impegnata da 21 anni per mettere sempre più la PA al passo con i tempi per svolgere al meglio il suo ruolo di “spina dorsale” del Paese, conformemente a quanto previsto dall’art. 98 della Costituzione: “I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione.”

Occorre accelerare su un cambio di mentalità radicale nella PA: valorizzazione e coinvolgimento del personale, smartworking per le attività eseguibili da remoto, lavoro per obiettivi, meno burocrazia e ricorso massiccio al digitale, anche nei concorsi. Cambiare è sempre difficile, soprattutto per motivi culturali.

Occorrono importanti investimenti nelle infrastrutture, soprattutto digitali.

Ma gli ostacoli da superare sono, oltre alle ovvie lobbies economiche, rinnovamento dei processi e della cultura.

Noi ci stiamo provando e tante nostre proposte per innovare la P.A. (definite folli e visionarie) sono state realizzate in questi anni, ma le resistenze culturali e le lobbies che si oppongono al cambiamento sono tante.

Per farcela e rendere irrevocabile il cambiamento occorre, pertanto, una forte azione sinergica tra professionisti del pubblico e del privato per spingere in questa direzione.

RINVIATE LE ELEZIONI RSU AL 2022

RESTANO IN CARICA LE ATTUALI RSU ANCHE IN CASO DI DECADENZA DI UNO O PIÙ COMPONENTI

Si riporta qui di seguito il testo del Notiziario CSE n.13 del 17 dicembre 2020 con cui si informa riguardo al rinvio delle elezioni RSU in programma originariamente il prossimo aprile.

Il Governo, con l'articolo 15 del DL n.157 del 30 novembre 2020, vista la situazione di emergenza sanitaria, ha disposto, con riferimento alla tornata contrattuale 2022-2024, il differimento della rilevazione delle deleghe rilasciate alle Organizzazioni sindacali al 31 dicembre 2021 e, contestualmente, il rinvio delle elezioni RSU, previsto per il mese di aprile 2021, che si svolgeranno entro il 15 aprile del 2022.

La norma trae la sua origine da una richiesta alla Ministra per la Pubblica Amministrazione formalizzata nei mesi scorsi da CGIL, CISL, UIL, CONFSAL e USB.

Come CSE, pur consapevoli della gravità della situazione sanitaria, riteniamo che la rilevazione delle deleghe rilasciate alle OO.SS., avvenendo in via telematica e su dati nella disponibilità delle singole Amministrazioni, poteva essere mantenuta alla scadenza naturale del 31 dicembre 2020, e conseguentemente le elezioni per il rinnovo delle RSU, pur differite rispetto alla scadenza naturale, potevano essere programmate per l'autunno del 2021.

In questo modo non veniva aggirato, come invece è avvenuto, il dato relativo alla consistenza associativa delle singole Organizzazioni sindacali e il mutamento dei livelli di rappresentatività che si sono consolidati nell'anno in corso, garantendo il rinnovo delle rappresentanze unitarie in tempi più ravvicinati rispetto alla primavera del 2022.

Del resto nei mesi scorsi il Paese è stato interessato dalla tornata elettorale per il rinnovo di molti Consigli

regionali e comunali con una platea di elettori certamente superiore a quella interessata dalle elezioni RSU e i mesi che ci avrebbero separato dal rinnovo, da noi auspicato per l'autunno del 2021, avrebbe anche permesso, ove la situazione sanitaria fosse ancora caratterizzata da una fase emergenziale, la predisposizione di un regolamento elettorale che avrebbe potuto prevedere la presentazione telematica delle liste, la realizzazione di assemblee a distanza e anche ove necessario, dello stesso voto per via telematica. Ma evidentemente quello che volevano scongiurare i sindacati promotori della richiesta di rinvio era la rilevazione degli iscritti e lo stesso esercizio del diritto di voto nel corso del 2021, visto il crollo degli iscritti e dei consensi che li ha interessati.

Questo rinvio pone problemi anche rispetto al rinnovo di quelle RSU che, elette nel 2018, nel frattempo sono decadute o potrebbero decadere, per effetto di dimissioni, pensionamenti, modifiche organizzative delle Amministrazioni e che, in applicazione del regolamento vigente, andavano rinnovate entro 50 giorni.

Per porre rimedio a tale situazione il giorno 15 dicembre 2020 abbiamo sottoscritto in Aran, insieme alle altre Confederazioni, il Protocollo che alleghiamo, che sospende il termine dei 50 giorni e lo fa decorrere dalla fine della situazione emergenziale.

Questo comporta che, ai fini della contrattazione integrativa, e allo scopo di non bloccare tali negoziazioni, che vedrebbero mancare uno dei soggetti previsti, le RSU saranno rappresentate in tale sede dai componenti rimasti in carica, anche se sono una minoranza rispetto a quelli eletti.

ACCORDO STRALCIO SULLE TURNAZIONI A BREVE... MA CHE FATICA!!!

Il nuovo Contratto Integrativo di Ministero, con le nuove tariffe delle turnazioni, è fermo. Gli organi di controllo se lo tengono senza scriverci formalmente cosa secondo loro non va. La soluzione può essere solo un accordo ad hoc per la parte economica delle turnazioni stesse. L'Amministrazione ad agosto in proposito aveva dato il proprio assenso. Venerdì la situazione si è complicata poiché il testo ricevuto non era la riproposizione "identica" di quello sottoscritto nell'ipotesi del CCIM datato 19 dicembre 2019. Contiene infatti delle integrazioni che, se venissero applicate, farebbero saltare l'intero impianto attuale delle turnazioni;

Le nostre proposte restano immutate: - Ipotesi di importi correlati esclusivamente all'area di appartenenza in virtù dell'identico disagio lavorativo e dunque indennità uguali per tutti; - Incremento degli importi (richiesto dalla FLP e condiviso da tutti); - Nel testo proposto dall'Amministrazione non c'era traccia dell'incremento e dell'equiparazione delle tariffe per tutti i festivi (domeniche escluse) a quelle dei c.d. "superfestivi" che riportiamo più sotto. Saranno pertanto retribuite con gli importi finora previsti per i soli "superfestivi" le seguenti giornate: Capodanno, 6 gennaio, Pasqua, Pasquetta, 25 aprile, 1° Maggio, 2 Giugno, Ferragosto, 8 Dicembre, Natale, 26 Dicembre e festa del Santo patrono purchè venga rispettata la turnazione antimeridiana e pomeridiana della durata di sei ore; la turnazione "superfestiva" notturna e quella nelle notti antecedenti le suindicate festività deve rispettare la durata di dodici ore; la turnazione notturna tra due delle festività indicate sopra deve coprire anch'essa la durata di dodici ore.

IMPORTI

F3-F4-F5-F6-F7 III AREA € 128,00
F1-F2 III AREA € 105,00
F2-F3-F4-F5-F6 II AREA € 97,00
F1 II AREA € 94,00
F1-F2-F3 I AREA € 94,00

L'Amministrazione ha insistito perché l'accordo fosse sottoscritto nelle modalità con cui ci veniva presentato. Le OO.SS. all'unanimità hanno confermato la volontà di rimanere ancorati all'accordo del CCIM e infine la delegazione di parte pubblica ha accettato le richieste delle OO.SS. (ad eccezione dell'UNSA), compresa la richiesta di incremento degli importi delle turnazioni festive Infrasettimanali, riservandosi di approfondire la compatibilità economica della rimodulazione in tariffa unica per area.

Contestualmente è stato sottoscritto per ora l'accordo per 24 milioni di euro, con il quale viene garantito il pagamento delle turnazioni per il prossimo anno.

FIRMATOL'ACCORDO SUI PROGETTI LOCALI 2020 che contribuiranno alla ripresa del MIBACT nei prossimi mesi. L'emergenza pandemica ha di fatto bloccato l'offerta culturale. Le risorse, per un totale di circa € 21.650.834, saranno a disposizione della contrattazione locale. Presto riusciremo a definire il budget per ogni Istituto e dal 2021 saranno possibili le contrattazioni dei progetti a livello locale.

Con le risorse individuate la quota sarà pari o superiore a 1.100 € lordo dipendente. A breve la DG Bilancio ci consentirà di essere più precisi.

L'accordo sui Progetti locali 2020 prevede che: "l'attività progettuale si svolga durante l'ordinaria prestazione lavorativa, anche in modalità agile, in linea con la normativa vigente".

Sottoscritti specifici progetti per il personale del Servizio II e di altre unità di personale di supporto della Direzione generale Organizzazione e della Direzione generale Bilancio, per un importo di € 176.000.

GLI EMENDAMENTI DA NOI PROPOSTI, PASSANO IN COMMISSIONE BILANCIO

431 ASSUNZIONI, 20 MLN PER IL FRD E 30 MLN PER AUMENTO I.D.A.

Due ottime notizie per il personale civile, che premiamo il lavoro sin qui fatto da FLP DIFESA e anche la testardaggine e l'impegno da noi profuso in sede politica e parlamentare.

Facciamo dunque il riassunto delle puntate precedenti e un punto di situazione alla vigilia del voto d'aula.

Come si ricorderà (Notiziario n. 103 del 21 novembre u.s.), la nostra O.S. aveva da subito denunciato ai lavoratori l'assenza di disposizioni a favore della componente civile del MD all'interno del Disegno di Legge sul bilancio, e in particolare zero assunzioni civili straordinarie a fronte delle migliaia previste per altre Amministrazioni e zero risorse a favore della componente civile per ridurre il macroscopico gap retributivo. Una grande delusione, ma ci siamo messi allora all'opera per predisporre delle proposte di emendamenti, esattamente come abbiamo fatto nel 2017 e nel 2018, e alla fine ci siamo riusciti dando conto ai colleghi del nostro lavoro (si veda il Notiziario n. 104 del 27 novembre 2020), e lo abbiamo fatto confidando nell'attenzione di chi ha a cuore il futuro della componente civile della Difesa e intende farsene carico. Successivamente, abbiamo informato i colleghi con il Notiziario n. 107 del 3 u.s. che i tre emendamenti (assunzioni straordinarie, maggiori risorse per 21 mln per il FRD e risparmi ex Legge 244), pur con alcune modifiche intervenute nel corso dell'esame parlamentare avevano superato il vaglio di ammissibilità. Da quel momento è cominciato un durissimo lavoro, anche perché ci era ben noto il diverso avviso manifestato in alcuni casi da FP e in altri dal MEF, un lavoro che è venuto anche dai Vertici politici, ai quali va questa volta il nostro apprezzamento, e anche di quelli tecnici della Difesa (abbiamo sollecito anche il Capo SME nell'incontro del 17 u.s.), e alla fine il risultato è arrivato. Ed è un risultato importante!

A conclusione del proprio lavoro, la Commissione Bilancio ha approvato gli emendamenti all'A.C 2790-bis,

che ora arriveranno al voto d'aula (si trovano sul ns. sito), e tra questi quelli di nostro interesse:

• ASSUNZIONI STRAORDINARIE DI PERSONALE CIVILE

L'emendamento approvato, dei cui contenuti avevamo già dato notizia con il Notiziario n. 104 del 27 novembre 2020), autorizza l'assunzione di 431 unità di personale civile non dirigenziale negli Arsenali di La Spezia (138), Augusta (49), Brindisi (40), Aulla (17) e nei Poli di mantenimento di Piacenza (154) e Terni (33) nel triennio 2021-2023", assunzioni queste a finalizzate ad assicurare la funzionalità e la continuità dell'efficienza dell'area produttiva industriale del Ministero della Difesa e, in particolare, appunto, di Arsenali, Poli di mantenimento, Stabilimenti e Centri tecnici militari a carattere industriale delle FF.AA. Non è esattamente quello che noi avevamo sperato (erano necessarie minimo 1300 assunzioni, come richiesto nel PTFP del 2018), ma trattasi certamente di una buona notizia per la Difesa, che – unita al già avvenuto via libera per le 315 assunzioni civili per l'Arsenale di Taranto - offre ai nostri Stabilimenti industriali un po' di ossigeno, in attesa ovviamente di tempi migliori (leggasi: altre e più corpose assunzioni)

• RISORSE ECONOMICHE A PARTIRE DAL 2021 PER RIDURRE IL GAP RETRIBUTIVO.

Come proposto da FLP DIFESA con lo specifico emendamento proposto, il FRD verrà incrementato di 20 milioni di euro (noi, a dire il vero, avevamo chiesto 21 milioni, ma vanno bene anche 20 ovviamente!); inoltre, è previsto l'aumento della Indennità di Amministrazione del personale civile della Difesa (era una delle quattro opzioni messe in campo da AD, dopo il lavoro di ricognizione operato con il Gruppo di lavoro ex DM 16.06.2016) per la quale circostanza l'emendamento approvato prevede lo stanziamento di ulteriori 30 milioni di euro.



Ambedue questi emendamenti di carattere economico, che certo riducono il gap retributivo nel confronto con il personale di altre AA.PP. e che andranno a modificare il Codice dell'Ordinamento militare, il D.Lgs. 66/2010) sono stati approvati però a fronte di una precisa condizione. Infatti, l'utilizzo delle predette risorse è subordinato alla progressiva riduzione, fino a 20.000 unità (vedi infra), delle dotazioni organiche del personale civile della Difesa, determinate nella tabella 1 allegata al DPCM

del 22 gennaio 2013,. Dunque di una conferma in toto, senza alcuna proroga come pure i Vertici militari avevano richiesto, della Legge 244. E la cosa non appare certo indolore... i colleghi conoscono i danni profondi che quella legge ha prodotto e la nostra avversione sin dall'inizio...

Seguiremo ora con attenzione gli sviluppi dell'iter alle Camere, e ne daremo come sempre conto ai colleghi.

LA FLP SCRIVE ALL'AGENZIA SU ALCUNI DIRITTI NEGATI AI LAVORATORI

Abbiamo scritto al direttore centrale del personale per risolvere due problemi che riguardano diritti negati ai lavoratori.

La prima è un sollecito e concerne il conteggio dei giorni relativi ai congedi straordinari per il Covid fissati dall'articolo 25 del Decreto Legge n. 18/2020. Infatti, quasi tutti gli uffici dell'Agenzia, in mancanza di un indirizzo unico dettato dal centro, hanno calcolato anche i sabati, le domeniche e comunque i giorni non lavorativi ricadenti tra due periodi lavorativi di congedo. Per esempio, se un lavoratore ha preso una settimana da mercoledì al martedì successivo, gli uffici hanno conteggiato come congedo anche il sabato e la domenica, secondo noi sbagliando.

Della stessa opinione è addirittura l'INPS, che ha chiarito con un messaggio ai suoi uffici che i sabati e le domeniche non vanno conteggiati. Avevamo già scritto una Nota in tal senso il 2 novembre scorso.

Oggi abbiamo inviato un sollecito, necessario perché a fine anno si devono chiudere le schede dei lavoratori e quindi, se non arriva il chiarimento richiesto, vi è il rischio di vedere questi giorni commutati erroneamente ad altri istituti o addirittura, in caso di incapienza su questi, di arrivare al recupero stipendiale.

L'altra questione riguarda le modalità di calcolo delle indennità di POS e POT, troppe volte inviate e additate al pubblico ludibrio dai sindacati, ma che per noi sono né più né meno che lavoratori come tutti gli altri.

Ebbene, vi è stato in questi anni, a nostro parere, un conteggio errato nelle indennità loro dovute. Infatti le loro indennità di posizione sono state pagate su tredici mesi anziché, come vorrebbero i contratti, su dodici. Per aggiungere errore a errore, allorquando gli incarichi sono cessati in anticipo, anche se di un solo mese, rispetto alla fine dell'anno il rateo di tredicesima non è

stato corrisposto.

Abbiamo quindi chiesto all'Agenzia non già di pagare i ratei di tredicesima, che non sarebbero comunque dovuti, ma di ricalcolare le indennità in dodicesimi e quindi di restituire la differenza non pagata ai lavoratori in questione in caso di cessazione dell'incarico in corso d'anno.



I NUOVI PROFILI PROFESSIONALI

Si è tenuta la prima riunione di confronto sulla materia dei nuovi profili professionali, per i quali, come sapete, c'è stata inviata la settimana scorsa una bozza di determina.

In apertura di riunione abbiamo richiesto espressamente all'Agenzia che tale importante e delicata materia possa trovare la sua naturale collocazione all'interno del nuovo contratto nazionale integrativo attualmente in discussione e non come separata e autonoma scelta gestionale dell'Agenzia.

E' impensabile per noi immaginare un nuovo CCNI che non includa al suo interno i profili professionali, tanto da ipotecare anche la nostra firma sul futuro CCNI.

Ci siamo dichiarati comunque disponibili ad affrontare l'argomento nonostante l'assenza di informazioni adeguate a sostegno della proposta dell'Agenzia, che ovviamente non ci permette di giudicare correttamente la proposta stessa; di seguito quanto abbiamo evidenziato:

- pur comprendendo le difficoltà del periodo emergenziale, è tempo che il Direttore dell'Agenzia ci porti a conoscenza dell'idea di agenzia che ha in testa e che ce la illustri (la sua natura, l'inquadramento contrattuale del personale e l'assetto organizzativo degli uffici, ancorché in via di definizione). Sono dati essenziali per noi per capire se anche la proposta di nuovi profili e gli impatti in termini qualitativi e quantitativi siano validi e condivisibili oppure no;

- fatta questa doverosa premessa, abbiamo evidenziato che, se da un parte riteniamo un'eccessiva proliferazione di nuovi profili (che in alcuni casi potrebbero essere ridotti e accorpati, per fare un esempio, quelli di Tributarista e Ragioniere) dall'altra, riteniamo che in un'organizzazione moderna e che punta sulla valorizzazione e benessere del proprio personale, dovrebbero essere presenti anche profili quali i Psicologi e i Sociologi, così come anche quello del Comunicatore, previsto da una legge e ancora mai attuato;

- abbiamo rilevato che in fase di prima attuazione andrebbe previsto un inquadramento automatico di tutto il

personale delle tre aree nei profili generalisti ipotizzati (Agente, Autista, Assistente Amministrativo e Funzionario Amministrativo) dando la possibilità ai colleghi, che hanno i titoli e le professionalità richieste per gli altri profili, di fare domanda per essere inquadrati nei nuovi profili, e non il contrario come appare scritto nella bozza di determina;

- abbiamo anche chiesto di sapere perché i profili generalisti debbano avere l'etichetta di "Amministrativo" e non ad esempio quella di "Dogonale" come attualmente previsto nell'attuale sistema;

- pur comprendendo le ragioni dell'Agenzia, abbiamo evidenziato la problematicità e le ripercussioni negative all'interno degli uffici che si verificheranno con l'introduzione dei suffissi di "Scelto" ed "Esperto" all'interno delle aree, inasprando il clima, già spesso deleterio tra i colleghi; su questioni attinenti singoli profili e relative mansioni, per ora ci siamo limitati a evidenziare, riguardo le mansioni del profilo di ingegnere, l'inspiegabile scomparsa dell'attività di collaudo e dell'attività di ispettiva di accertamento, verifica e controllo, che riteniamo sicuramente un refuso nel testo consegnatoci dall'Agenzia e chiarimenti sul profilo del Legale, se, come sembra, andrà ad assumere direttamente la rappresentanza dell'Agenzia nelle sedi giudiziali e stragiudiziali, al posto dell'Avvocatura di Stato.

Anche gli altri sindacati hanno fatto diverse altre osservazioni e molte richieste di chiarimento, condividendo le nostre.

L'Agenzia si è riservata di valutare quanto emerso e di convocare, forse per la settimana prossima, una nuova riunione per il proseguimento del confronto.

ECCO CIÒ CHE LA FLP CHIEDERÀ AL DIRETTORE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Come è ormai noto, il prossimo 23 dicembre si terrà una riunione sindacale alla quale parteciperà anche il direttore dell'Agenzia delle Entrate, la cui presenza è stata chiesta dal fronte sindacale unitario che comprende, oltre alla FLP, anche CGIL, CISL, UIL e UNSA.

Per la FLP sarà l'occasione per chiedere un cambio di passo deciso soprattutto in materia di valorizzazione del personale e di riaffermazione di quel ruolo centrale nel Paese che fino a qualche anno fa avevamo e oggi abbiamo perso.

L'Agenzia delle Entrate è ormai un'organizzazione avvilita su sé stessa e sulle questioni tutte relative alle lotte di potere interno e non conta assolutamente più nulla sullo scenario politico italiano.

Avevamo un ruolo importante, i nostri modelli venivano studiati in tutta la pubblica amministrazione e invece adesso gli organismi burocratici di un certo livello non si preoccupano nemmeno di risponderci se chiediamo un parere.

La politica invece si ricorda di noi solo quando c'è da fare il lavoro sporco, da ultimo la liquidazione dei contributi a fondo perduto. Eppure, sollecitata in modo corretto, non si sottrae. Per esempio, all'incontro sulle Convenzioni, solo poche settimane fa, sia il viceministro Castelli che il sottosegretario Baretta, opportunamente sollecitati dalla FLP, non si sono negati, ma anzi hanno dichiarato disponibilità sia nel breve periodo, per quanto riguarda un

eventuale recupero di fondi sottratti al nostro salario accessorio, che per la riforma fiscale e il ruolo delle Agenzie in futuro.

Peccato che sinora sia mancata, a fare la sua parte, proprio l'Agenzia che non si è dotata né di strutture idonee né di figure che abbiano le competenze necessarie a svolgere quell'azione di pressione all'esterno che ci faccia recuperare centralità (e soldi) con i quali far crescere l'organizzazione e valorizzare il personale attraverso la creazione di nuovi modelli organizzativi e una complessiva riapertura delle carriere. In agenzia negli ultimi mesi ci si è concentrati più su come costruire strutture ridondanti per far contento qualche neo-potente piuttosto che per accrescere la credibilità complessiva dell'organizzazione sullo scacchiere della PA.

Ciò che la FLP chiederà a Ruffini, quindi, è di chiarirci quale ruolo vuole giocare e come intende ridare all'Agenzia delle Entrate la centralità perduta. Per esempio, probabilmente all'inizio del nuovo anno si apriranno le trattative per il rinnovo del contratto.

Ad oggi non solo non si parla più di un comparto dedicato all'amministrazione economico-finanziaria, ma nemmeno delle sezioni speciali che pure sarebbero previste all'interno del CCNL Funzioni Centrali e che spetterebbero di diritto alle Agenzie Fiscali e al MEF.

Se non avremo un minimo di autonomia contrattuale sarà ben difficile poter costruire un ordinamento professionale all'altezza, che permetta di contrattualizzare le



figure di alta professionalità e di creare quell'area quadri giuridica che auspichiamo da anni.

Per la FLP, infatti, non è così importante parlare di modalità di conferimento degli articoli 17 e 18 se poi queste ed altre figure restano precarie, come pure le POER.

Allo stesso modo vogliamo che il direttore dell'Agenzia delle Entrate ci spieghi cosa sta facendo per recuperare fondi con la legge di bilancio, così come stanno riuscendo a fare amministrazioni molto meno importanti strategicamente di noi. E a questo punto sarà il caso di ricordare che dall'ultimo fondo di salario accessorio (il 2018) – firmato da TUTTE le Organizzazioni Sindacali, nessuno osi chiamarsi fuori – sono stati tagliati oltre 78 milioni di euro.

È certamente importante per la FLP sapere che fine hanno fatto i fondi relativi al 2019, ma tutto ciò non è strategico come il recuperare quelle somme che ci permettano di ripartire con le progressioni economiche ad iniziare dall'anno 2021, perché questo vorrebbe dire aumentare stabilmente lo stipendio dei lavoratori.

È importante per la FLP fare la procedura di mobilità nazionale, ma senza un massiccio ingresso di personale che vada a sostituire le migliaia di lavoratori che si sono pensionate negli ultimi anni nessun serio spostamento che vada a rimpinguare gli uffici del centro-sud e delle Isole sarà mai possibile e bisognerà accontentarsi dello spostamento di chi ha dieci figli o disgrazie inenarrabili.

Ci siamo stancati e stufati di far parte di un'amministrazione che non innova da quasi un decennio, che l'unica cosa che riesce a far bene è la "guerra per bande" per il potere interno e il cui orizzonte massimo è fissato a un mese, se non meno.

Vogliamo tornare a fare pianificazione strategica e

valorizzazione di un personale che non ne può più di essere considerato meno dei computer e che al massimo viene tenuto buono con lo smartworking senza però i diritti connessi (la questione dei buoni pasto e dei ristori non l'abbiamo dimenticata) senza dargli la benché minima prospettiva per il futuro.

Il primo passo in una nuova direzione spetta al direttore dell'Agenzia. Noi della FLP faremo il nostro, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali che hanno una vertenza aperta e che hanno portato solo lo scorso anno oltre il 70 per cento dei lavoratori allo sciopero.

La pandemia non durerà in eterno e così non durerà in eterno la pace sociale. Il momento di programmare seriamente è oggi, i lavoratori aspettano segnali concreti e quando si potrà tornare alla normalità si faranno i conti.

A oggi è difficile individuare, all'interno di un'organizzazione ridondante, anche chi deve strategicamente occuparsi del personale non solo per le questioni di piccolo cabotaggio, ma per progetti di più ampio respiro. Questo è un altro dei nodi che il direttore dovrà sciogliere. Fare la gestione del personale non è un compito che si improvvisa, sono necessari anni di studio e di esperienza e una dedizione assoluta. Anche in questo caso predichiamo autonomia e responsabilità, per questo è necessario stabilire chi avrà l'una e l'altra in materia di personale.

Stavolta non ci sono vie di mezzo: o il management dell'Agenzia è in grado di recuperare credibilità nel Paese e soddisfazione per la più grande risorsa che possiede cioè i lavoratori, oppure si rischia la morte definitiva per consunzione. Noi non vogliamo rassegnarci, l'Agenzia cosa vuole fare?

SINDACATO IGNORATO ED INASCOLTATO DUBBI SUL FUTURO DI UN'ORGANIZZAZIONE CHE NON HA UNA VERA AUTONOMIA



Questo sarà il vero banco di prova per misurare la reale efficacia dell'istituita Agenzia regionale della Giustizia”



Istituita l'Agenzia regionale della Giustizia. Sindacato ignorato ed inascoltato! Apprendiamo, per l'ennesima volta dalla stampa, che ieri il consiglio regionale del T.A.A. ha approvato l'istituzione dell'Agenzia regionale per la giustizia.

Pare sia stato trovato un accordo “politico” per sottoporre l'atto organizzativo dell'Agenzia al parere “consultivo” della competente commissione consiliare. Non sono state accolte, tra l'altro, le nostre proposte per allargare il Consiglio di Amministrazione a rappresentanti dei Dirigenti Amministrativi “statali”, ordine degli avvocati, ad un rappresentante eletto dei lavoratori per la provincia di Trento ed uno per la provincia di Bolzano che, a nostro avviso avrebbero potuto contribuire a rafforzare nei contenuti la neonata Agenzia. Soprattutto dal punto di vista “tecnico”, atteso che i medesimi conoscono le problematiche degli Uffici



Giudiziari meglio di tutti gli altri.

A questo punto, poiché la FLP non può esprimersi sulla efficacia o meno dell’Agenzia di cui purtroppo non sappiamo assolutamente nulla, nonostante siamo tra i sindacati più rappresentativi nel comparto, possiamo affermare che la novità dell’Agenzia sta creando grandi attese tra i circa 400 impiegati degli Uffici Giudiziari. Attualmente ridotti allo stremo.

I nostri dubbi sul futuro dell’Agenzia sono legati al fatto che essa non ha una vera e propria autonomia. Sia dal punto di vista economico/ finanziario sia da quello di un eventuale intervento strutturale sul piano assunzionale, quest’ultimo vincolato alla delega sulla giustizia sulle piante organiche. In pratica dovrà rispettare i numeri imposti dalla predetta delega dallo Stato alla Regione che sono insufficienti a fronteggiare il grave stato di crisi degli Uffici. In pratica è come se ci trovassimo di fronte ad un Ministero senza portafoglio!

I dipendenti chiedono interventi urgenti per un piano straordinario ed emergenziale in fatto di nuove assunzioni. Oggi in alcuni Uffici è impossibile andare in ferie, inapplicato totalmente lo smart-working (cosa gravissima perché si stanno disattendendo leggi dello Stato) per

carezza di personale con seri rischi di contagio da Covid 19 per lo svolgimento dell’attività lavorativa in presenza. Occorre bandire concorsi per giovani diplomati e laureati sui quali bisognerà puntare per dare un futuro alla macchina amministrativa della giustizia.

Assumere i numerosi “precari” che da anni lavorano nei tribunali a tempo determinato. Attuare un piano di formazione per i pochi “volontari” che da altre Amministrazioni decidono di andare a lavorare nei tribunali mediante l’istituto del comando /mobilità. Prima che questi, di fronte alle notevoli difficoltà operative legate alla peculiarità del lavoro negli Uffici Giudiziari, decidano di ritornare da dove sono venuti...

“Questo (cioè il potenziamento dell’organico che chiediamo), sarà il vero banco di prova per misurare la reale efficacia dell’istituita Agenzia regionale della Giustizia”. Insomma, il tempo è scaduto! La FLP chiede fatti e non più chiacchiere!

A meno che, tra qualche mese, oltre al fallimento della delega sulla giustizia non dobbiamo accertare anche il fallimento dell’Agenzia regionale sulla Giustizia.

RACE

10 secondi, decimo più, decimo meno, per alcuni sono il lavoro, la fatica, il riscatto di una vita. Dimostrare di essere l'uomo più veloce del mondo è innanzitutto una sfida con se stesso, la realizzazione di anni di sacrifici bruciati in un attimo. Ma può diventare molto di più quando lo sport, specie quello olimpico che per sua natura dovrebbe essere puro, finisce al centro di interessi e conflitti che con il nobile spirito di De Coubertin hanno poco a che vedere. Ecco allora che non basta partecipare ma bisogna vincere, e il peso delle responsabilità che grava sulle spalle di un essere umano rischia di schiacciarlo.

Race – Il colore della vittoria è al momento l'unico biopic sull'eroe dei Giochi di Berlino del 1936, Jesse Owens, che è riuscito ad arrivare sullo schermo. La Disney ne annunciò un altro tre anni fa con Antoine Fuqua alla regia, probabilmente obliterato da progetti più redditizi. A distanza di 80 anni dalle sue imprese, resta il fatto che il cinema si è finalmente deciso a celebrarle. Della leggenda si sa molto, della verità storica poco.

Jesse è giovane un atleta di colore che, nell'America ancora segregata degli anni Trenta, riesce tra mille sacrifici a farsi accettare alla prestigiosa Ohio University, dove i coloured sono in nettissima minoranza e hanno vita dura. Lo sport dei bianchi è il football ma in atletica i neri si fanno già valere. Ed è lì che, che allenato con passione da Larry Snyder, che intuisce la perla dentro l'ostrica, in una sola giornata e in meno di un'ora Owens batte quattro record del mondo e si avvia a vincere le fatidiche quattro medaglie d'oro, proprio alle Olimpiadi con cui il Terzo Reich intende celebrare la sua forza e la sua superiorità razziale sul mondo, e alle quali l'America decide di partecipare dopo un acceso dibattito pro e contro il boicottaggio che spacca in due il Comitato Olimpico.

Forse è questo l'aspetto meno noto della vicenda raccontata nel film: da un lato il costruttore Avery Brundage, che sembra condividere le preoccupazioni generali ma vede anche nel Terzo Reich un'occasione di arricchimento personale e dall'altro il giudice Jeremiah Mahoney, che chiede una risposta forte contro il razzismo e le persecuzioni degli ebrei. E' l'eterno dibattito sul fatto se lo sport sia la forma più pura di competizione umana e dunque non vada "sporcato" con la politica, o se anche gli atleti siano cittadini del mondo che con la loro presenza agli eventi organizzati da paesi antidemocratici rischiano di avallarne l'immagine. Quali ne fossero le ragioni e le pressioni esercitate sul povero Jesse in un senso e nell'altro, anche da parte della comunità afroamericana, il sogno era soltanto suo, anche se le sue vittorie divennero un simbolo universale.

Fortemente voluto e approvato dalle figlie del campione, questo onesto e robusto biopic manca di una sceneggiatura capace di spiccare il volo e di elevarsi sopra il consueto copione del film edificante, in cui non manca nessuno dei luoghi comuni del genere, dalla caduta dell'eroe con la donna bella e libera prima del ritorno a casa, pentito, dalla compagna e dalla figlia, a battute così prevedibili da essere facilmente anticipate dallo spettatore (se ci avessero dato un euro ogni volta che abbiamo sentito in un film americano: "perché non me l'hai mai detto?", "perché non me l'hai mai chiesto", a quest'ora saremmo ricchi).

Non è difficile intuire le licenze poetiche prese dagli autori sulla storia reale: si sa per certo che Luz Long, diretto concorrente di Owens, che ammirava e di cui divenne amico, dette dei consigli all'atleta per aiutarlo in un momento di difficoltà, ma del fazzoletto non si è mai sentito parlare, così come non ci sono testimonianze sulle interazioni dirette della regista di Olympia Leni Riefenstahl col campione americano, anche se sono noti i suoi contrasti con Goebbels e il

fatto che non fu mai iscritta al Partito Nazista. Con altri sceneggiatori sicuramente Race sarebbe stato più potente nella sua denuncia del razzismo e più esaltante nei momenti di gloria, ma sorvolando sui difetti del copione, è un film che non manca di buoni spunti e resta una visione piacevole e coinvolgente. A partire dal suo maggior pregio: il protagonista Stephan James, che avevamo visto in Selma e che conferma l'ottima impressione che ci aveva fatto, con la sua aderenza anche fisica al personaggio (e non deve essere stato semplice). Ci è piaciuta anche la sua controparte, un insolito Jason Sudeikis che si sottrae per una volta alle grinfie di orribili boss e relative commedie, offrendo una convincente interpretazione della figura del coach appassionato e partecipe ma in disgrazia presso le alte sfere. Se è poi un grande piacere osservare Jeremy Irons nella sua puntuale caratterizzazione di Brundage, è un po' sacrificato l'apporto di William Hurt, un attore che vorremmo rivedere in ruoli più cospicui. Alla fine, ciò che conta ed emerge dal film è lo straordinario sforzo atletico e la volontà di un uomo che poco guadagnò dalla sua fama e che viveva in un'epoca difficile: se per tutta la vita ha ripetuto che Hitler non se ne andò per non stringergli la mano e che invece lo salutò, ha anche affermato che il suo presidente, Roosevelt, non gli inviò nemmeno un telegramma. E' un bene che un film ricordi a tutti noi il valore delle sue imprese e del suo esempio, anche se restiamo dell'opinione che un po' meno di luoghi comuni e un po' più di coraggio nel rappresentarne la storia avrebbero reso anche maggior giustizia a questo autentico campione sportivo ed umano.



LUBIANA

Lubiana è la piccola capitale della Slovenia. Romantica e ricca di storia, vivace e piena di attrazioni, Lubiana è una città che sorprende e conquista i visitatori. Con i suoi magnifici paesaggi, la straordinaria architettura, il ricco patrimonio culturale (frutto di scambi e contaminazioni), l'atmosfera allegra e rilassata, si fa molto presto ad amarla. E non si fa fatica a scoprire i suoi tesori, tutti a portata di mano, raggiungibili con una passeggiata o una bella pedalata. Sulla collina, la severa mole del castello domina dall'alto la città adagiata sul fiume Ljubljanica (meritevole di un giro in battello), il centro storico custodisce i maggiori monumenti e i siti più interessanti, i bei musei e le gallerie celebrano l'arte ai massimi livelli, il mercato cittadino è un concentrato di storia e tradizioni del popolo lubianese.

Ciascun quartiere conserva la sua impronta storica: medioevale, barocca o liberty anche se, tutta la città è "segnata" dalle incredibili opere del geniale architetto ed urbanista Jože Plečnik a cui, dagli Anni Venti fino all'inizio della Seconda Guerra Mondiale, venne affidato il compito di ridisegnare la città adattandola secondo i suoi gusti. I ponti sono un elemento caratteristico della capitale slovena. Numerosi attraversano il Ljubljanica e regalano scorci suggestivi, belli da fotografare o semplicemente, ammirare. Graziosi caffè e locali affollano il lungofiume dove, soprattutto di notte, l'atmosfera si riempie di magia. Tanti dunque, i motivi per visitare Lubiana, meta turistica forse un po' trop-

po trascurata.

L'arte eclettica del grande maestro lubianese Joze Plečnik si manifesta in tutta la sua grandezza e originalità nella Biblioteca Nazionale ed Universitaria (NUK), la sua opera più importante nella città di Lubiana. Progettata nel 1932, la biblioteca fu costruita tra il 1936 e il 1941.

L'imponente edificio a forma di un rettangolo irregolare si compone di quattro piani, quattro ali e due cortili interni. La facciata è decorata da mattoni rossi e blocchi di pietra collocati in maniera casuale in base all'improvvisa decisione dei muratori. Immane l'elemento architettonico classico rappresentato da una colonna ionica allungata che taglia in due le finestre dei quattro piani. Da notare le maniglie sul portone principale a forma di due teste di cavallini, rappresentati Pegaso, il mitologico cavallo alato, una sorta di guida simbolica per i visitatori della biblioteca nel mondo del sapere. All'interno, la monumentale scalinata centrale in marmo scuro con 32 colonne nere conduce alla grande sala di lettura dalle pareti vitree che lasciano che la luce naturale inondi lo spazio facendo risplendere il legno che la riveste. Abbellisce l'ingresso laterale la statua bronzea di Mosé, opera dello scultore Lojze Dolinar. La NUK è un importante monumento culturale. Vanta infatti, la più ampia raccolta di letteratura del Paese, e possiede numerosi manoscritti medievali e stampe rinascimentali.

Sulla cima della collina chiamata Grajska Planota si erge il castello più antico di

Lubiana. Le prime notizie certe della sua esistenza risalgono al Medioevo quando il castello in legno era la sede del principe carinziano Spanheim, governatore della provincia.

Nel 1335, il castello divenuto proprietà degli Asburgo fu fortificato a causa delle frequenti invasioni turche ma, solo nella seconda metà del XV secolo le modifiche apportate dal duca, più tardi imperatore Federico III, ne cambiarono completamente l'aspetto e le dimensioni. Ad eccezione delle mura esterne e della cappella di San Giorgio (1489), tutti gli edifici principali del castello furono ricostruiti nel XVI e XVII secolo in seguito al terribile terremoto del 1515. A metà del XVII secolo, la roccaforte perse la sua funzione di fortezza e residenza nobiliare per diventare magazzino militare. In seguito all'occupazione francese della città (1809), il castello fu utilizzato come caserma ed ospedale militare. Con il ritorno degli austriaci, la struttura fu convertita in prigione provinciale. Tra il 1845 e il 1848 la vecchia torre in legno di avvistamento incendi (Torre panoramica) fu sostituita da una nuova torre in muratura. Nel 1849 il castello fu abbandonato finché nel 1868 fu nuovamente usato come penitenziario, funzione svolta fino alla fine della seconda guerra mondiale. Acquistato dal comune nel 1905, oggetto di lunghi lavori di ristrutturazione (ancora in corso), oggi il castello è una popolare destinazione turistica in cui si svolgono concerti, eventi culturali, mostre e spettacoli.

La Cattedrale di San Nicola è uno dei più begli esempi di arte barocca in Slovenia. La chiesa dedicata al santo patrono dei pescatori, sorge sul sito di una basilica romanica del XIII secolo, ma l'attuale edificio con i suoi campanili gemelli risale agli inizi del XVIII secolo.

La cattedrale, progettata dall'architetto gesuita Andrea Pozzo su modello della chiesa romana del Gesù, è a pianta a forma di croce latina. Si compone di un'unica navata, cappelle laterali e transetto sopra al quale si erge la cupola, aggiunta nel 1841. L'interno della chiesa in marmo rosa e stucchi bianchi e dorati, fu affrescato da Giulio Quaglio con dipinti raffiguranti scene della vita di San Nicola. Di gran pregio le sculture dei quattro vescovi di Emona di Angelo Putti, gli angeli dell'altare del Corpus Domini dello scultore veneziano Francesco Robba e gli scranni scolpiti del coro. Nel 1996, per commemorare la visita di Papa Giovanni Paolo II,

sono stati aggiunte due straordinari portali in bronzo. In particolare, la porta principale realizzata da Demšar Tone, simboleggia i 1250 anni del cristianesimo in Slovenia; su quella laterale invece, Mirsad Begić, scultore bosniaco e musulmano, ha raffigurato il sacrificio di Cristo e la storia della Diocesi di Lubiana attraverso le effigi dei suoi vescovi.

Un'atmosfera vivace pervade ogni giorno il Mercato Centrale di Lubiana, principale punto vendita della città ma anche popolare luogo di ritrovo e socializzazione. Progettato dal famoso architetto Jože Plečnik tra il 1940 e il 1944, il caratteristico mercato si compone del mercato all'aperto di Vodnikov trg, di quello coperto di Pogačarjev trg, dell'elegante porticato di stile rinascimentale che segue la curva del Ljubljana (Colonnato di Plečnik), di una serie di interessanti aree sotterranee e di un gigantesco negozio di fiori aggiunto successivamente.

Al Centralna Tržnica si trova praticamente qualsiasi cosa: alimenti di tutti i tipi (verdura, salumi, spezie, frutta, erbe, carne, pesce, miele), fiori e piante, prodotti dell'artigianato locale, specialità slovene come il prosciutto del Carso, il paté di cavallo, pane fatto in casa, formaggi gustosi, la tipica torta "potica". Le variopinte bancarelle sono una tentazione continua all'assaggio e all'acquisto a cui è davvero difficile resistere. Si può girovagare per ore e ore per il Mercato senza mai stancarsi, facendo scorta di ogni genere di prelibatezze, osservando i lubianesi per conoscerne le abitudini, assaporando l'atmosfera autentica di un mercato pubblico che rispecchia un'antica tradizione cittadina.

Ai piedi della collina Roznik, poco lontano dal centro di Lubiana, si estende il parco Tivoli, il più grande parco della città, luogo ideale per passeggiare, giocare o incontrarsi.

L'ampia zona verde (510 ettari) fu creata nel 1813 secondo il progetto di Jean Blanchard ma da allora sono seguiti una serie di interventi di ampliamento e ristrutturazione. Oltre a sentieri geometrici, viali alberati e giardini abbelliti da numerose statue e fontane, il complesso del parco dispone di uno stagno e di un piccolo giardino botanico ideati nel 1880, di una piscina olimpionica all'aperto realizzata negli anni Trenta insieme ai campi sportivi e al parco giochi per bambini, di un palazzo dello sport (1965) dove hanno luogo manifestazioni sportive e concerti. Caratteristica principale del Tivoli è però, la suggestiva passeggiata Jakopič (dal nome del



pittore impressionista sloveno Rihard Jakopič) ridisegnata da Plečnik nel 1934, che conduce al secentesco Castello di Tivoli sorvegliato da quattro sculture di cani, che oggi ospita la Galleria Tivoli – Centro internazionale d’arte grafica. Ma il bel palazzetto ristrutturato in stile neoclassico non è il solo edificio storico del parco. Al margine settentrionale dello stesso vi è infatti, il Castello Cekin di stile barocco, sede dal 1951 del Museo di Storia Contemporanea della Slovenia.

Quattro draghi alati dall’aspetto feroce sorvegliano il ponte ad arco che attraversa il fiume di Lubiana. Bell’esempio di architettura stile Secessione, il ponte dei Draghi è stato uno dei primi ponti in cemento armato in Europa.

Originariamente chiamato Ponte del Giubileo, venne costruito nel 1900 per onorare i 40 anni di regno dell’imperatore Francesco Giuseppe I (1848-1888) in sostituzione del vecchio ponte di legno detto “dei Macellai”. Nel 1919, l’opera venne rinominata Zmajski Most (ponte dei Draghi) in riferimento alle mostruose creature collocate ai quattro angoli dello stesso, simboli presi dallo stemma di Lubiana, città che secondo la mitologia fu fondata da Giasone, l’eroe greco che uccise il drago che viveva nella palude vicino alla sorgente del fiume Ljubljanica. Per via dell’aspetto terrificante dei draghi sui piedistalli, i locali l’hanno ironicamente soprannominato “suocera”. L’innovativa struttura fu concepita dall’ingegnere austriaco Josef Melan, famoso progettista di ponti in cemento armato, ed edificata dall’architetto dalmata Jurij Zaninović, al quale si devono le balaustre decorative, le lampade in bronzo e i draghi in rame battuto.

Uno dei simboli più conosciuti di Lubiana è il piccolo ma caratteristico Triplice Ponte (Tromostovje), elegante accesso alla Città Vecchia. In verità, quando fu costruito (1842), era un comune ponte in pietra a singola arcata sul Ljubljanica, a tutti noto come Špitalski most (Ponte dell’Ospedale) anche se il nome ufficiale era ponte Franz, in onore dell’arciduca Francesco Carlo d’Austria, come ricorda la scritta sul piedistallo del ponte. Tra il 1929 e il 1932, a causa dell’incremento del traffico cittadino, su progetto dell’architetto Jože Plečnik furono aggiunti altri due ponti pedonali che andarono ad affiancare il ponte preesistente.



Plečnik che amava molto alcuni elementi della classicità, eliminò la ringhiera di metallo dal ponte centrale e dotò i tre ponti di robuste balaustre di pietra, sopra le quali posizionò dei lampioni. Da ogni ponte laterale due scale conducono alle terrazze alberate sopra il fiume dove il famoso architetto sloveno fece piantare dei pioppi. Oggi il Triplice Ponte, completamente pedonalizzato, è una piacevole passeggiata, vivacizzata da artisti e musicisti di strada, che collega Prešernov trg, piazza principale e popolare punto d'incontro di Lubiana, al centro storico.

Tra le costruzioni più belle, spiccano la casa Haman, in cui è ospitata la Mestna galerija (Galleria civica), il palazzo Lichtenberg con la facciata decorata dallo scultore Osbalt Kittel, i palazzi Rakovec e Obrez di Matija Persky, la casa Souvan con i rilievi sulla facciata che rappresentano il commercio, l'agricoltura e l'arte. Domina la Piazza Civica il Mestna hiša, ovvero il Municipio (chiamato anche Magistrat o Rotovž), sede del Comune della città di Lubiana. Eretto nel 1484, fu ricostruito e ampliato nel 1717-18, e ristrutturato nel 1963. Sopra la facciata di chiara influenza veneziana, si eleva la torre dell'orologio.

Nel cortile porticato di stile gotico si trova la piccola fontana di Narciso, opera del veneziano Francesco Robba. Davanti al Municipio si eleva l'obelisco della fontana dei Fiumi carniolani (1751), uno dei monumenti più famosi della Lubiana barocca ed ultima opera eseguita da Robba nella capitale slovena.

Lo scultore, traendo ispirazione dalla Fontana dei Quattro Fiumi di Piazza Navona del Bernini, volle rappresentare attraverso tre figure che reggono grossi vasi da cui sgorga l'acqua, i tre fiumi carniolani: la Krka, la Ljubljanica e la Sava.



CUORE



Per un lettore moderno non è facile immedesimarsi in un'opera del genere, questa può infatti risultare surreale.

Pubblicato per la prima volta dalla casa editrice Milanese Treves nel 1886, *Cuore* è un romanzo per ragazzi ambientato nella Torino dell'Unità d'Italia nel periodo tra il 1878 (anno dell'incoronazione del Re Umberto I) ed il 1886 (anno della sua uscita) e più precisamente gli eventi raccontati si snodano tra il 17 ottobre 1881 al 10 luglio 1882.

Strutturato sotto la forma del diario il romanzo è composto da una serie di racconti che ripercorrono la terza elementare di Enrico Bottini e dei suoi compagni di scuola nel lasso di tempo che va da ottobre a luglio; narrazione intervallata inoltre da "racconti mensili" del maestro su avvincenti storie sempre interpretate dagli alunni.

L'elaborato ha il chiaro scopo di trasmettere ed insegnare ai cittadini del Regno le virtù civili, ovvero l'amore per la patria, il rispetto per le autorità e i genitori, lo spirito di sacrificio, la carità, l'eroismo, la pietà, l'obbedienza, la sopportazione delle disgrazie, l'essenzialità dell'istruzione quale mezzo di unificazione e crescita.

Non solo, evidente è anche lo scopo di favorire l'integrazione tra le varie parti d'Italia sia da un punto di vista politico che culturale. A tal proposito emblematico è l'arrivo di un bambino dalla Calabria e il suo inserimento in un contesto completamente diverso da quella in cui è nato.

L'ambiente scolastico è il luogo dove ven-

gono messi in evidenza pregi e difetti di ciascun alunno e dunque di ognuno degli abitanti dell'Italia unita. L'autore cerca così di evidenziare gli esempi positivi e negativi di una società ancora in costruzione, che per poter funzionare, deve far leva sui suoi punti di forza ma anche ripulirsi da tutte quelle componenti che significano diversità, separazione, discriminazione.

L'educazione è un altro punto di forza dello scritto. Questa è dettata non solo dal maestro dedito all'insegnamento delle materie scolastiche ed avvalorato da storie di vita di ragazzi che nella loro semplicità hanno compiuto gesti nobili verso la patria e la famiglia, ma anche dal padre che nell'ambiente familiare ha il compito di correggere il figlio, di riportarlo sulla retta via ove i suoi comportamenti non corrispondano a quelli dettati dal buon costume.

Per un lettore moderno non è facile immedesimarsi in un'opera del genere, questa può infatti risultare surreale, talvolta troppo rigida, eccessiva e persino irrealistica, peculiarità a cui si aggiunge una forma stilistica non delle migliori, ma sicuramente le tematiche trattate sono ancora valide e paradossalmente più attuali che mai in particolare in merito a quel senso di unità, patriottismo, spirito di sacrificio che sembrano sempre più persi.

Dunque non un capolavoro stilistico ma un libricino contenutivamente valido.

De Amicis
Cuore



