

# FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



## AEPI

**LA FORMAZIONE, MONDO  
DEL LAVORO, PA,  
INNOVAZIONE, SCUOLA**





## 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

---

## 8 EVENTI

---

AEPI

---

## 12 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

---

## 20 BACT

---

## 22 GIUSTIZIA

---

## 23 DOGANE E MONOPOLI

---

## 24 INL

---

## 27 CGS

---

## 30 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



“ *Finita l'estate, finite le vacanze, con l'arrivo dell'autunno siamo di nuovo a confrontarci con l'emergenza sanitaria. La pandemia in atto ha concesso all'Italia qualche mese di pausa che sembra però essere passata invano, sia a livello nazionale che a livello territoriale.*

*Auspicavamo un rafforzamento del sistema sanitario, una puntuale organizzazione del sistema scolastico per favorire il rientro degli studenti nelle classi, un potenziamento dello smart working per i dipendenti pubblici, e in generale un massiccio investimento sia sul personale che sulle infrastrutture per migliorare la risposta della Pubblica Amministrazione alle sfide in corso e a quelle future.*

*Su alcuni di questi punti qualcosa si è mosso, su altri si è indietro e bisogna accelerare, anche per farsi trovare pronti quando occorrerà gestire i progetti che saranno finanziati dal fiume di denaro che l'Unione Europea riverserà sull'Italia nei prossimi anni nell'ambito dell'ambizioso progetto del Recovery Fund.*

*Ma una delle ragioni che hanno visto la FLP crescere costantemente in tutti questi anni, è l'atteggiamento proattivo con cui affronta i problemi. Inutile perdersi in rimpianti e recriminazioni, o passare il tempo a puntare il dito verso i colpevoli, veri o presunti che siano, è molto più utile lavorare per cambiare le cose.*

*In quest'ottica siamo stati fra i motori di una lettera congiunta con tutti gli altri sindacati rappresentativi nel Comparto Funzioni Centrali al Ministro della Pubblica Amministrazione Fabiana Dadone per dare nuovo slancio al tema del nuovo ordinamento professionale del Comparto.*

*Tutti quelli che hanno una frequentazione del mondo sindacale sanno quanto è difficile riuscire a mettere d'accordo tutti i sindacati di un certo ambito.*

*Ognuno ha una sua sensibilità, qualcuno ha opinioni politiche difficili da scalfire, altri preferiscono agire più in funzione del tornaconto personale che nell'interesse di tutti i lavoratori.*

*Questa volta invece c'è stata una convinta unione di intenti che ha portato al documento che potete leggere in questo numero. L'auspicio è che da questa lettera al Ministro nasca un percorso virtuoso che porti alla tanto attesa riforma dell'ordinamento professionale.*

*Marco Carlomagno  
Segretario Generale FLP - CSE*

# EMERGENZA CORONAVIRUS

*Almeno il 50% del personale in lavoro agile, ma le Amministrazioni dovranno aumentare significativamente tale percentuale in considerazione del rischio epidemiologico*

**F**irmato il Decreto Ministeriale della Ministra per la Pubblica Amministrazione che definisce le modalità di svolgimento del lavoro agile, confermato come una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, alla luce della nuova fase emergenziale che il Paese sta vivendo.

Non ci sono nuove percentuali precise di individuazione del personale da adibire al lavoro da remoto, ma viene ribadito che la percentuale di applicazione è almeno del 50 % e all'articolo 3 comma 3 viene specificato che le Amministrazioni, al fine di prevenire il rischio contagio, dovranno aumentare nell'ambito delle loro articolazioni tale percentuale in modo significativo, garantendo le percentuali più elevate possibili.

Viene confermato ovviamente il lavoro da remoto senza rientri per i lavoratori fragili.

Di fatto vengono superate le restrizioni previste dal comma 263 del Decreto rilancio in materia di percentuale applicabile solo alle attività che possono essere svolte in lavoro agile, con la previsione che rientrano tra queste anche le attività che possono essere svolte in presenza, tramite l'utilizzo di forme di contatto con l'utenza basate sull'utilizzo delle modalità tecnologiche e telefoniche.

Viene inoltre ribadito che nell'attuazione della massima flessibilità dell'articolazione degli orari di lavoro in entrata e in uscita, dovranno essere rispettati i sistemi relazionali previsti dai contratti collettivi.

Tutta questa fase andrà correlata all'individuazione delle modalità di collocazione del personale in attività da remoto, ai criteri di applicazione e di individuazione delle fasce di contattabilità;

andranno attivati confronti con le OO.SS., anche al

fine di definire le regole di massima tutela e sicurezza sui posti di lavoro, nel rispetto del Protocollo del 24 luglio 2020.

Cambia di fatto il paradigma. Non più attuare politiche di rientro in presenza, ma calibrare in modo più significativo e pregnante la ricollocazione in lavoro da remoto della maggioranza del personale, come fattore di prevenzione del rischio contagio che, come è noto, è molto alto nei trasporti, tragitto casa lavoro, e anche all'interno degli stessi Uffici.

Non vengono affrontati invece altri aspetti, pur importanti, legati ad esempio al riconoscimento dei buoni pasto e al rimborso delle spese sostenute per via dell'utilizzo delle proprie dotazioni informatiche e delle proprie utenze. Ma su questi argomenti sarà la contrattazione a doverne definire gli aspetti e gli ambiti applicativi.

Rispetto agli annunci dei giorni scorsi, sia i DPCM 13 e 18 ottobre 2020 che lo stesso DM, appaiono comunque eccessivamente prudenti rispetto alla nuova fase emergenziale, e probabilmente su questo ha inciso la persistente campagna mediatica di parte dei media e della cattiva politica, che non perdono occasione per continuare a criminalizzare il lavoro pubblico, visto come presunta nicchia di privilegiati che non solo godrebbero di uno stipendio fisso, ma che ostacolerebbero la ripresa economica con i loro ritardi e inefficienze.

Un film già visto troppe volte e che, pur cambiando di volta in volta copione, risponde solo a logiche di parte, a interessi ben precisi, mina la tenuta complessiva e l'identità del nostro Paese.

Sparando nel mucchio, in modo ingeneroso e pericoloso sulle lavoratrici e lavoratori pubblici che invece svolgono spesso senza mezzi e risorse in



modo encomiabile il loro lavoro, tende a nascondere le pesanti responsabilità che ricadono tutte nella politica e nell'alta burocrazia che in questi decenni hanno perseguito colpevoli politiche di esternalizzazioni, mancati investimenti strutturali e gestionali.

Risponderemo anche a questi attacchi riconfermando invece la centralità del lavoro pubblico, il ruolo che deve svolgere in modo sempre più significativo a garanzia della tenuta democratica, inclusiva e di servizio che la Costituzione gli assegna.

Senza timori o tentennamenti.

A partire dal rinnovo dei Contratti nazionali di lavoro scaduti e che qualcuno vorrebbe di nuovo mettere in soffitta per spostare le risorse economiche sui soliti noti.

Chiediamo infine a tutte le nostre strutture di continuare l'incredibile lavoro di questi mesi, che ci ha visto in prima linea nel tutelare con la nostra azione e iniziativa sindacale il diritto alla salute di lavoratori e cittadini, garantendo, anche nei periodi più bui del lockdown, l'erogazione di prestazioni e servizi in tutti i campi, senza eccezione alcuna.

Dovremo incalzare tutte le Amministrazioni, superare ove vengano frapposti, tutti gli ostacoli che la burocrazia continuerà a mettere in campo, esigere il pieno rispetto delle regole, perché ne va della salute di tutti.

E in questi momenti non vi possono essere tentennamenti o prudenze di sorta.

# AEPI

## LA FORMAZIONE, MONDO DEL LAVORO, PA, INNOVAZIONE, SCUOLA

**S**i è svolto dall'8 al 10 ottobre a Manduria (Ta), la prima Festa Nazionale di AEPI.

Un confronto con governo, istituzioni, parlamentari di maggioranza e opposizione, vertici nazionali di associazioni di categoria, organizzazioni sindacali e numerosi enti pubblici.

La Formazione, il mondo del lavoro, la PA, l'innovazione, la scuola.

Questi i punti toccati dal segretario generale CSE-FLP, Marco Carlomagno intervenuto a convegno con una video chiamata.



#madeinItaly  
Unire le eccellenze per avere l'eccellenza

1° Festa Nazionale  
della Confederazione AEPI  
Manduria (TA)  
8-9-10 Ottobre 2020

Confederazione AEPI  
Associazioni Europee  
di Professionisti e Imprese

www.confederazioneaeppi.it

*Sono trascorsi ormai dieci anni dall'inizio della crisi che ha devastato il panorama economico e finanziario globale.*

*In questo breve arco di tempo sono scomparse decine di migliaia di piccole e micro attività, simbolo ed asse portante dell'economia italiana.*

*Un "effetto domino" che ha coinvolto questa categoria di imprenditori unitamente ai lavoratori e alle loro famiglie.*

*In questo scenario sconcertante è emersa la volontà, da parte delle associazioni tra piccoli imprenditori nazionali, di resistere a tali eventi.*

*Molte di queste organizzazioni hanno compreso l'impossibilità di procedere in solitudine in questo panorama socio-economico.*

*Divengono indispensabili il confronto, lo studio dei metodi e dei mercati, la rappresentanza, le relazioni, una nuova finanza, l'Europa.*

*Tutto ciò si può realizzare solamente con un efficace coinvolgimento di tutte le associazioni.*

*Un programma di lavoro comune capace di rappresentare un collettivo, pur nel pieno rispetto delle singole autonomie, sacre ed inviolabili.*

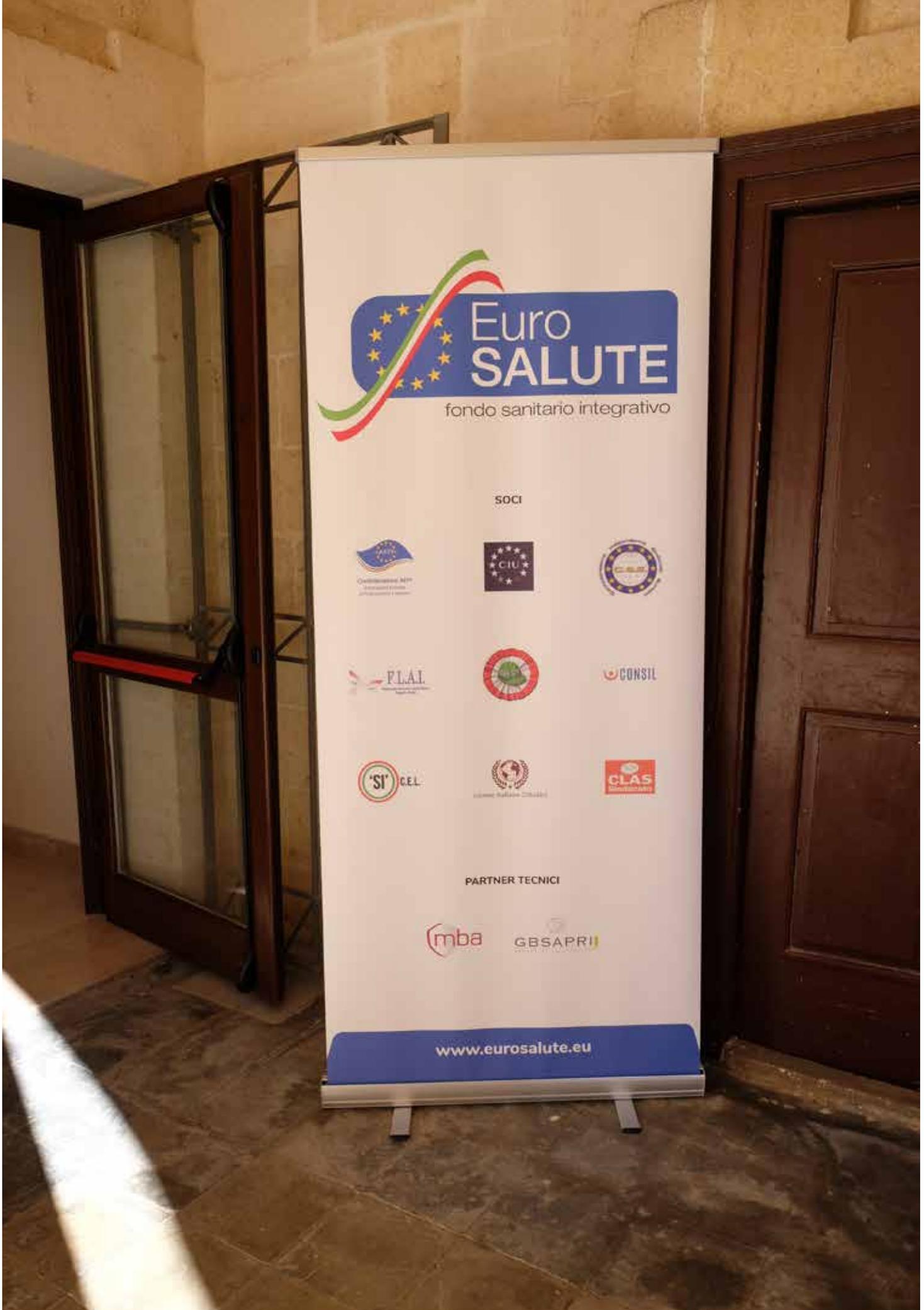
*I fondatori di AEPI hanno espresso tale volontà di aggregazione, precisa ed inequivocabile, nella costituzione di questo organismo.*

*Una Confederazione che, nella sua democraticità, potrà indicare la retta via smarrita, facendo tesoro delle esperienze e professionalità di tutti gli aderenti.*



*Mino Dinoi, Presidente AEPI - Fabio Massimo Castaldo, Vicepresidente del Parlamento Europeo*





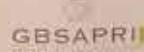
# Euro SALUTE

fondo sanitario integrativo

## SOCI



## PARTNER TECNICI



[www.eurosalute.eu](http://www.eurosalute.eu)

# LETTERA UNITARIA DELLE SIGLE SINDACALI AL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE FABIANA DADONE

*Si trasmette nota inviata dalle sigle sindacali alla Ministra Dadone.*

*Si allega proposta unitaria di modifiche legislative del nuovo CCNL Comparto Funzioni Centrali.*

Roma, 28/10/2020

Al Ministro per la Pubblica Amministrazione

Fabiana Dadone

Onorevole Ministra,

Le inviamo, con la presente, alcune riflessioni che queste OO.SS. hanno sviluppato congiuntamente per offrire un contributo utile, al fine di creare i presupposti di una ridefinizione dell'ordinamento professionale del Comparto Funzioni Centrali, raccolte nel documento che alleghiamo che rappresenta una proposta organica di interventi normativi che ci consentirebbero, in sede ARAN, di pervenire ad una nuova definizione dell'ordinamento professionale nel comparto.

Riteniamo che si debba restituire alle Amministrazioni la responsabilità dell'azione gestionale e la capacità di negoziare gli strumenti contrattuali con le OO.SS. maggiormente rappresentative.

Abbiamo ben presente la distinzione tra il momento normativo ed il momento contrattuale, che riteniamo essenziale. Proprio per questo, riconosciamo a Codesto Dicastero la competenza dell'iniziativa per interventi normativi mentre alla contrattazione, in sede ARAN, la capacità di regolamentazione del rapporto di lavoro.

L'accordo di tutte le OO.SS. maggiormente rappresentative del Comparto, che si sono impegnate per trovare un punto di sintesi è un'occasione unica, speriamo ripetibile, e vogliamo credere che Lei, Ministra, vorrà concederci l'opportunità di presentarLe il documento, per questo rimaniamo in attesa di un incontro.

Distintamente salutiamo



## PROPOSTE DI MODIFICHE LEGISLATIVE PER IL NUOVO CCNL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

### Premessa

Le politiche della spesa pubblica, il decennale blocco contrattuale a cui si è messo fine solo con il rinnovo dei contratti 2016-2018, i reiterati blocchi delle assunzioni, i tagli lineari della spesa pubblica, i compiti assegnati alle Amministrazioni delle Funzioni Centrali, i cambiamenti organizzativi intervenuti, hanno richiesto ai lavoratori del comparto un notevole impegno in termini di crescita professionale e conoscenze tecnologiche, rendendo l'attuale sistema di classificazione delle aree professionali non coerente con la realtà organizzativa e le competenze espresse.

Per continuare a migliorare il funzionamento della Pubblica Amministrazione e il livello e la qualità dei servizi pubblici per cittadini ed imprese occorre intervenire con modifiche normative, ulteriori cambiamenti organizzativi, adeguati investimenti, anche di carattere politico, culturale e sociale in grado di valorizzare il ruolo che i dipendenti pubblici svolgono nell'adempimento delle proprie funzioni al servizio del Paese, recuperando il rispetto dei cittadini utenti e la fiducia nei confronti del lavoro pubblico.

Il necessario ricambio generazionale impone inoltre di non disperdere competenze acquisite ed esperienze maturate all'interno delle amministrazioni.

Occorre proseguire il percorso iniziato con il CCNL 2016-18, ripristinando gli spazi di contrattazione e di confronto che la legislazione attuale ha sottratto al tavolo negoziale.

Occorre superare il "divieto a contrattare" su molte materie ed è necessario trattare le ricadute che le modifiche all'organizzazione del lavoro determinano sulle lavoratrici e sui lavoratori, in termini di condizioni e carichi di lavoro, trattamento economico, nonché definire –insieme alle amministrazioni– gli obiettivi di miglioramento della qualità del lavoro, dell'inquadramento e dello sviluppo professionale.

La gestione della crisi epidemiologica, inoltre, ha messo in luce le carenze strumentali e di aggiornamento delle dotazioni tecnologiche ma anche evidenziato le straordinarie potenzialità dei servizi offerti a distanza con lo smart-working che, se ben utilizzato, può rappresentare anche in futuro una leva per accompagnare i cambiamenti organizzativi e per conciliare i tempi di vita e di lavoro. Uno smart-working osteggiato dalle amministrazioni e mal visto dai cittadini, che, per essere accettato ed apprezzato, deve essere efficace.

Le amministrazioni devono consentire l'accesso da remoto a tutti gli smart workers fornendo strumentazione avanzata e sicura.

Per questi motivi le OO.SS. del Comparto Funzioni Centrali chiedono all'autorità politica un impegno concreto,



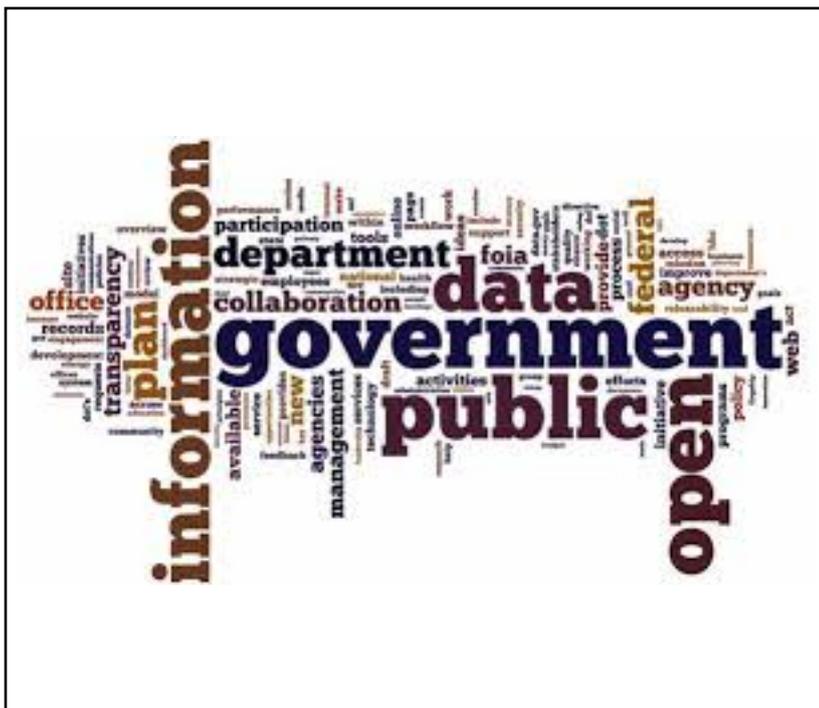
volto a superare i vincoli di natura economica e normativa che ancora insistono a scapito del lavoro pubblico, per determinare le condizioni per un'iniziativa contrattuale coerente con le sfide sopra richiamate.

Il nuovo CCNL dovrà definire, tenendo conto delle proposte che saranno formulate dall'apposita Commissione Paritetica, un sistema di classificazione comune, maggiormente rispondente alle rinnovate necessità di ordine organizzativo e funzionale, in grado di aprire nuovi spazi per l'evoluzione professionale e la riqualificazione delle competenze richieste dalle attività svolte, assicurando ai lavoratori e alle lavoratrici nuove opportunità di crescita e valorizzazione professionale. Tutto ciò richiede necessari ed indispensabili adattamenti del quadro legislativo vigente.

È necessario introdurre una nuova disciplina che, a partire da criteri definiti nel CCNL, sia in grado di riconoscere adeguatamente le effettive competenze, incarichi, funzioni di responsabilità e di coordinamento ricoperte a livello di ente o amministrazione.

Occorre, inoltre, superare gli attuali limiti normativi che si frappongono alla possibilità di incrementare i fondi per la contrattazione integrativa, per rendere possibile una nuova disciplina degli sviluppi economici interni che sappia, in modo parallelo e secondo un doppio canale di progressione:

- valorizzare le competenze frutto della capacità di rispondere prontamente alle esigenze organizzative e funzionali sempre più complesse;
- valorizzare l'esperienza maturata nell'amministrazione, riconoscendo che l'anzianità lavorativa è un valore dinamico e non statico.



*È necessario introdurre una nuova disciplina che, a partire da criteri definiti nel CCNL, sia in grado di riconoscere adeguatamente le effettive competenze, incarichi, funzioni di responsabilità e di coordinamento ricoperte a livello di ente o amministrazione.*

#### Proposte di modifica legislativa

1. Per realizzare questi obiettivi è, dunque, necessario prevedere - per il rinnovo contrattuale del triennio 2019-2021 - un incremento progressivo delle risorse stanziate, in modo da determinare, a regime, le condizioni necessarie:

a. per adeguare il potere di acquisto delle retribuzioni;

b. per rivedere il sistema di finanziamento dei fondi dei singoli enti ed amministrazioni (fondo risorse decentrate, ex FUA) anche consentendo, con provvedimenti autonomi delle singole Amministrazioni/Enti, di utilizzare quota parte delle entrate proprie di ogni Amministrazione/Ente e i risparmi di gestione;

c. per finanziare il nuovo sistema di inquadramento e classificazione del personale (ordinamento professionale).

L'adeguamento dei fondi, infatti, resta fondamentale per realizzare le progressioni economiche fra le fasce all'interno delle aree e per erogare i trattamenti economici accessori. I Fondi, depauperati nel tempo da riduzioni e mancati recuperi, sono ormai "storicizzati" e hanno consistenze diverse fra le varie amministrazioni. Questa diversa consistenza produce disparità di trattamento ed iniquità derivanti dal fatto che in alcune amministrazioni pubbliche la carenza di fondi non consente di effettuare le progressioni da moltissimi anni, mentre in altre, nel



corso di un triennio, si è riusciti a riqualificare e ad effettuare almeno un passaggio di posizione all'insieme del personale.

2. In relazione al necessario processo di transizione demografica nelle pubbliche amministrazioni occorre contemperare all'esigenza di accompagnare il reclutamento e l'immissione in servizio di nuovo

personale, con processi di valorizzazione professionale dell'esperienza e delle competenze del personale già in servizio. Va prevista la possibilità che il nuovo ordinamento professionale possa riconoscere in modo significativo il "diritto alla carriera" a tutti, operando una reale riclassificazione del personale rispetto all'attuale inquadramento professionale, riconoscendo le funzioni effettivamente svolte. Occorre, inoltre, rendere le aree più "permeabili" rispetto alle progressioni del personale interno superando le rigidità attuali legate al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, definendo, con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, i requisiti equipollenti volti a valorizzare l'esperienza e le competenze professionali acquisite dal personale già in servizio.

In tale ottica bisognerà riconoscere in modo organico, e conseguentemente valorizzare nella definizione del nuovo ordinamento, le professionalità espresse in modo qualitativamente superiore all'inquadramento, le funzioni altamente professionalizzate, i compiti di responsabilità e di coordinamento, le attività disciplinate da codici deontologici, da iscrizioni ad albi o per le quali occorra specifica abilitazione professionale.

Più in generale, va prevista a regime l'attivazione di procedure selettive per i passaggi tra le aree riservate al personale di ruolo, prevedendo che la contrattazione collettiva possa definire due criteri di partecipazione consistenti o nel possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno o nella valorizzazione dell'anzianità di servizio maturata nella P.A., anche definendo percorsi formativi utili a colmare eventuali gap, in termini di conoscenze e competenze.

Il sistema attuale delle progressioni fra le aree, basato sul valore legale del titolo di studio, acquisirebbe, in tal modo, maggiore flessibilità, mettendo l'aggiornamento dei titoli e delle conoscenze durante tutto l'arco della vita lavorativa al centro dei processi di valorizzazione professionale e introdurrebbe un fondamentale elemento motivazionale per i dipendenti.

La contrattazione collettiva deve essere la leva indispensabile per gestire le risorse umane e attuare politiche che puntino alla qualità e al miglioramento dei servizi e alla valorizzazione dei lavoratori.

3. Senza l'adozione di un reale modello di relazioni sindacali partecipativo e senza rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva integrativa nelle materie attinenti alla gestione del rapporto di lavoro non sarà possibile introdurre processi di cambiamento nell'organizzazione del lavoro volti ad innovare l'organizzazione dei servizi, a beneficio di cittadini ed imprese.

Per questo è necessario rafforzare ulteriormente il sistema delle relazioni sindacali definito con il CCNL 2016-2018 sulle materie di cui agli art. 5 e 6 del Dlgs 165/2001, attraverso il confronto continuo sulle scelte che impattano sulla gestione del rapporto di lavoro e aggiornare le materie oggetto di contrattazione.

È necessario, in particolare, che alcune materie oggi sottratte alle competenze della contrattazione possano tornare nella disponibilità delle parti. In particolare, chiediamo che la legge preveda l'inserimento esplicito fra le materie oggetto di contrattazione dei seguenti istituti:



- a. Organizzazione del lavoro e carichi di lavoro;
- b. Orario di lavoro;
- c. Criteri di definizione degli obiettivi di risultato e di performance;
- d. Criteri e obiettivi generali in materia di formazione e aggiornamento professionale;
- e. Disciplina del rapporto di lavoro agile;
- f. Determinazione dei Fondi Risorse Decentrate (FRD);
- g. Individuazione dei profili professionali;
- h. Accordi di mobilità.

4. Liberalizzare la determinazione dei FRD, modificando l'art. 23, comma 2, del Dlgs n. 75/2017, che prevede che dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non possa superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Nonostante i correttivi legislativi fin qui adottati abbiano offerto una prima, parziale, soluzione al problema (prevedendo che le risorse destinate dai CCNL ai fondi di amministrazione non concorrano alla determinazione del tetto), il limite legislativo determina l'impossibilità, per le amministrazioni più virtuose, o per quelle interessate a processi di riorganizzazione, di incrementare la parte variabile del fondo con risorse proprie.

Se si vuole incrementare la componente del salario accessorio collegata alla produttività e se vogliamo dare la possibilità alle amministrazioni pubbliche di valorizzare la professionalità del personale in servizio, che attualmente si fa carico delle enormi carenze di organico o di organici ridotti progressivamente negli anni, i fondi devono poter essere incrementati in modo adeguato. Pertanto, occorre prevedere il superamento del tetto dei trattamenti economici accessori.

5. Infine, è quanto mai necessario che vengano introdotte nuove regole in materia di controlli sulla contrattazione integrativa, definendo discipline semplificate e attribuendo ai soggetti esterni all'amministrazione di riferimento attribuire il solo ruolo di una verifica di compatibilità economica (art. 40 bis Dlgs 165/2001).

# VACCINAZIONE ANTINFLUENZALE "CAMPAGNA VOLONTARIA"

**L**a scrivente O.S. tenuto conto delle Raccomandazioni fornite dal Ministero della Salute con circolare 0019214-06/06/2020-DGPRE-MDS- avente ad oggetto: "prevenzione e controllo della influenza per la stagione 2020-2021;

Rilevato che nella stagione influenzale 2020/2021, non è esclusa una co-circolazione di virus influenzali e SARS-CoV-2, si rende necessario ribadire l'importanza della vaccinazione antinfluenzale, in particolare nei soggetti ad alto rischio di tutte le età, per semplificare la diagnosi e la gestione dei casi sospetti, dati i sintomi simili tra Covid-19 e Influenza.

Vaccinando contro l'influenza, inoltre, si riducono le complicanze da influenza nei soggetti a rischio e gli accessi al pronto soccorso. La sottovalutazione dei possibili effetti di una collisione tra influenza e Covid creerebbe il "Long Covid" rivelandosi un problema di salute pubblica, dagli effetti ingestibili (economici e sanitari) [vedasi il report "long-covid: Reviewing the science and assensing the risk"].

Osservato che, in accordo con gli obiettivi della pianificazione sanitaria nazionale e con il perseguimento degli obiettivi specifici del programma di immunizzazione contro l'influenza, la vaccinazione antinfluenzale viene offerta attivamente e gratuitamente ai soggetti che per le loro condizioni personali e di servizio corrono un maggior rischio di complicanze nel caso contraggano l'influenza, il vaccino antinfluenzale dovrebbe essere raccomandato e offerto gratuitamente alle categorie di cui alla tabella I della predetta raccomandazione ministeriale, ossia:

- (OMISSIS).

- Soggetti dai 6 mesi ai 65 anni di età affetti da patologie che aumentano il rischio di complicanze da influenza:

- a) malattie croniche a carico dell'apparato respiratorio (inclusa l'asma grave, la displasia broncopolmonare, la fibrosi cistica e la broncopatia cronico ostruttiva-BPCO);
- b) malattie dell'apparato cardio-circolatorio, comprese le cardiopatie congenite e acquisite;
- c) diabete mellito e altre malattie metaboliche (inclusi gli obesi con indice di massa corporea BMI >30);
- d) insufficienza renale/surrenale cronica;
- e) malattie degli organi emopoietici ed emoglobinopatie;
- f) tumori e in corso di trattamento chemioterapico;
- g) malattie congenite o acquisite che comportino carenza di produzione di anticorpi, immunosoppressione indotta da farmaci o da HIV;
- h) malattie infiammatorie croniche e sindromi da malassorbimento intestinale;
- i) patologie per le quali sono programmati importanti interventi chirurgici;
- j) patologie associate a un aumentato rischio di aspirazione delle secrezioni respiratorie (ad es. malattie neuromuscolari);
- k) epatopatie croniche.

- Soggetti di età pari o superiore a 65 anni.

OMISSIS

Preso altresì atto che è garantita la protezione di soggetti addetti a servizi pubblici di primario interesse collettivo e categorie di lavoratori socialmente utili tra cui:

Omissis..

Altre categorie socialmente utili che potrebbero avvantaggiarsi della vaccinazione, per motivi vincolati allo svolgimento della loro attività lavorativa; a tale riguardo, la vaccinazione è raccomandata ed è facoltà delle Regioni/PP.AA. definire i principi e le modalità dell'offerta a tali categorie.

- Infine, è pratica internazionalmente diffusa l'offerta attiva



e gratuita della vaccinazione antinfluenzale da parte dei datori di lavoro ai lavoratori particolarmente esposti per attività svolta e al fine di contenere ricadute negative sulla produttività.

Quest'ultima importante indicazione contiene una attenta valutazione degli aspetti legati proprio a garantire anche e soprattutto la funzionalità degli uffici (in questo caso giudiziari) che rischierebbero di collassare con tutte le conseguenze del caso.

La tutela delle risorse umane deve costituire un preciso impegno del datore di lavoro, ossia del Ministero della Giustizia, chiamato a prevenire con azioni concrete i rischi pandemici piuttosto che fronteggiarli a colpi di raccomandazioni e circolari.

Eventuale incapienza di risorse patrimoniali necessitate a garantire l'estensione della copertura vaccinale a tutti i dipendenti giudiziari possono essere prelevati dal Fondo Unico Giustizia, che, in quanto fondo dinamico la cui gestione finanziaria delle sole risorse liquide ammonterebbe a circa 2 mld di euro al 31.12.2018, bene si presterebbe ad essere anche "un fondo di garanzia per la tutela della sicurezza e della salute del personale giudiziario".

Un prezioso quanto oculato investimento a fondamento di

una piattaforma di sicurezza preventiva sanitaria delle risorse umane, da reiterarsi ogni annualità epidemica.

Ritenuti pertanto fondati i motivi della presente informativa, si chiede che il Ministero della Giustizia e tutti i collegati organismi dirigenziali territoriali si formino nel convincimento di sottoporre tutto il personale giudiziario ad una campagna (volontaria) di vaccinazione anti influenzale che prevenga e contenga gli effetti di un possibile, quanto concreto, accavallamento di due effetti pandemici. Evitando altresì, una debacle delle funzioni e della organizzazione giudiziaria a causa delle assenze del personale colpito da affezioni influenzali importanti.

Infine, anche per i motivi su esposti, con la presente si sollecita l'Amministrazione alla chiusura dell'accordo sullo smart working - già passato al vaglio del Tavolo "tecnico" - ed attualmente in attesa del definitivo passaggio "politico", affinché lo stesso possa acquistare efficacia in via definitiva.

# PIANO DI VALORIZZAZIONE 2019

RINALDO SATOLLI

**N**el 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



# Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

**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 applicazione 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, conseguente-**

**mente, 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.**

# ACCORDO SULLA ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE PRESSO L'AMMINISTRAZIONE GIUDIZIARIA

## LA FLP GIUSTIZIA FIRMA CON NOTA A VERBALE

ROBERTO CEFALO

**L**a FLP Giustizia - presso il Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria - ha firmato l'accordo relativo allo smart working emergenziale.

Come si evince dalla nota a verbale, sciogliendo la riserva, la FLP ha sottoscritto l'accordo in parola, tuttavia chiedendo contestualmente un incontro affinché lo stesso possa essere modificato attraverso l'esplicito recepimento dell'art 26 della legge n.126 del 13 ottobre 2020, inerente alla tutela di alcune categorie, in primis tra tutti i lavoratori fragili.

Questo è stato uno dei punti nodali per i quali, inizialmente, la FLP Giustizia aveva deciso di riservarsi.

La riserva è stata, tuttavia, sciolta anche per poter partecipare attivamente al monitoraggio della concreta applicazione dell'accordo.

Ciò nonostante, a nostro parere, vi sono dei punti che dovranno essere approfonditi e migliorati, quali ad esempio l'ampliamento degli applicativi, soprattutto per ciò che concerne il settore penale, oltre ciò che attiene gli Uffici del Giudice di pace, gli Uffici NEP (GSU), oltre quelli della Sorveglianza e gli Uffici Minorili, con il contestuale considerevole aumento dell'hardware previsto, nel nostro Dicastero.

Si sottolinea, invece, sin d'ora che altre criticità snocciate nella nota a verbale e ribadite durante i vari tavoli tecnici - tra cui quella del "buono pasto" e dei rimborsi delle spese forfettarie sostenute - è una battaglia solo temporaneamente rinviata.

Ed invero, non si perde di vista che questo accordo ha una validità temporanea, circoscritta al perdurare dello stato

emergenziale legato al COVID19.

Si preannuncia, infatti, che in vista della stesura dell'accordo sullo smart-working "ordinario" la FLP Giustizia non potrà in nessun modo accettare dette criticità evidenziate, né tantomeno la rinuncia al diritto al buono pasto o l'attuale formulazione dell'art. 13, c.5, riguardante le spese sostenute dal dipendente. Infine, non si sottace sin d'ora, che altra battaglia rinviata avrà ad oggetto l'attuale art.

13.c.4, là dove non prevede che i lavoratori "smartabili" abbiano - del pari rispetto ai lavoratori in presenza - diritto alla fruizione dei permessi prevista dal vigente CCNL. Ciò perché, giova sottolinearlo ancora una volta, la prestazione resa in smart working - soprattutto in periodo emergenziale - deve ex lege considerarsi la modalità ordinaria attraverso la quale rendere la propria prestazione lavorativa. Per i dettagli si rimanda alla nota a verbale allegata.

Infine, si fa presente che - quale primo passo - per poter aderire allo smart working emergenziale basta inviare una email, all'Ufficio del personale, nella quale si manifesti la propria disponibilità.

Conseguentemente, per agevolare i lavoratori - nel procedimento di adesione - e in attesa di una circolare esplicativa dell'Amministrazione Centrale, si allega alla presente lo specifico modulo, da compilare e presentare all'Amministrazione di riferimento, potendo anche specificare eventuali diritti di precedenza, al fine della celere formazione della graduatoria.

# RIUNITO L'ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE LA FLP CHIEDE PIÙ CONFRONTO ALL'AGENZIA SUGLI ASPETTI STRATEGICI

**S**i è riunito l'Organismo Paritetico per l'innovazione dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli previsto dall'articolo 6 del CCNL Funzioni Centrali.

Questa doppia convocazione ha ingenerato equivoci che hanno portato addirittura una sigla sindacale (USB) a non partecipare alla riunione dopo aver lamentato (giustamente) una scorrettezza, che però non era dell'Agenzia, anche se poteva sembrarlo (tanto che anche noi abbiamo protestato in modo veemente).

Il direttore generale ci ha informati che, vista la convocazione ad horas avvenuta il giovedì mattina, aveva ritenuto di non limitare la libertà sindacale chiedendo a tutti disponibilità per entrambi i giorni e poi aveva deciso di convocare CGIL, CISL Unsa e Confintesa per il pomeriggio di giovedì rinviando alla mattina successiva l'incontro con FLP, UIL e USB, che non erano disponibili per il pomeriggio dell'otto. Il direttore generale aveva però raccomandato alle sigle sindacali intervenute giovedì pomeriggio di non far uscire alcuna notizia prima che ci fosse la riunione con le altre tre sigle sindacali.

Ovviamente, invece, la CGIL, appena finta la riunione, ha fatto uscire un comunicato che è girato tra tutti i lavoratori doganali e dei monopoli. Probabilmente, e lo abbiamo detto al direttore, la scelta di due convocazioni è stata infausta, ma se ci sono sindacalisti che, pur alle soglie della pensione, si comportano sempre come se stessero all'asilo Mariuccia, non possiamo lamentarci se ne risente la credibilità e l'affidabilità di tutto il movimento sindacale nei confronti della controparte.

Nel merito, l'amministrazione ci ha informato della istituzione, dal prossimo primo gennaio, di tre nuove direzioni centrali – una di "line" (Direzione Accertamento e riscossione) e due di "staff" (Direzione Comunicazione e Direzione Avvocatura) – e di un ulteriore ufficio denominato Ufficio Studi e Statistiche. Le novità dovrebbero aiutare la funzionalità complessiva dell'Agenzia.

Fermo restando che cercheremo di capirne di più prima di dare una nostra valutazione, anche riguardo alla destinazione del personale interessato dai cambiamenti, la FLP ha reiterato la propria richiesta di maggiore confronto con il personale e i suoi rappresentanti sugli aspetti strategici dell'Agenzia e ha richiamato il direttore al fatto che, purtroppo, il personale in periferia risente di questa mancanza di informazioni che, aggiunta alla carenza cronica di personale, ne finiscono per minare la motivazione. La carenza di informazioni, per esempio, sulla riorganizzazione degli uffici periferici, che sarebbe dovuta entrare in vigore dal 1° gennaio 2021, sta diventando un problema.

A proposito delle richieste della FLP il direttore generale, pur dichiarandosi non d'accordo con la nostra analisi, ha risposto positivamente alla nostra richiesta di maggiore confronto. Per la riorganizzazione degli uffici periferici ci ha invece comunicato che slitterà anche a causa della pandemia e alla conseguente emergenza, che non ha permesso di raccogliere dati sufficienti a prendere decisioni così importanti.

# BUONI PASTO SI' BUONI PASTO NO BUONI PASTO NON SO

ANGELO PICCOLI



*La FLP ha ricordato che il lavoro agile che si è svolto e si sta svolgendo è stato imposto dal Governo per tamponare la diffusione del virus; che si confondono due istituti quello del telelavoro, dove esiste una postazione fissa presso l'abitazione del lavoratore disposta dall'amministrazione e quello del lavoro agile caratterizzato invece dall'assenza di vincoli di orario o spaziali organizzata per fasi e obiettivi mediante accordo tra datore di lavoro e lavoratore."*



**S**i è tenuto l'incontro sulla farsa dei buoni pasto, riconosciuto durante il lavoro agile nell'ultima direttiva sull'argomento ma poi ritratta nelle famose, ormai, note di chiarimento.

Per essere più precisi i buoni pasto verranno erogati per coloro che hanno lavorato da casa solo fino al 14 settembre.

La spiegazione da parte dell'amministrazione per questo comportamento davvero poco corretto è stata che, la Ragioneria dello Stato, con una nota di risposta ad un parere richiesto dall'INAIL, ritiene subordinata la concessione del buono pasto al controllo reale, da parte del datore di lavoro, sull'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile.

La proposta dell'Amministrazione è di siglare un accordo per risolvere tale problematica in un prossimo incontro.

La cosa ci farebbe sorridere se non fosse che per noi ora si sta veramente superando la misura!

Ci fa pensare un pò alla trovata del Governo di limitare le cene in famiglia a sei persone.

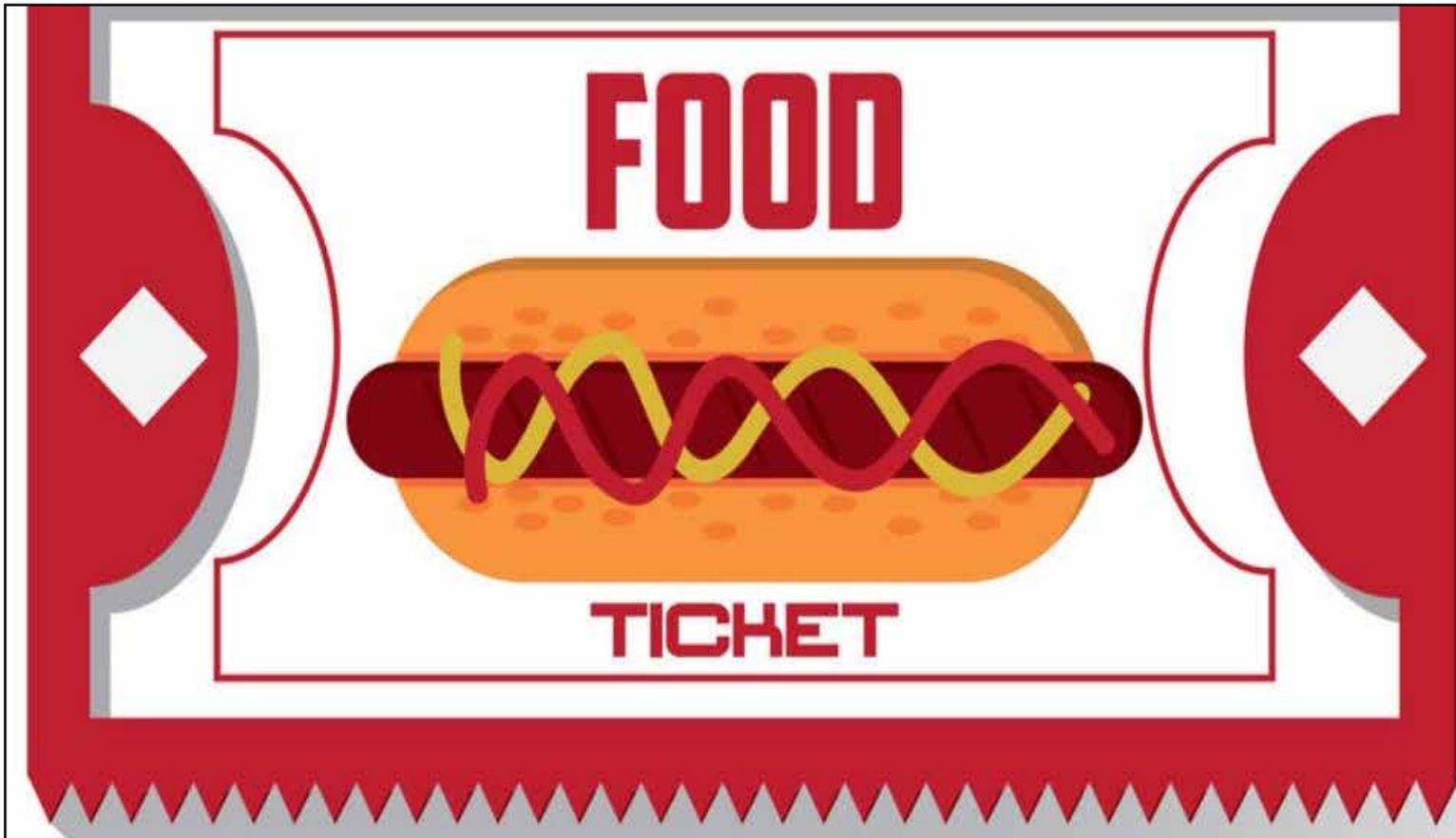
Siamo sulla stessa lunghezza d'onda!!!

Vi esterniamo le nostre riflessioni punto per punto.

La prima cosa che ci viene spontaneo chiederci è: cosa è cambiato tra il 14 e il 15 settembre?

Se fino al 14 era sufficiente un'autocertificazione perché del 15 non vale più? Lo stato emergenziale è ancora in vigore, controllo da remoto non avevamo prima e non lo abbiamo dopo.

Il controllo "reale" in cosa consiste? Si pensa che il famoso controllo da remoto sia l'unica soluzione, tra l'altro molto opinabile in quanto non sempre "essere connesso" equivale a "sto lavorando" basti pensare che molte attività nei nostri uffici



ci vengono ancora svolte manualmente in modalità cartacea quindi senza nessun utilizzo del pc o della connessione.

L'amministrazione ha anche sollevato il problema della responsabilità erariale nei confronti della Corte dei Conti qualora venga ravvisato un riconoscimento del buono pasto in violazione alla normativa vigente ma questa perplessità viene sollevata per poche migliaia di euro, peraltro già in bilancio perché se non ci fosse stata l'emergenza COVID questi buoni pasto sarebbero stati pagati al personale, mentre tale scrupolo non si è nemmeno balenato per lo sperpero di danaro da utilizzare per il concorso per le posizioni organizzative (del quale abbiamo molto da dire ma lo faremo con un altro notiziario), dei 16 milioni di euro da utilizzare per l'informatizzazione dell'INL; del costo dei nuovi DC e dei nuovi direttori dell'amministrazione centrale propinati, con una tempistica davvero inopportuna durante la totale chiusura degli uffici per la pandemia.

La FLP ha ricordato che il lavoro agile che si è svolto e si sta svolgendo è stato imposto dal Governo per tamponare la diffusione del virus; che si confondono due istituti quello del telelavoro, dove esiste una postazione fissa presso l'abitazione del lavoratore disposta dall'amministrazione e quello del lavoro agile caratterizzato invece dall'assenza

di vincoli di orario o spaziali organizzata per fasi e obiettivi mediante accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

Per cui la scusa del controllo da remoto appare davvero ridicola. I limiti dell'informatizzazione dell'INL non si possono far ricadere sui lavoratori che hanno fatto di tutto (nonostante sia molto complicato e poco agevole lavorare senza mezzi adeguati, collegamenti non funzionanti) per continuare a rispettare impegni, scadenze, mandare avanti gli uffici.

Se ci vogliamo nascondere dietro un dito facciamolo ma in realtà il paradosso che solleviamo è che stando in ufficio, per nove ore o oltre 6 ore con la pausa, si ha diritto al buono pasto anche se in quella giornata non abbia concluso nulla, mentre se sono a casa, siccome non ho un programma che mi controlli da remoto, nonostante io abbia lavorato tutte le pratiche possibili ed effettuato le ore canoniche per aver diritto al buono pasto lo stesso non mi viene erogato. Sappiamo che si può benissimo misurare il lavoro ed il tempo impiegato attraverso la valutazione delle attività svolte e delle pratiche espletate.

Bisogna cambiare passo e non solo per i buoni pasto.

La FLP ha ribadito che se non verranno erogati i buoni pasto ci saranno le revoche delle richieste di lavoro agile da parte dei lavoratori, revoche che non potranno essere negate in



quanto sono cambiate i presupposti quindi ogni accordo risulterà nullo.

Ci viene da chiedere ora come faranno poi gli uffici e mantenere i livelli di contenimento di presenza previsto anche dall'ultimo decreto.

Nel corso dell'incontro sono state fornite anche altre informazioni:

Le posizioni organizzative per l'amministrazione centrale verranno messe a concorso per la metà dell'anno 2021.

I ritardi per le progressioni economiche sono dovuti alle criticità emerse nella piattaforma informatica ma anche qui qualche dubbio ci assale (come mai quella della posizioni organizzative è andata così spedita? Perché non si è privilegiata quella delle progressioni orizzontali? E' forse un problema di arretrati da pagare?)

Le scrivanie virtuali, da noi suggerite anche per tamponare i disagi della mancata fruibilità di programmi da remoto, non verranno utilizzate: si sta cercando di rendere disponibili da remoto tutti gli applicativi ma i tempi sono ancora lunghi.

Su nostra richiesta è stato precisato che il FRD 2020 non ancora viene contratto perché si sta attendendo il decreto di assegnazione delle Risorse, quindi anche quest'anno ci troveremo a contrattare il FRD ad anno finito; nel frattempo, però, i piani di lavoro vengono assegnati (a metà otto-

bre) per il 2020. A tal proposito si precisa che quei piani di lavoro che vengono consegnati in questi giorni non fanno nessun cenno della situazione che l'INL ha vissuto in questo anno, dei disagi del personale costretto a lavorare da casa in "modalità di fortuna", del grande esodo del personale a causa dei pensionamenti e di quota 100, dei lavoratori fragili costretti a casa, del restante personale che sta costringendo che sta cercando di sopperire le forze carenze svolgendo numerose mansioni, del nuovo tessuto sociale ed economico, di come si è modificata la nostra operatività e la nostra funzione sociale.

Nulla di tutto ciò appare né nei piani di lavoro, né in quelli individuali. Tutto come l'anno scorso come se il COVID non fosse mai esistito.

Tutto ciò ci sgomenta e ci convince sempre di più che questo INL non abbia futuro!

Attendiamo quale invenzione si metterà in campo al prossimo incontro per controllare il personale durante lo svolgimento del lavoro agile.

# INIZIATIVE GIURISDIZIONALI FINALIZZATE AD OTTENERE UN INDENNIZZO PER I MANCATI RINNOVI CONTRATTUALI

**F**acciamo riferimento a quanto comunicato nel nostro precedente comunicato del 5 febbraio 2019 nel quale avevamo dato notizia che si erano pronunciati negativamente rispettivamente, sia il Tribunale di Napoli (R.G. n. 14351/2017 - giudice dott. Pellicchia), che il Tribunale di Roma (R.G. n. 21662/2017 – giudice dott. Conte). Entrambe le sentenze sono state appellate secondo il programma concordato con i nostri legali, mentre per i restanti 3 ricorsi eravamo in attesa della discussione nelle prime udienze, slittate a causa di diversi rinvii ordinati da parte dei giudici. Nel frattempo si sono espressi anche gli altri tribunali e una prima Corte d'Appello. Riportiamo di seguito il quadro aggiornato dello stato dell'arte di tutti e cinque i ricorsi:

## **Tribunale di - Ravenna - R.G. 618/2017 - giudice: dott. Bernardi**

A seguito dell'udienza tenutasi il 12 febbraio 2019, il suddetto Tribunale ha emesso una sentenza negativa, la n. 45/2019. Avverso tale sentenza è stato proposto appello (R.G. 614/2019) dinanzi la Corte d'Appello di Bologna. Quest'ultima ha discusso il ricorso nell'udienza del 15 settembre 2020, dichiarando il ricorso respinto. Stiamo aspettando di conoscere le motivazioni per poi decidere il da farsi.

## **Tribunale di- Firenze - R.G. 1785/2017 - giudice: dott. Taiti**

A seguito di ulteriori rinvii di udienza, il Tribunale ha deciso poi il ricorso in data 20 luglio 2020 con una sentenza negativa, la n. 408/2020. E' attualmente in fase di presentazione il ricorso presso la Corte d'Appello di Firenze.

## **Tribunale di Foggia - R.G. 4347/2017 - giudice: dott. Simonelli**

Nell'udienza del 28 novembre 2019 il giudice ha rinviato ulteriormente per la discussione ad una nuova udienza fissata per il 25 marzo 2021.

## **Tribunale di Napoli - appello - N.R.G. 2903/2018**

L'udienza è stata fissata per il 27 ottobre 2020.

## **Tribunale di Roma - appello - N.R.G. 378/2019**

L'udienza è stata fissata per il 16 aprile 2021.

# TAVOLO SMART WORKING AL MINISTERO DEL LAVORO

**LA CGS AL MINISTRO CATALFO:  
INSERIRE LA CONTRATTAZIONE NELLA LEGISLAZIONE  
E PREVEDERE UN TAVOLO TRA GOVERNO E PARTI SOCIALI  
SU INNOVAZIONE E INVESTIMENTI**



**T**rascriviamo di seguito il comunicato della nostra Confederazione che illustra gli esiti della riunione tenutasi al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul tema dello smartworking.

\*\*\*

È continuato il tavolo di confronto tra il Ministro del Lavoro Nunzia Catalfo e le parti sociali sullo smart working.

La CGS ha partecipato con il proprio contributo di idee. Prima di tutto ha tenuto a distinguere il “remote working” emergenziale, attuato in deroga alle norme, dalla vera e propria innovazione che lo smart working può costituire. Sul piano pratico, abbiamo chiesto un intervento normativo che riequilibri il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore. Oggi, infatti, la disciplina del lavoro agile è delegata dalla legge ad un accordo individuale tra datore di lavoro e singolo lavoratore, con una pesante asimmetria di potere tra le due parti. Abbiamo chiesto di inserire nella norma un chiaro rimando alla contrattazione collettiva per attenuare lo squilibrio esistente.

Riguardo, invece, allo smart working come mezzo di innovazione, la CGS ha ricordato quanto l'Italia sia indietro da questo punto di vista, ponendosi oltre il sessantesimo posto nel mondo nel mondo per creazione



di nuovi modelli organizzativi e di business, ma ha messo in guardia dall'immaginare di affidare solo allo smart working o solo al fattore lavoro gli aumenti di produttività.

A questo proposito la CGS ha precisato che la bassa produttività del lavoro è dovuta alla poca innovazione tecnologica, alla scarsa propensione delle imprese italiane a investire in tecnologie, risorse umane e ricerca e al conseguente mix produttivo basato su prodotti a basso valore aggiunto.

Per questo lo smart working e, più in generale, l'innovazione organizzativa non può essere trattata da sola ma in un tavolo complessivo tra Governo e parti sociali su investimenti e innovazione. Intravediamo in questi giorni la tentazione di una parte delle imprese di spingere sullo smart working semplicemente per risparmiare su spazi, costi, formazione e come mezzo per precarizzare ulteriormente settori di lavorazione, semmai anche incassando incentivi statali.

Secondo la CGS, invece, l'occasione di cambiare paradigma deve essere accompagnata da un patto tra il Governo, le imprese e i lavoratori nel quale il primo faccia investimenti, le seconde investano a loro volta e assicurino il mantenimento dei livelli occupazionali

e i lavoratori accettino di rimettersi in gioco e modificare abitudini consolidate.

Siamo certi che da un processo di tal genere possa scaturire un cospicuo dividendo che deve essere distribuito equamente tra tutti gli attori: lo Stato, sotto forma di aumenti occupazionali e crescita; le imprese attraverso un aumento dei profitti e stabili presenze sui mercati interni e internazionali; i lavoratori, con una nuova stabilità occupazionale, una migliore distribuzione dei tempi tra lavoro e vita privata e migliori condizioni economiche.

*Patricelli: "Lo smart working accompagni un vero cambio di paradigma e non sia un mezzo per espellere i lavoratori scomodi dai luoghi di lavoro e appropriarsi di un dividendo che va distribuito"*

# MARIGHELLA – UN UOMO SOLO CONTRO IL BRASILE DEI MILITARI

“

*Presentato all'ultimo Festival di Berlino, Marighella è un ritratto intenso e "politicamente scorretto" dell'omonimo scrittore e rivoluzionario marxista, protagonista di numerose azioni armate contro la giunta militare brasiliana negli anni '60. "*

**P**er il regista Wagner Moura, però, esso è anche un attacco esplicito alle tendenze autoritarie del Presidente Bolsonaro, cosa che sembra avere provocato non pochi problemi alla pellicola.

Marighella, debutto cinematografico di Wagner Moura, fuori concorso all'ultima Berlinale, è un action movie politico e forse il suo limite è proprio questo. Nel tentativo tempestivo di suonare l'allarme sui rischi tutt'altro che astratti di una nuova deriva autoritaria che l'elezione a Presidente del Brasile di Jair Bolsonaro incorpora, Wagner Moura, al suo debutto dietro la macchina da presa, confeziona un film che resta in superficie nella contestualizzazione storica di eventi che hanno segnato drammaticamente la storia e l'identità del Paese.

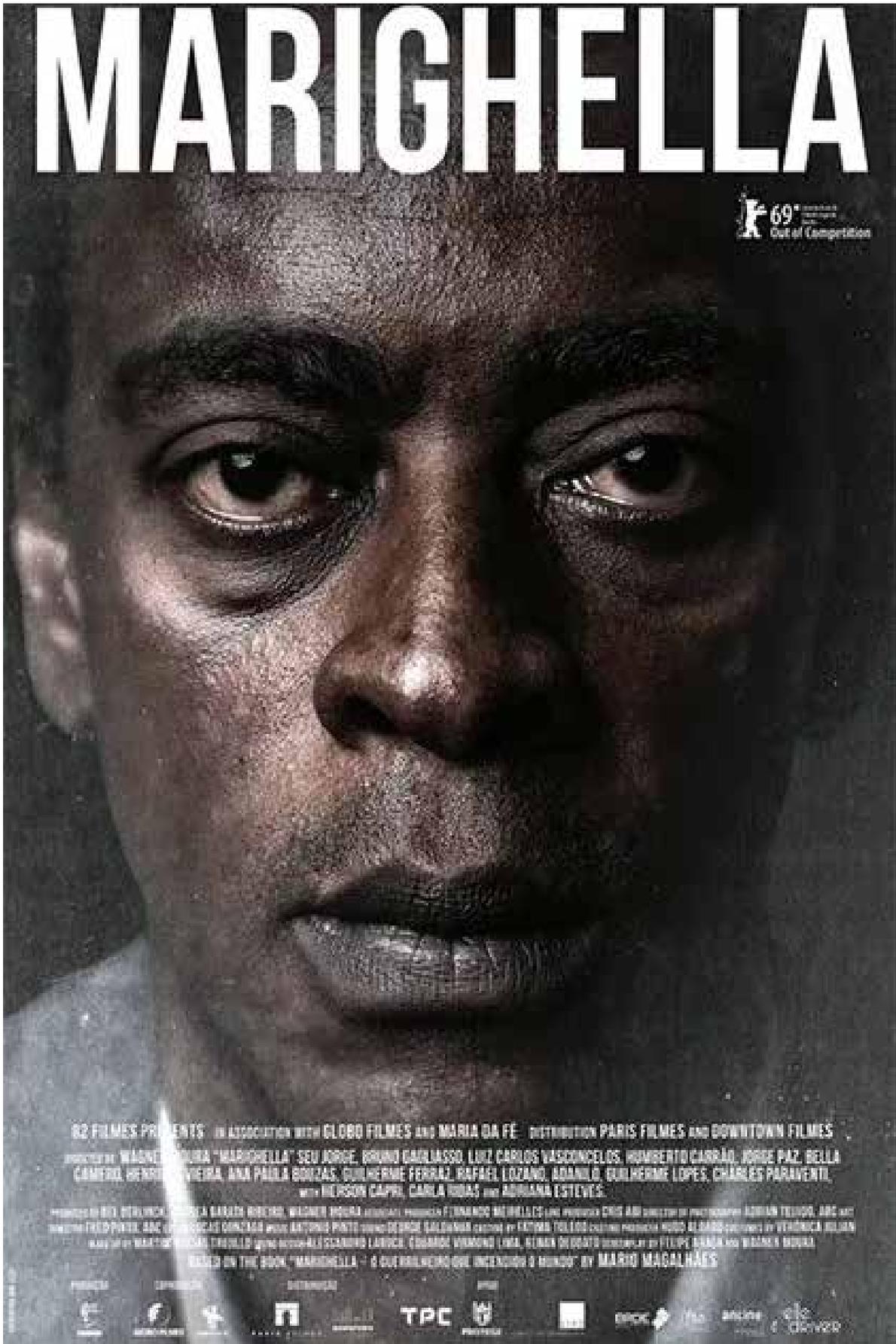
Brasile 1964. Un colpo di stato spazza via il Governo legittimamente eletto di João Goulart, in procinto di nazionalizzare le compagnie petrolifere. Il 15 aprile del 1964 il maresciallo Humberto de Alencar Castelo Branco diventa Presidente del

Brasile.

La dittatura militare durerà ventuno anni, dal 1964 al 1985, con l'approvazione, e sotto la protezione, degli Stati Uniti, i veri artefici dei rivolgimenti politici sudamericani in quegli anni. Ben presto la resistenza alla oppressione militare diventa lotta armata. Con il volto e il cuore di Carlos Marighella, scrittore, politico, rivoluzionario marxista.

Il film di Moura è ambientato nei primi anni del regime militare, tra il 1964 e il 1968, e negli ultimi della vita di Marighella. Anni in cui in tutto il continente sudamericano, dall'Uruguay all'Argentina, dal Cile al Messico, dopo le "lotte rivoluzionarie" degli anni Cinquanta, dilaga la "minaccia comunista" e con essa le azioni di contrasto degli Stati Uniti per mano della CIA: golpe, dittature militari, epurazioni, torture.

**FONTE:** *geomovies.it*



# MARIGHELLA

69<sup>th</sup> Venice International Film Festival  
Out of Competition

82 FILMES PRESENTS in association with GLOBE FILMES and MARIA DA FE distribution PARIS FILMES and DOWNTOWN FILMES

PRODUCED BY WAGNER BOUFA "MARIGHELLA" SEU JORGE, BRUNO CARLIASSO, LUIZ CARLOS VASCONCELOS, HUMBERTO CARRÃO, JOSÉ PAZ, BELLA CAMFORD, HENRIQUE VIEIRA, ANA PAULA BOIZAS, GUILHERME FERRAZ, RAFAEL LOZANO, ADAMILÉ, GUILHERME LOPES, CHARLES PARAVENTI, with NERSON CAPPO, CARLA RODAS and ADRIANA ESTEVES.

EDITED BY RUI DE OLIVEIRA, CARLA BARATA BOCHER, WAGNER BOUFA ASSISTANT PRODUCERS FERNANDO BERNALLES and ANDRÉA CRUZ AND DIRECTOR OF PHOTOGRAPHY ADRIAN TELUDO, ABC AND  
MUSIC BY FRED PIVET, SAC AND COSTUME DESIGNER ANTONIO PINTO AND GEORGE SALGADO COSTUME BY FÉLIXA TALLEGÓ COSTUME DESIGNER HUGO ALASSO COSTUME BY VERÓNICA KILIAN  
HAIR BY WALTER BICALHOTO AND MAKEUP BY ESCARDO LAROCK, EDUARDO VIMOND LIMA, GIBRAN DEODATO STYLING BY FÉLIXE BARÃO AND WAGNER BOUFA

BASED ON THE BOOK "MARIGHELLA - O GUERRILHEIRO QUE INCENDEIO O MUNDO" BY MARIO MAGALHÃES

# IMMUNI

MATTEO PITOTTI



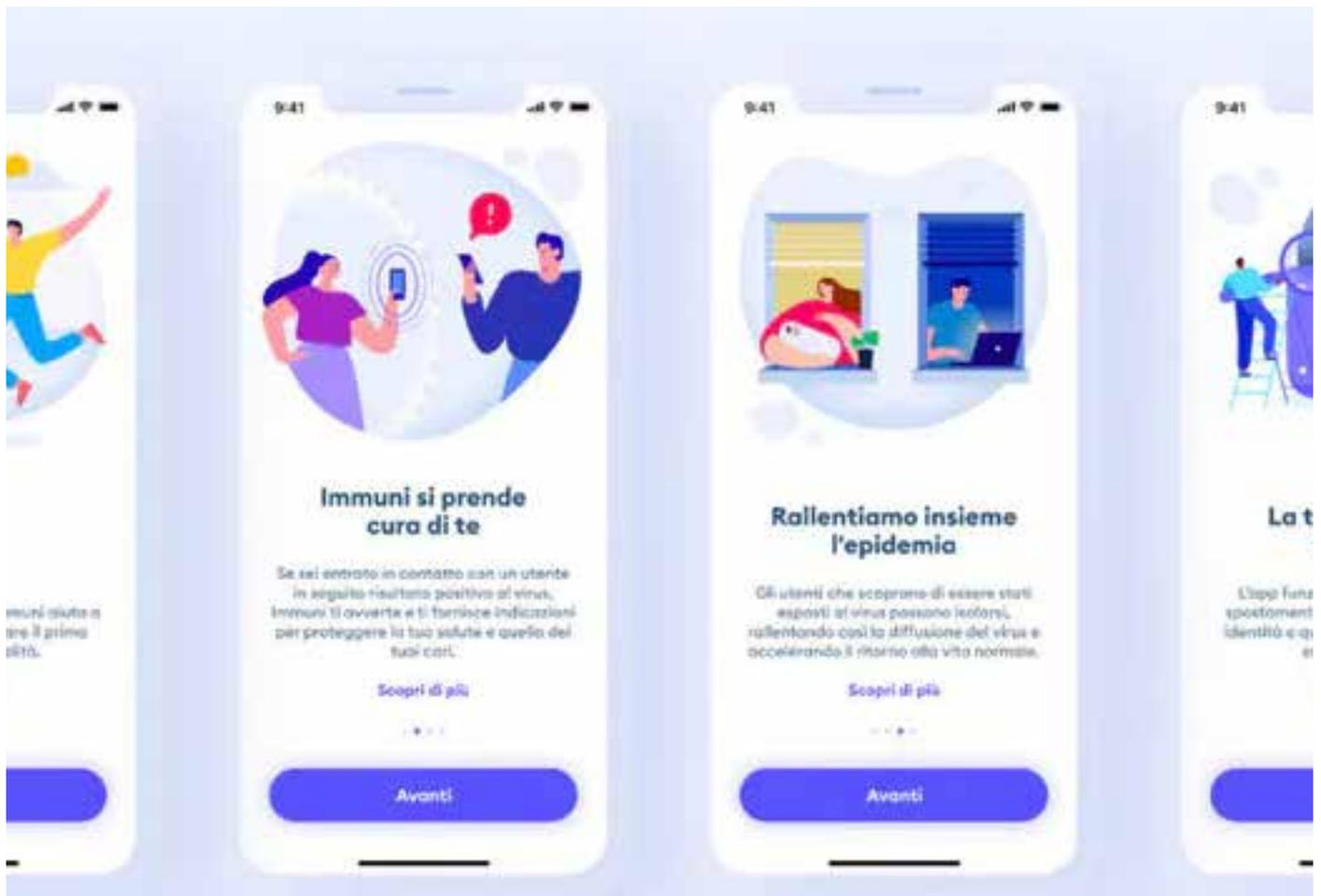
*L'applicazione ha raggiunto il 18% dei download tra i possessori di smartphone, un aumento importante rispetto agli iniziali 12% di quando il sistema venne lanciato. Per la prima volta, inoltre, i dati sono forniti dal sito ufficiale dell'applicazione stessa.*

**S**e non esiste nessun obbligo da parte del governo di scaricare l'applicazione in grado di tracciare i contagi da Coronavirus, lo stesso Conte ha ribadito come il suo utilizzo sia un dovere morale di ogni cittadino. Da maggio a questa parte, ovvero dal momento in cui siamo entrati nella decantata fase 3, su Immuni ne abbiamo sentite di cotte e di crude, senza però capire la sua vera utilità. E siccome in questo momento l'applicazione sta prendendo sempre più vita, visto che ad oggi sono più di sei milioni gli utenti che l'hanno scaricata, è giusto spiegare come questa funzioni.

Come già detto sopra, Immuni è l'applicazione di 'contact tracing' per i contagi da Coronavirus in Italia. L'app, progettata



ta da Bending Spoons e successivamente scelta dalla ministra dell'Innovazione Paola Pisano e dal ministro della Salute Roberto Speranza, è utile per tracciare i casi di Covid-19 diffusi in Italia, è gratuita ed è disponibile al download sia per dispositivi Android che per dispositivi iOS, Huawei e Honor. L'applicazione è composta da un sistema Bluetooth in grado di rilevare



la vicinanza tra due smartphone nell'ordine di un metro. In tal modo l'app conserva in modo anonimo i codici di ogni dispositivo ai quali si è stati vicini entro un dato periodo di tempo. Nel caso in cui un utente venga sottoposto a un test per il Coronavirus, con un codice il cittadino può inviare su un server le cifre alfanumeriche che gli vengono fornite dalla sua app agli altri smartphone. Il server, quindi, invia tali cifre alfanumeriche a tutti gli smartphone, e saranno quest'ultimi a definire per ogni identificativo il grado di esposizione al rischio, che verrà calcolato sulla base di parametri come tempo e vicinanza fisica. In tal modo, in automatico si creerà una lista di utenti più a rischio, ai quali

verrà inviata una notifica sul proprio smartphone. In tutto ciò, vari dati ed eventuali rimarranno sempre anonimi, in modo tale che il server non venga a conoscenza degli incontri avvenuti tra gli utenti. L'applicazione ha raggiunto il 18% dei download tra i possessori di smartphone, un aumento importante rispetto agli iniziali 12% di quando il sistema venne lanciato. Per la prima volta, inoltre, i dati sono forniti dal sito ufficiale dell'applicazione stessa.

# MONTE LIVATA

**I**l Monte Livata è una montagna di media altitudine (1,429 m s.l.m.) appartenente alla catena dei monti Simbruini, nel Lazio, in provincia di Roma, all'interno del territorio del comune di Subiaco, al confine con i territori dei comuni di Camerata Nuova, Cervara di Roma, Jenne e Vallepietra. Ospita un comprensorio sciistico, articolato su più zone, tra i più importanti del Lazio. La montagna è caratterizzata dalla presenza di animali da pascolo, quali molti bufali, mucche e cavalli.

Posto non lontano dal confine con l'Abruzzo, ad appena 15 chilometri da Subiaco, il comprensorio livatese si estende, sotto forma di altopiano, per circa 3000 ettari, nel cuore del Parco Naturale Regionale dei Monti Simbruini, contornato dai boschi di faggio dei Monti Simbruini. Identificato generalmente col toponimo di Monte Livata, o più semplicemente Livata, si articola al suo interno in tre contrade o zone, tutte accomunate dalla natura carsica del suolo, ma diffe-

renziate, tra loro, per altitudine, vegetazione e livello di antropizzazione del territorio:

Livata, propriamente detta, situata nella parte più bassa dell'altopiano, estendendosi da quota di 1.350 m circa fino a circa 1425 m s.l.m., comprendendo le aree dell'Anello e della Valletta. Fornita di negozi e servizi di ogni genere (ristoranti, bar, residence, alberghi, noleggi attrezzature sportive e ricreative ecc.), offre diversi impianti sportivi, tra i quali un maneggio, campi da tennis, un moderno bike park/trial center e una slittinovia su rotaia di recente realizzazione. È anche nota per essere l'arrivo della Speata®, celebre corsa podistica che parte da Subiaco e arriva sulla cima della splendida montagna livatens.. È raggiungibile con la corriera da Subiaco (piazza Falcone) (servizio trasporti laziali COTRAL), da cui dista appena 15 km. Campo dell'Osso, situata in posizione intermedia, a quota 1580 m circa, comprende l'area della Fossa dell'Acero;

“

*Diverse sono le possibilità di escursioni nei boschi fino al Monte Calvo e al Monte Autore; a circa 5 km di distanza è possibile raggiungere Campaegli (1430 m s.l.m.), altra località turistica-montana nel territorio del comune di Cervara di Roma, mentre a circa 12 km da Monte Livata (località Anello) si trova la cittadina di Subiaco dove è possibile visitare i monasteri di subiaco aperti tutti i giorni dell'anno.”*

dista circa 20 km da Subiaco e 5 km da Monte Livata. La zona è attraversata dal Viale dei boschi, l'arteria viaria che collega Livata agli impianti sciistici di Monna dell'Orso.

La struttura urbana è costituita prevalentemente di residenze private, oltre che da un rifugio escursionistico, un residence, un albergo (temporaneamente chiuso), due ristoranti, un bar, una pizzeria, un noleggio attrezzature sportive e una chiesa. Dopo il boom del turismo estivo e invernale di Monte Livata degli anni sessanta, la località offre vari impianti sportivi da riammodernare, fra questi, il campo da calcio de "I Miceti", un campo da tennis e vari impianti sciistici non più in funzione. Negli ultimi anni si è cercato di utilizzare le piste di Campo dell'Osso con l'utilizzo di un marciapiede mobile come impianto di risalita. Nella stagione 2012-2013 è stata aperta una pista di sci di fondo, che con 10 km di tracciato si immerge nello splendido paesaggio naturale dei Monti Simbruini, che si sviluppa in direzione di Vallepietra dove, nella stagione estiva sono frequentati i sentieri che conducono fino al Santuario della Santissima Trinità, meta di pellegrinaggi soprattutto nella domenica dopo Pentecoste. I sentieri proseguono per l'Abruzzo, in direzione Camporotondo-Cappadocia-Tagliacozzo. Campo dell'Osso è anche il luogo di partenza per la ciaspolata verso il rifugio SAIFAR.

Monna dell'Orso (cosiddetta La Monna), situata nella zona sommitale dell'altopiano, estendendosi da 1618 m a 1758 m di altitudine. Si trova a circa 22 km da Subiaco, a 7 km circa da

Livata e a soli circa 2 km da Campo dell'Osso. Nel 2013, grazie al lavoro congiunto dei settori pubblico e privato, è stata inaugurata la nuova seggiovia quadriposto Monna dell'Orso, in grado di condurre sciatori, escursionisti e gitanti da quota 1618 m a 1758 m di altitudine. Nel piazzale della stazione di partenza della seggiovia sono presenti diverse costruzioni di varia fattura e destinazioni d'uso, in particolare: uno chalet (Caffetteria Bistrot Ristorante) con annesso solarium, un Bar-Punto di ristoro di recente realizzazione, attrezzato con tavoli per pic-nic, la Scuola di sci/snowboard, un Noleggio attrezzature sportive, una Postazione Guardia Forestale, un locale tecnico, la Cabina di comando e la Biglietteria della seggiovia nonché un'ampia rimessa per mezzi cingolati e attrezzature.

Il suo bacino di utenza è la bassa provincia di Roma assieme alle vicine Campo Staffi e Campocatino nel frusinate.

Diverse sono le possibilità di escursioni nei boschi fino al Monte Calvo e al Monte Autore; a circa 5 km di distanza è possibile raggiungere Campaegli (1430 m s.l.m.), altra località turistica-montana nel territorio del comune di Cervara di Roma, mentre a circa 12 km da Monte Livata (località Anello) si trova la cittadina di Subiaco dove è possibile visitare i monasteri di subiaco aperti tutti i giorni dell'anno.

## **Storia**

### **Rifugio Monna dell'Orso**

Fino al 1956 Monte Livata si raggiungeva a piedi o a dorso di somari o asini. Nello stesso anno veniva inaugurata la strada carrabile voluta dall'amministrazione di Subiaco e dall'allora Capo della Forestale; fino a quel momento il luogo era stato meta di sciatori, che grazie allo storico "gruppo sciatori Subiaco", nato nel 1927, raggiungevano la montagna per cimentarsi negli sport invernali quali lo sci nordico, alpino e il salto. Nel 1957 venivano realizzati i primi impianti a fune sui colli della Bandita e della Fascia, mentre nel 1959 venne inaugurata la prima struttura alberghiera: l'Hotel Italia costruito da Giacomo Orlandi, pioniere del turismo montano livatese.

Negli anni successivi altri operatori della zona iniziavano delle attività commerciali e turistiche montane: grazie al turismo invernale e al turismo montano estivo molte famiglie della "Roma bene" iniziarono a frequentare Livata e costruirono i primi chalet nella piana di Livata e in quella di Campo dell'Osso. Intanto era sorto nel 1965 lo sci club Livata, il cui primo presidente fu Filippo Morini anche proprietario insie-



© Chiara Sernia ph.

me ad altri dei primi impianti a fune realizzati sui colli Cesone, Fascia, Rotoli, Valletta, Fossa dell'Acero e Monna dell'Orso. Nel 1965 all'Hotel Italia il provveditorato di Roma in inverno iniziò ad organizzare dei periodi di soggiorno in montagna, per i ragazzi delle scuole medie, che oltre lo studio imparavano a sciare sotto le direttive dei professori ISEF.

Nel 1968 presso l'Hotel Italia nacque la prima scuola di sci alpino e, grazie alla volontà e generosità di Giacomo Orlandi e della proloco di Livata, vennero ingaggiati dei maestri di sci di Cortina D'Ampezzo che costituirono la scuola Italiana della F.I.S.I.. L'anno successivo oltre ai tre maestri cortinesi entrarono anche due maestri di Predazzo, titolari e fondatori poi della scuola italiana sci di Monte Livata dei fratelli "Guadagnini". Grazie alla volontà di questi maestri ebbe inizio un importante periodo di lancio dello sci alpino nel centro sud Italia. Intanto anche dei sublacensi avevano costituito nello stesso periodo una scuola di sci alpino a Livata denominata "Cimon Della pala" .

Nel 1975 nacque la scuola di sci alpino "SUBIACO", formata da maestri di sci F.I.S.I. Tanti allievi hanno imparato a sciare a Monte Livata, per anni le "scuole romane" organizzavano settimane bianche negli alberghi. Fanno eccezione la Pensione Genziana e l'Hotel Italia, ancora gestito dal clan Orlandi, ora alla "quarta generazione", discendenti di "Giacomino ju Ricciu", pioniere di Livata.

La svolta del turismo invernale si ebbe con la società Livata 2001 SPA, che nel 1976 iniziò a realizzare dei nuovi impianti sciiviari sostituendo gli altri fatti dai precedenti gestori nei comprensori di Livata, Campo dell'Osso e Monna dell'Orso. Il turismo estivo di fatto iniziò nel 1977, quando la stessa Livata 2001 realizzò il centro sportivo dell'Anello nella piana di Monte Livata. Moltissime le gare di sci alpino che negli anni si sono svolte a Livata organizzate dagli sci clubs.

## IO NON HO PAURA

“

*Io non ho paura è un romanzo che parla di quattro case disperse nel grano, gli adulti sono sempre chiusi in casa, mentre i bambini giocano all'aperto sulle loro biciclette. In mezzo a quella calda e rovente campagna si nasconde un segreto terribile e pauroso che cambierà per sempre la vita di uno di loro.*

**I** protagonista di questo romanzo è Michele Amitrano, un bambino di 9 anni, che vive ad Acqua traverse, un paesino disperso in una campagna. Durante una delle caldissime giornate, Michele si ritrova a scoprire un buco in cima ad una collina dove si trova un bambino che sta per morire. Michele capisce subito che si tratta di un rapimento, ma non crede che la vicenda possa riguardare i suoi familiari e i pochissimi abitanti di Acqua Traverse. Dopo poco capisce di essersi sbagliato perché una notte ascolta la discussione degli adulti di tutto il paese e scopre il tremendo segreto che gli stavano nascondendo i suoi genitori. Michele inizia ad andare tutti i giorni a trovare Filippo, il bambino rapito, e una di queste volte, viene scoperto costringendo gli adulti a cambiare nascondiglio e minacciando l'uccisione di Filippo se scoperto di nuovo a cercarlo. Dopo una lunga settimana trascorsa a casa, una notte sente i genitori dire che lo avrebbero ucciso e allora decide di andare a trovarlo, costi quel che costi. Dopo tanti ostacoli lo trova e gli dice di scappare, ma proprio in quel momento arrivano gli adulti e, pensando che Michele fosse il bambino rapito lo sparano.



*Niccolò Ammaniti è nato a Roma nel 1966. Ha esordito con il romanzo "Branchie" (Ediesse 1994; Einaudi stile libero 1997). Nel 1996 ha pubblicato la raccolta di racconti "Fango" (Mondadori) e nel 1999 il romanzo "Ti prendo e ti porto via" (Mondadori). Niccolò Ammaniti ritorna al fumetto, genere che ha contribuito a formare lo stile narrativo dello scrittore. Ha vinto la 61° edizione del Premio Strega nel 2007 con "Come Dio comanda", che nel 2008 diventa un film di Gabriele Salvatores. Del 2009 è "Che la festa cominci" (Einaudi), del 2010 "Io e te" (Einaudi), del 2015 "Anna" (Einaudi). I suoi libri sono tradotti in 44 paesi.*



**IO NON HO PAURA**  
UN FILM DI GABRIELE SALVATORES

