



N.DOPPIO 270/271 - 6/27 APRILE 2016

PERIODICO DI INFORMAZIONE CULTURALE POLITICA SINDACALE E SOCIALE

FLP NEWS

**RIDEFINITI I NUOVI
COMPARTI DI
CONTRATTAZIONE
UN ACCORDO CHE REGISTRA
LA FORTE CRESCITA DELLA FLP**



FLP NEWS

FLP NEWS

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
ININVESTIMENTI IN CAMPAGNE PUBBLICITARIE LOCALIZZATE**

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

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

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



Direttore

Marco Carlomagno

Direttore Responsabile

Roberto Sperandini

Comitato Editoriale

**Lauro Crispino, Roberto Sperandini,
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

Collaboratori:

Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore, Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Sattoli, Pasquale Nardone, Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Maurizio Polselli

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, Maurizio Sibilio

Sommario

PAG.4-10

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

NUOVI COMPARTI
INTESABET
RINNOVO CONTRATTI
RICORSO CEDU

PAG.11

FORMAZIONE UNIVERSITARIA

CORSO DI LAUREA

PAG.12-13

MINISTERI: GIUSTIZIA

BLOCCO SETTIMANALE

PAG.14-15

MINISTERI: BAC

RIUNIONE 14 APRILE

PAG.16-19

DIPARTIMENTO STUDI E LEGISLAZIONE

ARAN

PAG.20-22

MINISTERI: CSE SANITA'

LEGGE 251 /2000

PAG.23

MINISTERI: LAVORO

I POTENTI MEZZI..

PAG.24-25

AGENZIE FISCALI

ACCORDO SOFFERTO

PAG. 26-28

MINISTERI: DIFESA

PERSOCIV DICE NO
LETTERA AL
SOTTOSEGRETARIO ROSSI

PAG. 29- 31

MINISTERI: MISE-ICE

SVILUPPI ECONOMICI
SE NON CAMBIA IL TOP...

PAG.32-33

MINISTERI :AFFARI ESTERI

CORTE DEI CONTI

PAG.34

NOTIZIE DAL CANILE

PAG.35

RICICLO CREATIVO

PAG.36-37

ANGOLO DELLE RICETTE

PAG.38- 39

RETROSCENA

RIDEFINITI I NUOVI COMPARTI DI CONTRATTAZIONE

UN ACCORDO CHE REGISTRA LA FORTE CRESCITA DELLA FLP

.....

Dopo una lunga non stop, durata 17 ore, nelle prime ore di oggi è stato sottoscritto all'Aran l'accordo che, in applicazione di quanto previsto dal D. Lgs 165/2001, individua i nuovi comparti di contrattazione (Funzioni centrali – Funzioni locali – Istruzione e ricerca – Sanità).

Viene confermato altresì, in ossequio alla citata norma, il comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Dall'accordo esce rafforzata la presenza della FLP nei nuovi comparti di contrattazione.

Manteniamo infatti la nostra storica rappresentatività nel comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed estendiamo la nostra presenza a tutti i settori del nuovo comparto delle Funzioni centrali (non solo Ministeri ed Agenzie fiscali, dove già oggi siamo presenti in modo altamente significativo, ma anche alle altre Agenzie di cui al D. Lgs. 300/99, a tutti gli Enti pubblici del Parastato - tra cui INPS e INAIL - e ad altri Enti di rilevanza strategica come ad esempio l'Enac, o l'Aci). Siamo riusciti inoltre a garantire, all'interno della nuova struttura contrattuale, la specificità e la peculiarità di alcune funzioni non riconducibili necessariamente ad unitarietà, mediante l'istituzione di specifiche sezioni contrattuali.

Valutiamo, quindi, positivamente l'accordo raggiunto dopo una lunga trattativa che premia il nostro impegno, in uno

scenario oggettivamente complesso, figlio della stagione di attacco al lavoro pubblico e all'autonomia contrattuale voluta dall'allora Ministro Brunetta.

Dopo la storica sentenza della Consulta, innescata come è noto dal ricorso FLP, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del blocco dei contratti, la definizione dei comparti costringe ora il Governo ad emanare l'Atto di indirizzo per l'avvio della stagione dei rinnovi.

Spetta ora al Governo trovare i finanziamenti per un vero contratto, integrando in modo significativo le somme irrisorie provocatoriamente inserite nella legge di stabilità 2016



SUL RICORSO CEDU AI SINDACATI DIAMO RISPOSTE SERIE PER TUTTO IL RESTO C'È... INTESABET

A proposito della nostra iniziativa di ricorrere alla CEDU (Corte Europea dei Diritti dell'Uomo) e chiedere un adeguato risarcimento per il danno da mancato rinnovo contrattuale, sono state pubblicate obiezioni da parte di altri sindacati tra le più fantasiose con le quali gli stessi hanno invitato i lavoratori a non partecipare al ricorso. Abbiamo puntualmente risposto ai vari dubbi e insinuazioni in maniera chiara e trasparente sia sul sito del ricorso www.ricorsocgs.it che con appositi comunicati e volantini specifici.

Ma è chiaro che non tutte le obiezioni possono avere eguale dignità né, a maggior ragione, possiamo trattare allo stesso modo sindacati i quali, pur sbagliando, hanno comunque una tradizione che nel tempo si sarà pure appannata ma che rispettiamo, ed altri i quali "campano" da qualche anno solo grazie alle promesse mirabolanti di ricorsi, questi sì senza né arte né parte, ma soprattutto non hanno mai prodotto alcuna azione sindacale da quando sono sulla scena.

È chiaro, quindi, che mentre alle obiezioni dei sindacati seri abbiamo risposto in maniera seria, altrettanto non si può fare a chi sta promettendo class action e cause tra le più incredibili e fantasiose, che molto spesso non servono a nulla (come quelle "per vedere riconosciuto ai lavoratori quello che stabilirà il prossimo rinnovo contrattuale" ...!!!) che hanno sempre come clausola quella di restare poi iscritti fino al loro termine (e infatti non si concludono mai). Segnaliamo, inoltre, che molti lavoratori, pur apprezzando la serietà del ricorso alla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo e della struttura legale e organizzativa della CGS, ci chiedono se non vi siano modi più facili per ottenere egualmente la stessa somma che verrà richiesta ai giudici della CEDU.

A tal fine ci hanno detto che stanno ricevendo email che li invitano a iscriversi e partecipare gratuitamente a un con-

corso ricevendo da subito anche 1000 intesa coin.

Da: IntesaBet <lucia@news.invisibilio.com>
Data: 3 aprile 2016 03:44:43 CEST
A: XXXXX@interno.it
Oggetto: Scommetti gratis con IntesaBet
Rispondi a: news@invisibilio.com



SEI UN ESPERTO DI CALCIO
E TI PIACE SCOMMETTERE?

Gioca subito su IntesaBet!

PARTECIPA ORA



ISCRIZIONE AL CONCORSO
GRATUITA



SCOMMETTI
SENZA PERDERE NULLA



SUBITO PER TE
1.000 INTESACOINS



PUOI VINCERE UN
ABBONAMENTO
ALLO STADIO

SCOMMETTI GRATIS

Come è nostro stile evitiamo di commentare questa proposta come quelle molto simili che sono pervenute sempre via email in questi giorni.

Dopo aver letto le fantasiose ricostruzioni, a tratti ridicole, degli aspiranti giuristi di altri sindacati, vi proponiamo sul nostro sito e nei nostri comunicati una puntuale e chiara ricostruzione REALE di quello che la nostra confederazione sta sfacendo con questa operazione del ricorso al CEDU: fatti e non chiacchiere da bar, o da bar dello sport, seguite da parole al vento!

I lavoratori possono tranquillamente valutare e scegliere liberamente.

Di certo non ricorrere è di per sé una sconfitta.

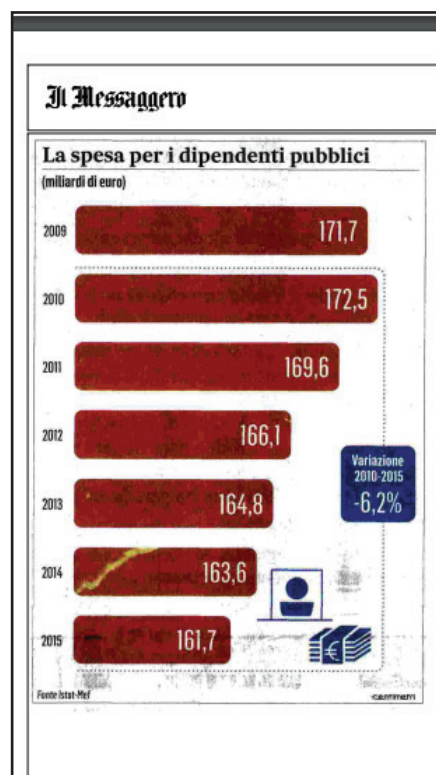
RINNOVO CONTRATTI

Dopo la firma del contratto nazionale quadro per la definizione dei comparti, i sindacati confederali avevano esultato "... il governo non ha più scuse per il rinnovo dei contratti dei pubblici dipendenti ...".

In allegato trovate l'articolo del Il Messaggero che, guarda caso, precisa che restano confermate da parte del governo le somme stanziare per il rinnovo dei contratti (cinque euro) E CHE NON CI SARANNO ULTERIORI RISORSE AGGIUNTIVE. Addirittura potete vedere che le risorse ipotizzate anche per il successivo triennio (2019-2021) sono pari sempre a 300 milioni di euro, il che significa sempre e solo cinque euro fino al 2021.

Tutti in coro, appassionatamente, GLI ALTRI SINDACATI, puntando sul rinnovo dei contratti avevano bollato come "NON S'HA DA FARE!", il ricorso alla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, promosso dalla CGS, che ora più che mai, a nostro avviso, rimane l'unico strumento per cercare di ricevere un risarcimento per tutti i mancati rinnovi del nostro contratto dal 2010 ad oggi.

Noi ve lo proponiamo poi, chiaramente, ognuno è libero di sentire la "seduzione delle sirene" o agire per conto proprio.



Statali, niente fondi in più il contratto parte in salita

► Le cifre del Def: dal 2010 risparmi record ► Nel 2015 uscite sotto le stime: gli esuberi per gli stipendi spesi 11 miliardi in meno delle Province hanno bloccato le assunzioni

I NUMERI

ROMA Nel 2015 lo Stato e le altre amministrazioni hanno speso per i dipendenti pubblici quasi due miliardi in meno rispetto al 2014, e oltre tre in meno di quanto lo stesso governo avesse previsto. Un calo che segue quello degli anni scorsi: dal 2010, anno di picco delle uscite destinate a questa voce, la riduzione cumulata è di poco meno di 11 miliardi, che in percentuale fanno un -6 per cento abbondante. Il Documento di economia e finanza (Def) non include nuovi fondi per i rinnovi contrattuali, ma con i suoi dati conferma che sono proprio gli stipendi dei lavoratori (insieme per la verità agli investimenti) la posta di bilancio su cui l'azione di contenimento della spesa ha avuto gli effetti più visibili. Tanto per fare un confronto: gli acquisti per beni e servizi (i cosiddetti consumi intermedi), che dovrebbero essere uno dei principali campi di azione della *spending review*, negli stessi cinque anni sono rimasti sostanzialmente costanti, facendo registrare una riduzione di appena lo 0,5 per cento.

LE SCELTE DEI GOVERNI

Sulla dinamica delle retribuzioni hanno influito una serie di scelte attuate dai vari governi che si sono succeduti: il blocco dei contratti che almeno sulla carta è ter-

minato alla metà dello scorso anno, il congelamento (per la parte economica) delle progressioni di carriera, la riduzione dei fondi per la contrattazione integrativa, le fortissime limitazioni alla sostituzione del personale andato in pensione (*turn over*) e in generale delle assunzioni. In particolare lo scorso anno la porta di alcuni comparti della pubblica amministrazione è rimasta di fatto sbarrata per la necessità di assorbire il personale in esubero delle Province: proprio questa - viene notato nel Def - è la causa principale dell'inatteso risparmio di ben 3,1 miliardi rispetto alle previsioni. Tra 2009 e 2015 il numero assoluto di dipendenti si è ridotto di 110 mila unità.

LA BUONA SCUOLA

Il documento approvato venerdì dal governo contiene naturalmente, oltre al consuntivo del 2015, anche le nuove stime per i prossimi anni. Per il 2016 la spesa per le retribuzioni del personale dovrebbe riprendere a crescere, passando complessivamente da 161,7 a 163,9 miliardi. Un incremento legato soprattutto alle assunzioni di docenti previste dal piano "La buona scuola" e poi allo stanziamento di risorse per i rinnovi contrattuali 2016-2018 (300 milioni per il settore statale più altri fondi per le amministrazioni regionali e locali) e all'erogazione di un contributo straordi-

nario, gli 80 euro mensili, per i militari e le forze dell'ordine. I fondi per i contratti sono quelli previsti dall'ultima legge di Stabilità e non si prevedono risorse aggiuntive. E questo non è piaciuto ai sindacati: la Uil si è già detta pronta allo sciopero.

VINCOLI PIÙ STRINGENTI

Nel 2017 però le uscite dovrebbero tornare a calare, per il venire meno del contributo straordinario e per l'entrata in vigore di vincoli ancora più stringenti al *turn over* del personale, già previsti dalla legislazione in vigore. Solo due anni dopo, nel 2019, il segno sarebbe di nuovo positivo, per effetto dell'indennità di vacanza contrattuale da riconoscere ai dipendenti in vista della nuova tornata di rinnovi (2019-2021). Siccome le previsioni sono a legislazione vigente, al di là dell'indennità di vacanza contrattuale il Def non comprende direttamente gli stanziamenti per il triennio successivo, che dovranno essere approvati per legge. Ma la cifra si può trovare nello scenario a politiche invariate, come «ipotesi meramente tecnica»: il governo suppone di mettere sul piatto 600 milioni lordi nel 2019, da cui però vanno sottratti 290 di maggiori trattenute fiscali e contributive a carico dei lavoratori: la somma netta è quindi di 310 milioni.

Luca Cifoni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**LE RISORSE PER I RINNOVI
RESTANO QUELLE
DELLA LEGGE DI STABILITÀ
PER IL SUCCESSIVO
TRIENNIO (2019-2021)
IPOTIZZATI 310 MILIONI**

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

SUPERATI I 10.000 RICORRENTI ALLA CEDU DOPO 10 GIORNI DALL'ATTIVAZIONE DELLA PIATTAFORMA www.ricorsocgs.it

I NOSTRI OBIETTIVI

Ottenere il riconoscimento di un equo indennizzo
per gli anni di blocco del contratto

Riaprire da subito il negoziato all'Aran per un vero rinnovo
contrattuale, con adeguate risorse, non elemosine

Oltre 10.000 ricorrenti sono stati inseriti nel portale www.ricorsocgs.it, la piattaforma per registrarsi e partecipare al ricorso alla Corte Europea per i Diritti dell'Uomo (C.E.D.U.) organizzato dalla Confederazione Generale Sindacale (C.G.S.) contro il blocco dei contratti e delle retribuzioni nel pubblico impiego.

Un importante segnale di attenzione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici che dimostrano di apprezzare la bontà e la chiarezza della nostra iniziativa che, lo ribadiamo, è stata assunta esclusivamente come un'iniziativa di servizio per vedere riconosciuto il diritto all'indennizzo per gli anni di blocco contrattuale che vanno dal 2010 al 2015.

A fronte del lancio della nostra iniziativa quasi tutte le OO.SS. si sono lanciate in attacchi più o meno sindacali e più o meno forti, bollando l'iniziativa della CGS o come strumentale e impossibile dal punto di vista tecnico legale, o come tentativo di cercare soluzioni all'ingiustificato blocco dei contratti non con la mobilitazione, la lotta ed il

negoziato, ma nelle aule di giustizia.

Preliminarmente dobbiamo ricordare ancora una volta come sia proprio grazie alla FLP (organizzazione fondatrice insieme a FGU GILDA, NURSIND e UNAMS della confederazione CGS) che ha portato il Governo di fronte alla Corte Costituzionale, che siamo riusciti a strappare la sentenza che oggi da più parti viene evocata senza che al momento opportuno le stesse OO.SS., ora tanto attente interpretatrici della Consulta avessero mosso un dito a difesa dei lavoratori e delle lavoratrici del Pubblico impiego. A questo aggiungiamo che ovviamente siamo ben consapevoli dei contenuti della sentenza che ha dichiarato l'illegittimità sopravvenuta del blocco dei contratti.

Proprio per questo, dopo uno studio della materia che è durato mesi, da parte di un pool di esperti avvocati con una vasta esperienza presso le Corti europee, che hanno dato già dimostrazione di riuscire a vincere non solo davanti ai Tribunali Italiani ma anche dinanzi la Corte Costituzionale (sbloc-



co dei contratti) e presso la Corte Europea di Giustizia (precari della Scuola), abbiamo ritenuto assolutamente percorribile l'azione risarcitoria presso la Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, organismo competente a pronunciarsi su violazioni da parte degli stati membri dei principi inseriti nella Convenzione.

Violazioni delle norme che riconoscono il diritto dei lavoratori ad associarsi in organizzazioni sindacali ed a concludere, anche per il tramite di tali organizzazioni, contratti collettivi per disciplinare il contenuto economico e normativo del rapporto di lavoro.

Violazione della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo, che ha provocato, con il reiterato blocco, un vulnus alle condizioni patrimoniali e reddituali dei lavoratori, determinando e cristallizzando una riduzione della base stipendiale sulla quale andare ad effettuare il ricalcolo per l'adeguamento inflazionistico una volta rimosso il blocco della contrattazione.

Danno che ha riflessi sotto il profilo pensionistico dal momento che una minore retribuzione determina una minore contribuzione e produce la riduzione del futuro trattamento pensionistico.

Se è vero che le condizioni economiche difficili di un Paese possono giustificare misure restrittive, la giurisprudenza della Corte Europea è consolidata nella direzione di garantire un giusto equilibrio tra gli interessi generali e la salvaguardia dei diritti fondamentali.

Per quanto concerne invece la questione, pure sollevata, che si può ricorrere dinanzi alla CEDU solo dopo aver esperito tutte le forme di ricorso interne, diciamo che è di tutta evidenza che la Sentenza della Corte Costituzionale sulla incostituzionalità sopravvenuta, di fatto chiude tutte le vie di ricorso interno sul riconoscimento del pregresso, come peraltro ribadito nelle varie sentenze in materia emanate dalla stessa CEDU (attraverso le quali vive e si deve

applicare la convenzione stessa e quindi anche l'art. 35 della Convenzione).

(Per gli aspiranti giuristi che abbiano voglia di approfondire la materia pubblicheremo nei prossimi giorni sul sito una sintesi delle principali sentenze e i link per trovare le sentenze integrali della CEDU.

Può darsi che, in tal modo, qualche sindacato, che fa ancora confusione, scopra finalmente che CEDU è l'acronimo di Corte Europea Diritti dell'Uomo e che la CEDU ha sede a Strasburgo e non è un'istituzione che fa parte dell'Unione Europea, e che certamente non va confusa con la Corte di Giustizia Europea con sede in Lussemburgo).

Il Ricorso alla CEDU è attivabile entro 6 mesi dalla chiusura del procedimento interno che, come è noto deve essere pronunciato dal giudice ordinario a cui ritorna la sentenza della Corte Costituzionale dopo la trasmissione degli atti. Data di chiusura che, viste le affermazioni scomposte di avvenuta scadenza del termine, è evidentemente ignota agli estranei al ricorso, ma che è ovviamente ben conosciuta da noi che siamo gli attori del giudizio.

Si ricorda, infine, che il risarcimento dei danni causati dal blocco dei contratti può essere disposto dalla Corte solo nei confronti dei ricorrenti.

Riteniamo pertanto ammissibile la presentazione del ricorso alla CEDU, un'iniziativa, che con piacere vediamo proposta anche da altre organizzazioni sindacali.

D'altronde nei mesi scorsi abbiamo più volte invitato pubblicamente, senza alcun riscontro, le altre organizzazioni sindacali a promuovere unitariamente tale iniziativa, dichiarandoci disponibili a condividere i nostri studi in materia, proprio per il bene generale della difesa dei diritti di tutti i lavoratori pubblici.

Evidentemente orgoglio e pregiudizio hanno ancora una volta prevalso sul bene comune.

Va segnalato, inoltre, che il ricorso alla CEDU non indebo-

lisce il tavolo negoziale ma anzi lo rafforza.

Sempre per gli aspiranti giuristi, ricordiamo che la Corte Europea può non solo disporre il risarcimento danni per gli anni pregressi, come avviene ordinariamente, ma anche indicare agli Stati membri le modifiche normative e politiche atte a rimuovere le condizioni che hanno portato alla violazione.

E quindi censurare il finanziamento fittizio presente nella legge di stabilità 2016 per aggirare la sentenza della Consulta. In definitiva riteniamo veramente di basso profilo gli attacchi che abbiamo ricevuto, che sottovalutano evidentemente la nostra iniziativa e gli approfondimenti di questi mesi. Non riusciamo a comprendere l'atteggiamento di chi, ad esempio, si inventa uno stravagante ricorso dinanzi il Tribunale di Roma facendovi aderire i propri iscritti di tutta Italia per chiedere la mera riapertura delle trattative per i rinnovi contrattuali che, già nei fatti, è contenuta nella sentenza della Corte Costituzionale, rischiando tra l'altro la condanna per lite temeraria per tutti i ricorrenti, in quanto i ricorsi in materia di lavoro vanno presentati esclusivamente presso i tribunali di competenza della sede del lavoro dei ricorrenti.

Quanto infine ai "politicamente corretti", a quelli che confondono le iniziative risarcitorie per il pregresso con il rinnovo dei contratti, diciamo che se il Governo è stato costretto a far finta di voler rinnovare i contratti è grazie a noi e non alle loro lotte o ai loro sit-in, e che comunque negli anni scorsi siamo stati i primi a presentare ufficialmente le piattaforme per il rinnovo dei Contratti a Funzione Pubblica e Aran.

Siamo sempre stati noi quelli che a seguito della sentenza della Corte abbiamo inviato tempestivamente una diffida al Governo nella quale chiedevamo l'apertura del negoziato con effetto immediato e, quindi, a partire quindi da luglio 2015. Diffida che ha portato il Governo a formalizzare il rifiuto ad ottemperare alla sentenza della Corte Costituzionale per il secondo semestre del 2015, affermando che avrebbe provveduto a finanziare il rinnovo dei contratti soltanto a partire dal 2016 (stanziamento di ben 4 euro mensili pro-capite effettivi).

Siamo quelli che da mesi cercano di accelerare la certificazione dei dati all'Aran e l'individuazione dei nuovi comparti perché i contratti li vogliamo rinnovare e bene.

Non certamente, come probabilmente qualcuno già ha in mente di fare, a costo zero e con il recepimento delle norme punitive all'interno di inaccettabili contratti solo giuridici.

Il ricorso dinanzi alla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo ha quindi una valenza non solo economica per l'indennizzo degli arretrati negati, ma anche politica perché una condanna del legislatore italiano, che per anni ha negato il diritto al contratto a 3 milioni e mezzo di lavoratori, avrebbe un'incredibile effetto di contrasto nei confronti della continua e martellante campagna di denigrazione nei confronti del pubblico impiego che non ha precedenti in tutta Europa.

Questo i lavoratori l'hanno capito.

E non li fermeranno le menzogne e le provocazioni.

Corso di Laurea di primo livello in “Mediazione Linguistica”

Promozione: tassa di iscrizione al primo anno €
1.500,00 – scadenza 20 aprile 2016

.....

Il Dipartimento per la Formazione Universitaria della Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, in collaborazione con la Scuola Superiore per Mediatori Linguistici Academy School, convenzionata con la nostra Federazione, offre ai propri iscritti la possibilità di iscriversi al Corso di Laurea in Mediazione Linguistica.

La SSML è riconosciuta con Decreto del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 21/01/2009, pubblicato sulla G.U. n. 39 del 17/02/2009.

Il corso di laurea ha una durata triennale, per complessivi 180 Crediti Formativi Universitari, e mira a fornire una solida base culturale e linguistica in almeno due lingue, oltre l'italiano, e nelle relative culture, un'adeguata preparazione generale in campo economico-giuridico, storico-politico-letterario, nonché gli strumenti per la comunicazione e la gestione dell'informazione.

Ai sensi del regolamento adottato con D.M. 10 gennaio 2002, n. 38 il Diploma rilasciato è titolo di studio equipollente a tutti gli effetti di legge ai Diplomi di Laurea conseguiti nelle Università al termine dei corsi di durata

triennale afferenti già alle lauree universitarie in “Scienze della Mediazione Linguistica” di cui al Decreto Ministeriale 4 agosto 2000. Ai sensi del D. M. 26/7/2007 la classe di laurea è in “Mediazione Linguistica”.

Il corso di Laurea si svolgerà presso le sedi di:

- Napoli: Piazza Nicola Amore, 6 (interno galleria);
- Roma: Clivo di Monte del Gallo, 48 (zona San Pietro);

Eccezionalmente per il primo anno, le tasse di iscrizione saranno pari ad € 1.500,00 .

A partire dal secondo anno, per tutti gli iscritti alla Federazione Lavoratori Pubblici e a tutte le altre organizzazioni sindacali aderenti alla Confederazione, è prevista una riduzione pari al 15% sulle tasse universitarie.

Per poter usufruire della riduzione, è necessario richiedere un attestato di iscrizione alla FLP-CSE all'indirizzo di posta elettronica: laurea@flp.it.

Per tutte le informazioni sul Corso di Laurea, potete inviare una e-mail all'indirizzo infoiumna@gmail.com telefonare al numero 081.0480305 o visitare il sito www.iumna.it.

Blocco settimanale e ancora persistente dei sistemi informativi del Ministero della Giustizia Civili e Penali della Sicilia e Calabria.

.....

La scrivente O.S., già nelle Osservazioni a nota [m_dg.gab.17/12/2015.047287.u](#) portante prot. N.231-23_1215 del 23 dicembre 2015, aveva espresso forti perplessità relativamente allo schema D.M. inerente

i gruppi di lavoro per la predisposizione dei decreti attuativi riguardanti il DPCM 15 giugno 2015 n. 84 recante "Regolamento di riorganizzazione del Ministero della Giustizia e riduzione degli Uffici dirigenziali e delle dotazioni organiche" pubblicato sulla G.U. n. 148 del 29 giugno 2015.

Nella stessa nota, aveva anche chiesto la convocazione di un tavolo specifico ad hoc congiuntamente al gruppo di lavoro che potesse esaminare compiutamente la tematica nel suo intero complesso.

In questo ambito, solo per fare un esempio e valutare ogni situazione specifica sui territori, si era ritenuto indispensabile il mantenimento della sede di Palermo, considerando che la sala server di Messina poteva essere affiancata da quella di Palermo in caso di "disaster recovery", anche perché Messina non consente ulteriori sviluppi infrastrutturali.

Oggi possiamo dire che le nostre osservazioni, sottovalutate dal DM in parola pubblicato senza riunione preventiva, si sono rivelate esatte, come ci riportano le cronache della stampa, ad esempio il Giornale di Sicilia che titola "Si guasta un server processi civili bloccati in mezza Sicilia".

Ecco cosa accade con le modifiche attuate dal nuovo DM sull'informatica.

Una caduta di tensione a Messina che ha bloccato da lunedì 11 aprile intorno alle ore 13 almeno fino alla mattina di oggi 18 aprile 2016.

A questo punto si sono bloccati gli applicativi, tanto per citarne alcuni:

Il SIES Penale Misure prevenzione Messina, IL SICP Penale tutto il Tribunale e Giudice di Pace Messina, IL SGP solo Giudice di Pace Civile per tutti gli uffici, IL SICID Tribunale e Corte di Appello Civile quasi tutti gli uffici, Il SIECIC esecuzioni fallimenti civile per tutti gli uffici a causa del disallineamento dei SERVER DATI dei vari DB ORACLE.

Tutto ciò grazie al fatto che Messina gestisce senza "ruota di scorta" Sicilia e Calabria.

Quindi, considerate le ingenti somme messe in campo per la sala server di Palermo (ad oggi circa 1 milione di euro), è auspicabile una modifica all'ultimo DM sull'informatica così da fare in modo che Palermo, come altre sedi, possa ritornare a essere pienamente "operativa", diventando sala server principale o, in subordine, disaster recovery di quella di Messina, anche al fine vitale e sostanzioso di funzionare da back up incrociato con la stessa. Così facendo si ricostituirebbe il CISIA di Palermo come sede e non presidio di quello di Catania.

In questa lunga settimana, gli Uffici giudiziari territoriali sono esplosi in quanto all'utenza quotidiana si è aggiunta quella qualificata che chiaramente non ha potuto utilizzare lo strumento telematico, soprattutto per gli atti in scadenza, provocando rinvii d'udienze

e privazione dell'invio telematico.

In buona sostanza, la Calabria con Reggio Calabria e Catanzaro, e la Sicilia con Palermo, Termini Imerese, Enna, Agrigento, Sciacca Trapani, Marsala, Caltanissetta e Gela, si sono bloccate. Le altre città per fortuna, dipendendo direttamente dalla sala Server del CISIA di Catania, hanno continuato a lavorare.

Fino ad oggi i CISIA tra di loro sono sempre stati COORDINATI e questo è stato il valore aggiunto che ha permesso di accelerare sul PCT e, più in generale, sul processo di informatizzazione del nostro Dicastero.

Se invece valutiamo la nuova configurazione sulla base del nuovo DM, ci si accorge che viene meno innanzi tutto l'affidabilità insieme alla sicurezza informatica, ma se addirittura sulla base della nuova organizzazione dei CISIA si prevede il passaggio degli informatici agli uffici amministrativi locali.... Allora, a nostro parere:

- 1) Viene meno la conduzione dei Sistemi di competenza dei tecnici informatici del nostro dicastero;
- 2) Viene meno parte dell'assistenza applicativa;
- 3) Viene meno parte dell'assistenza all'utenza;
- 4) Viene meno la collaborazione degli informatici per i progetti NAZIONALI che di fatto vengono seguiti anche da colleghi che sono nei CISIA.

I servizi tecnici devono garantire, invece, la continua fruibilità del dato (H24) con presidi fissi, con l'istituto della reperibilità, l'aggiornamento dei sistemi, la corretta funzionalità dei sistemi di rete.

Tutte attività spesso svolte da tecnici interni che non vengono di fatto né riconosciuti professionalmente né economicamente, ma che svolgono le loro mansioni al meglio delle possibilità anche se in regime di riduzione dello straordinario.

Sicuramente l'attività dei CISIA è un valore aggiunto di cui l'amministrazione deve tenere in debito conto, data l'esperienza acquisita nel tempo tra i tecnici che li compongono, e ciò continuerà ad essere vero se gli stessi resteranno in seno agli Uffici informatici facenti capo alla Direzione SIA e non dirottati presso gli uffici amministrativi locali dove sicuramente

andrebbero a svolgere attività di basso profilo. Certamente, quanto accaduto a Messina per la Sicilia e la Calabria potrebbe avvenire anche in altre sedi e ciò ci deve fare riflettere soprattutto per ciò che attiene l'affidabilità e business continue unica certezza che i sistemi informativi del Ministero della Giustizia non possono assolutamente sottovalutare. Sotto l'aspetto meramente organizzativo, occorre riformulare i profili tecnici, così come più volte sostenuto dalla FLP nei tavoli di contrattazione e nelle proposte, consegnate anche brevi manu a lei Sig. Ministro, come per esempio l'istituzione delle qualifiche mancanti nei profili informatici quale ex A1, ex B1 e ex B2, a cominciare dal personale disponibile attraverso i passaggi orizzontali; il tipo di servizio che essi dovranno assicurare permetterà di garantire l'efficienza dei servizi a costi contenuti e con qualità superiori a quella odierna.

Queste sono problematiche concrete più volte da noi stigmatizzate (riferiteci dal personale tecnico) ma di fatto mai attentamente analizzate dal Ministero.

Non ci aspettiamo certamente che tali problematiche possano essere meramente risolte spostando le competenze dalla DGSIA agli Uffici Giudiziari.

Per tutto quanto su detto, si richiede di rivedere il DM in parola predisponendo al più presto le modifiche al fine di presentarle già a partire dalla riunione convocata per il 20 aprile, ora posticipata al 4 maggio 2016, così da evitare per il futuro situazioni analoghe anche in altre località del territorio nazionale ed anche al fine di garantire la continuità del servizio all'utenza qualificata e non.

RIUNIONE DEL 14 APRILE 2016

.....

PROGRESSIONI ECONOMICHE 2016

P Dall'Amministrazione nessuna proposta per la nuova procedura delle progressioni economiche ma l'impegno ad inviare una bozza con i criteri e le modalità che saranno comunque quelli previsti dall'art. 18 del C.C.I.M.

Allo scopo di velocizzare la procedura, la FLP ha chiesto che i criteri principali siano quelli riferiti all'anzianità di servizio e al titolo di studio, con esclusione di pubblicazioni ecc.

Richiesto, inoltre, con forza un controllo rigoroso, e non a campione, su tutte le domande allo scopo di scongiurare le criticità verificatesi nel corso della precedente procedura di valutazione dei titoli nel 2010 ed evitare che le Commissioni si basino su titoli attestati producendo autocertificazione.

Decisa l'istituzione di un tavolo tecnico per la discussione dei criteri che saranno esaminati e vagliati dal Tavolo Nazionale entro il 2 maggio p.v.

MOBILITÀ ORDINARIA

Si è tenuta ieri la prima seduta della Commissione incaricata di esaminare le istanze di mobilità ordinaria.

In ordine alla mobilità interna alla città saranno necessari all'incirca due mesi per la conclusione dei lavori. Successivamente si passerà ad esaminare le domande relative alla mobilità nazionale.

BANDO CONCORSO "500"

Per quanto riguarda il bando del concorso dei 500 funzionari, la FLP ha annunciato l'intenzione di presentare una diffida in riferimento all'esclusione di una riserva di posti per il personale interno ritenendo inaccettabile l'esclusione dalla procedura di concorso del personale che da anni svolge le medesime mansioni previste dal bando con competenza e abnegazione.

La nostra Organizzazione, oltre a ribadire nuovamente l'irritualità della predisposizione del bando al

di fuori della nostra Amministrazione e il carattere iniquo di un bando che, prevedendo un eccezionale livello di specializzazione, di fatto impedisce la partecipazione alla stragrande maggioranza dei cittadini "solamente" laureati, ha segnalato ancora una volta l'assenza all'interno dello stesso di profili amministrativi, pur essendo da tempo acclarata nella quasi totalità degli Uffici del Mibact l'assoluta carenza di tali professionalità.

Pertanto la richiesta che la FLP aveva a suo tempo avanzato per un incontro con il Prof. Casini allo scopo di contribuire ad una stesura equilibrata dello stesso bando è caduta nel vuoto. Le scelte unilaterali che la parte politica dell'Amministrazione continua a compiere stanno determinando un gravissimo attrito nelle relazioni sindacali.

Nessuno si meraviglia se presto sarà necessario ricorrere a nuove eclatanti iniziative per segnalare all'opinione pubblica le criticità del settore e l'utilizzo improprio delle risorse pubbliche.

Il bando sarà pubblicato a metà maggio e conterrà tutte le materie oggetto del concorso. Per la partecipazione non è previsto limite di età. La Commissione esaminatrice sarà composta da due professori universitari e da un dirigente del Mibact in qualità di Presidente.

Insensata l'esclusione dalle selezioni di quanti hanno conseguito il diploma di restauratore presso i nostri Istituti (ICR e Opificio Pietre Dure) non venendo lo stesso considerato equipollente al titolo di laurea. La FLP, nel ricordare che si tratta di un titolo di altissimo valore, ha richiamato l'attenzione sulla grave discriminazione in tal modo operata la quale, peraltro, danneggia anche lo storico prestigio e la fama delle due citate Istituzioni del Mibact.

PASSAGGI ORIZZONTALI

Per quanto riguarda i passaggi orizzontali, la graduatoria dei vincitori sarà a breve registrata presso

l'organo di controllo (UCB) e successivamente pubblicata.

In più occasione abbiamo richiesto la pubblicazione dell'elenco degli idonei della medesima endo-procedura.

RIFORMA MIBACT

Il prof. Casini ha riferito che è stato firmato dal Ministro il Decreto Ministeriale contenente le competenze di Istituti, Musei e Siti archeologici.

Per il sito di Pompei le competenze in capo al Soprintendente resteranno invariate.

Ancora il prof. Casini ha informato le OO.SS. che è in corso di predisposizione un Decreto Ministeriale che stabilirà la flessibilità degli orari di apertura dei Musei e delle aree archeologiche AUTONOMI. Il Direttore di detti Uffici potrà variare, previa contrattazione locale, l'orario di servizio (con uno scostamento di ca. 12 ore).

Nel merito a breve sarà fornita alle OO.SS. la bozza del decreto.

Su questo delicatissimo argomento la FLP ha evidenziato la carenza degli organici quale elemento pregiudizievole e la silenziosa, ma non inosservata, attività di ALES.

RELAZIONI SINDACALI

È stata consegnata alle OO.SS. la bozza di un accordo collettivo nazionale relativa alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero e quella di una Circolare che sarà emanata ad integrazione di quanto già previsto dalla Circolare n. 56/2016 (reiterazione, speriamo esaustiva, degli accordi relativi ai tavoli tecnici in orario di lavoro che garantiscano la partecipazione in attività di servizio delle R.S.U. e delle OO.SS.).



ARAN: FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

.....



L'ARAN, con specifico parere, ha ribadito un principio di carattere generale che si deve applicare ai contratti collettivi nazionali di lavoro del pubblico impiego, nei quali viene previsto che almeno l'1% dell'orario debba essere destinato alla formazione, cui si aggiunge la possibilità di avere permessi.

Si tratta di una regola di carattere generale conforme alle regole di legge [D.Lgs. n. 66/2003], ferma restando la possibilità che il contratto collettivo nazionale di settore contenga regole specifiche sulla modalità di fruizione del riposo compensativo o di richiesta della differenza retributiva.

Nel particolare, l'Aran ha specificato che le ore dedicate alla partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento professionale dei dipendenti pubblici organizzati dall'ente o comunque autorizzati dallo stesso presso altri soggetti pubblici o privati, devono essere considerate come servizio prestato a tutti gli effetti e, quindi, anche come orario di lavoro, ai fini del completamento del debito orario delle 36 ore settimanali.

Questa indicazione, che non può essere derogata dalle



scelte delle singole amministrazioni, porta alla conseguenza che l'eventuale superamento del normale orario giornaliero deve essere equiparato alle prestazioni di lavoro straordinario, con la maturazione del diritto per il dipendente a percepire la differenza retributiva per lavoro straordinario o, in alternativa, su richiesta del lavoratore, ad usufruire di riposi compensativi commisurati alle ore extra effettuate; inoltre, venendo in considerazione che l'attività è resa in orario di lavoro, di queste ore si terrà conto a tutti gli effetti stabiliti dal DLvo n. 66/2003, ivi compresi la durata massima della prestazione lavorativa e i riposi. L'Aran ha preso anche in considerazione l'ipotesi dei corsi di formazione svolti nella giornata di sabato, qualora l'orario ordinario di lavoro (36 ore) sia articolato dal lunedì al venerdì.

In questo caso, stante l'equiparazione delle ore di partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale organizzati dall'ente ad orario di lavoro, i lavoratori interessati verrebbero sostanzialmente a rendere prestazioni lavorative aggiuntive rispetto al debito orario ordinario.

Come previsto dal CCNL dipendenti delle Regioni e degli enti locali, l'attività prestata in giorno ferialo non lavorativo (in questo caso il sabato), a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo. Dunque, il dipendente che partecipa a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nella giornata del sabato, può chiedere, in via opzionale, o il riposo compensativo di durata equivalente alle ore di lavoro rese o il riconoscimen-

to, per le medesime ore, del compenso per lavoro straordinario.

Per l'argomento esaminato, si riportano alcuni pareri Aran pubblicati all'indirizzo internet <https://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/comparti>: AGF 076 Orientamenti Applicativi Aran del 3.3.2016D.

Qualora un corso di formazione, organizzato dall'Agenzia, si protragga al di là dell'orario d'obbligo giornaliero del dipendente, è possibile riconoscere a quest'ultimo il pagamento dello straordinario o un riposo compensativo corrispondente al numero effettivo di ore di corso eccedenti?

R. L'art. 63, comma 12, del CCNL del 28 maggio 2004. stabilisce che "Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Agenzia è considerato in servizio a tutti gli effetti." e che "I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro".

La norma, pertanto, in modo inequivocabile qualifica le ore in cui si attua l'iniziativa formativa come "lavorative", con la conseguenza che la parte dei corsi che eccede l'orario d'obbligo giornaliero deve essere considerata come lavoro straordinario.

Nulla vieta, però, che il lavoratore possa chiedere, in luogo dell'erogazione dei compensi per il lavoro straordinario, un riposo compensativo corrispondente al numero delle ore lavorate, da fruire secondo le modalità previste dai CCNL. M 232 Orientamenti applicativi Aran del 27.04.2015 D.

Qualora un corso di formazione, organizzato dall'amministrazione, si protragga al di là dell'orario d'obbligo giornaliero del dipendente, è possibile riconoscere a quest'ultimo il pagamento dello straordinario o

un riposo compensativo corrispondente al numero effettivo di ore di corso eccedenti?

R. L'art. 25, comma 7, del CCNL del 14 settembre 2007 stabilisce che "il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione, è considerato in servizio a tutti gli effetti....." e "che i corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro".

La norma, pertanto, in modo inequivocabile qualifica le ore in cui si attua l'iniziativa formativa come "lavorative", con la conseguenza che la parte dei corsi che eccede l'orario d'obbligo giornaliero deve essere considerata come lavoro straordinario.

Nulla vieta, però, che il lavoratore possa chiedere, in luogo dell'erogazione dei compensi per il lavoro straordinario, un riposo compensativo corrispondente al numero delle ore lavorate, da fruire secondo le modalità previste dai CCNL.

EPNE 160 Orientamenti Applicativi Aran del 3.8.2012 D. Gli enti possono sostenere delle spese per riconoscere la formazione ai propri dipendenti?

R. Le pubbliche amministrazioni possono sostenere spese per la formazione dei dipendenti a condizione che:

- le iniziative formative siano state preventivamente individuate nell'ambito di un piano di formazione del personale basato sui fabbisogni formativi rilevati e sulle esigenze gestionali (si vedano: art. 7-bis del D.Lgs.n.165/2001; circolari del Dipartimento Funzione pubblica emanate sulla materia consultabili sul sito www.funzionepubblica.it; art. 12 del CCNL enti pubblici non economici sottoscritto il 9/10/2003 consultabile sul nostro sito internet www.aranagenzia.it);
- vi sia una correlazione tra le iniziative attivate e le competenze professionali richieste ai dipendenti partecipanti, per il più efficace espletamento dei compiti ed attività propri

del ruolo organizzativo assegnato;

- il piano della formazione sia finanziato con risorse stanziare nel bilancio dell'ente.

Si precisa che il piano della formazione è deciso unilateralmente dall'ente, sulla base di proprie valutazioni di convenienza economica e gestionale, in relazione ai costi previsti ed ai benefici attesi, tenendo conto delle linee di indirizzo generali eventualmente definite in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. A), primo alinea, del CCNL 16.2.1999.

Si ritiene, pertanto, che l'ente debba valutare, nella propria autonomia gestionale, la convenienza economica e gestionale a dare corso alla iniziativa ipotizzata e, in caso di valutazione positiva, assumere le conseguenti decisioni in materia di pianificazione dei fabbisogni formativi.

Una volta che l'iniziativa sia stata decisa, pianificata e finanziata dall'ente, al dipendente sarà richiesto di parteciparvi e, naturalmente, la partecipazione dovrà essere considerata, a tutti gli effetti, tempo di lavoro (e non "assenza" come ipotizzato nel quesito). Nel caso in cui i corsi si tengano fuori dalla sede di servizio, la partecipazione ad essi comporta, sussistendone i presupposti, il rimborso delle spese di viaggio (riguardo al trattamento di missione richiamiamo la vostra attenzione su quanto previsto dall'art. 1, commi 213 e 214 della legge 23/12/2005, n. 266 nonché quelle dell'art.6, comma 12, della legge n.122/2010).

Al di fuori della ipotesi di corsi decisi e finanziati dall'ente con le modalità sopra ricordate, vi precisiamo anche, per completezza di informazioni, che l'art. 9 del CCNL del 14.2.2001 riconosce ai dipendenti la possibilità di fruire di 150 ore individuali di permesso per diritto allo studio, anche per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari e postuniversitari.



In tale diversa fattispecie, si configurerebbe invece un'assenza dal servizio, con la modalità del "permesso retribuito".

RAL 1446 Orientamenti Applicativi Aran dell'8.8.2012
D. Le ore di formazione o aggiornamento professionale devono essere considerate come rientranti nell'orario di lavoro anche ai fini del rispetto dei limiti in materia di orario di lavoro stabiliti dal D.Lgs.n.66/2003 ed in particolare di quello concernente i riposi giornalieri?

R. La scrivente Agenzia, nei propri orientamenti applicativi, ha già evidenziato che, secondo le regole generali, nel caso di corsi di formazione o di aggiornamento professionale organizzati dall'Ente o comunque autorizzati dal medesimo Ente presso altri soggetti pubblici o privati, le ore effettive di partecipazione alle attività formative devono essere considerate come servizio prestato a tutti gli effetti e, quindi, anche come orario di lavoro, ai fini del completamento del debito orario delle 36 ore settimanali. Ciò comporta anche la conseguenza ulteriore che, per la parte eccedente l'orario d'obbligo giornaliero, devono essere considerate lavoro straordinario, con l'applicazione della specifica disciplina contenuta nell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.

Evidentemente, nei termini sopra descritti, venendo in considerazione attività rese in orario di lavoro, di esse si terrà conto a tutti gli effetti stabiliti dalla legge (D.Lgs.n.66/2003), ivi compresi la durata massima

della prestazione lavorativa e i riposi.

SCU 081 Orientamenti Applicativi Aran del 4.11.2013
D. Le ore eccedenti l'orario di servizio prestate dal personale ata per partecipare ad un corso di formazione indetto dal MIUR, devono essere considerate come orario di lavoro da recuperare attraverso riposi compensativi?

R. Questa Agenzia ritiene utile chiarire che ai sensi dell'art. 64, comma 4, del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola, il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, previa autorizzazione del capo d'istituto, in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio, può partecipare ad iniziative di aggiornamento organizzate dall'amministrazione o svolte dall'Università o da enti accreditati.

La partecipazione avviene nel limite delle ore necessarie alla realizzazione del processo formativo, da utilizzare prioritariamente in relazione all'attuazione dei profili professionali.

Nel caso specifico, se rispettate tutte le condizioni previste, le ore eccedenti l'orario di servizio prestate dal personale ata per partecipare al corso per il conseguimento della patente europea, saranno considerate come orario di lavoro da recuperare attraverso riposi compensativi.

Legge 251/2000

La CSE Sanità incontra la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome

.....

A seguito della nostra nota del 29 marzo riguardante l' "Applicazione della Legge 251/2000 e ss.mm.ii, istituzione dei servizi per le cinque aree professionali sanitarie e sociali, valorizzazione delle professioni e attuazione dell'integrazione sociosanitaria", il Presidente della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, Stefano Bonaccini, ha incaricato il Coordinatore della Commissione Salute, Ass. Antonio Saitta, e il Presidente del Comitato di Settore del Comparto Regioni-Sanità, Dott. Massimo Garavaglia, per un incontro con la delegazione della CSE Sanità, per approfondire gli argomenti contenuti nella nostra nota.

Il 13 aprile 2016, presso la sede in Roma della Regione Lombardia, si è svolta, pertanto, la riunione tra il Dott. Massimo Garavaglia, Assessore della stessa Regione e Presidente del Comitato di Settore del Comparto Regioni-Sanità della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, e la delegazione della CSE Sanità – Federazione Professioni Sanitarie, Sociali, Tecniche e Amministrative, costituita dal Segretario Generale della CSE (Confederazione Indipendente Sindacati Europei) Dott. Marco Carlomagno, il Dott. Nicola Castelluccio, della Direzione Nazionale del Dipartimento SPIF AR e il Dott. Domenico Pellitta, Vice Segretario Generale del Dipartimento SUNAS. Dopo un'ampia ed articolata esposizione del

Segretario Generale della CSE, Dott. Carlomagno, relativa alla necessità non più differibile di applicare la Legge in oggetto,

sia per ragioni di equità che per ragioni di efficacia e di sostenibilità economica, è intervenuto il Dott. Castelluccio, per il Dipartimento SPIF AR, il quale ha illustrato i danni e i ritardi dovuti alla mancata applicazione sul territorio nazionale della Legge 251/2000, attesa da tutte le professioni sanitarie e sociali e applicata – almeno sulla carta – solo dalla Regione Sicilia con L.R. n. 1 del 15 gennaio 2010 e successivo Decreto assessorile del 10 agosto 2012 (dei quali, a richiesta della parte pubblica, è stata consegnata copia).

La mancata applicazione della legge, a distanza di oltre 15 anni dalla sua approvazione, comporta l'impossibilità per oltre 600.000 professionisti della salute di operare con le dinamiche descritte in tale normativa e in diretta responsabilità con le amministrazioni e, soprattutto, con gli utenti.

Castelluccio ha illustrato in modo esaustivo come la mancata applicazione di tale normativa, pregiudichi lo sviluppo delle attività dei professionisti della salute e dei servizi offerti all'utenza, che, a causa del mancato riconoscimento delle competenze professionali e specialistiche, qualificate anche dai percorsi universitari e dalle tante specializzazioni acquisite nel tempo, risultano spesso impossibili da impiegare per

l'anacronistico assetto organizzativo dei Piani Sanitari e delle Aziende Sanitarie Locali ed Ospedaliere.

Senza contare il fatto che, il mancato accreditamento diretto dei professionisti e degli studi professionali di Laureati in Fisioterapia e delle Professioni dell'Area Riabilitativa, come i Logopedisti, rende, specie in questa fase di crisi economica, con i conseguenti blocchi delle assunzioni, sempre più problematico l'accesso alle cure agli anziani, ai minori e ai non abbienti.

Da qui l'analisi e la descrizione di quanto avviene negli altri Paesi Europei ove la convenzione diretta dello Stato con i singoli fisioterapisti e con i loro studi associati è in atto da oltre trenta anni con rilevanti effetti sia sulla riduzione dei costi a carico del servizio sanitario nazionale che per quanto riguarda la qualità del servizio erogato e la capillarità della copertura dei servizi sul territorio.

Le tante innovazioni culturali, economiche e scientifiche, a fronte dei tanti ritardi e anacronistici modelli operativi dell'Italia pesano notevolmente sull'attuale gestione del SSN, e spesso sui singoli professionisti, nell'esercizio quotidiano del loro lavoro (a questo proposito sono stati, su richiesta della parte pubblica, consegnati numerosi documenti in materia).

Successivamente, per il Dipartimento SUNAS, è intervenuto il Dott. Pellitta, il quale ha esposto ampiamente la richiesta e le ragioni per la istituzione del Servizio Sociale Professionale nelle Aziende Sanitarie che, pur non essendoci un articolo dedicato nella legge n. 251, è stato successivamente disciplinato dalle disposizioni contenute nelle norme transitorie di cui all'art. 7, dopo le integrazioni introdotte prima con la legge 26 maggio 2004 n. 138 e poi con la legge 3 febbraio 2006 n. 27. Pertanto, allo stato, non si vedono ragioni ostative alla realizzazione del disposto legislativo.

A tale proposito è stato ampiamente illustrato il percorso di riconoscimento giuridico e formativo acquisito, con la legge n. 84/93 e il decreto n. 328/2001 e, successivamente, con la riforma universitaria del 1999 (Decreto Ministeriale n. 509 del 3 novembre 1999), dalla cui applicazione sono nati la Laurea triennale e la Laurea Specialistica o Magistrale.

Per ultimo con la legge n. 137/2012 è stato poi introdotto anche per gli Assistenti sociali il sistema obbligatorio dei Crediti Formativi (CF). Pellitta ha spiegato la necessità di istituire le unità organizzative per tutti i servizi e per tutte le profes-

sioni di cui alla Legge n. 251/2000 ed ha illustrato, facendo qualche esempio pratico, le ragioni per le quali è indispensabile istituire il servizio sociale professionale, integrato ma autonomo rispetto a quelli delle altre professioni e, soprattutto, con un responsabile che sia espressione della professione. Ciò non tanto e non solo per rivendicare la previsione di posizioni dirigenziali – che pure è un'aspirazione più che legittima, specie all'interno delle attuali Aziende sanitarie, che ormai gestiscono una popolazione che si aggira sul milione di cittadini, tra cui le persone fragili sono sempre più numerose – ma per avere una organizzazione qualificata responsabile ed efficiente, che si faccia carico della presa in carico delle persone che si rivolgono ai Servizi Sociali e che, dunque, richiedono anche una direzione qualificata.

Pellitta ha anche illustrato la necessità di sviluppare il servizio sociale di comunità e ha illustrato il Progetto concordato con la FIMMG – la Federazione Italiana dei Medici di Medicina Generale – sulla sperimentazione della presenza dell'Assistente Sociale negli studi associati dei MMG, come previsto dal Decreto Balducci. Ha infine ricordato il Documentato sul Servizio Sociale Professionale in Sanità (di cui è stata consegnata copia), frutto del lavoro del Tavolo tecnico presso il Ministero della Salute nel 2010, realizzato con il concorso del SUNAS, del CNOAS e di tutte le altre OO.SS. allora rappresentative in sanità e fatto proprio dall'allora Ministro della Salute On. Ferruccio Fazio.

Il Dott. Garavaglia ha mostrato ampia condivisione per le varie tematiche trattate ed ha illustrato alcune iniziative già attuate sperimentalmente in Lombardia e in Emilia Romagna, dichiarandosi un convinto assertore della realizzazione di un sistema sociosanitario più vicino ai bisogni e alle esigenze dei cittadini. Di estremo interesse l'indicazione di progetti mirati sul territorio, realizzati congiuntamente dalle amministrazioni pubbliche territoriali, volti alla ricerca dei bisogni socio-sanitari della comunità e al monitoraggio dell'erogazione dei servizi, al fine di migliorarne la qualità.

Le conclusioni le ha tratte il Segretario Generale della CSE Dott. Carlomagno, esprimendo il ringraziamento per l'invito ma anche per l'ampia disponibilità (la riunione è durata circa due ore) e per l'attenzione che il Dott. Garavaglia ha manifestato verso gli interlocutori e verso tutto ciò che la delegazione della CSE Sanità ha esposto.



Prima dei saluti è stata ribadita da entrambe le parti la necessità e l'opportunità di mantenere nel futuro un contatto non formale, ma fatto di interlocuzione reciproca, allo scopo di giungere non solo all'applicazione della Legge 251/2000 ma anche ad una diversa e più efficace organizzazione dei servizi sanitari e sociosanitari nelle Aziende Sanitarie.

Per quanto ci riguarda, ci siamo impegnati a produrre ed inviare, in tempi brevi, un documento complessivo sull'applicazione della legge, provvedendo anche ad aggiornare il Documento sul Servizio Sociale Professionale.

Punti per incontro con la Conferenza Stato Regioni

1. L'applicazione della legge 251 del 2000 ha come impostazione principale, e tale deve essere in tutte le ASL e Aziende Ospedaliere, il raggiungimento come obiettivo di un'adeguata e partecipata gestione delle risorse umane, sia nel pianificare la migliore qualità delle prestazioni professionali (protocolli operativi studiati, applicati e verificati progressivamente, ecc. ecc.) sia verso gli utenti e i reparti specialistici ove i vari professionisti sanitari operano.

- Confronto programmatico e/o periodicamente come gruppi professionali operativi con l'amministrazione di appartenenza, garantendo nel confronto dei dati e degli strumenti operativi messi a disposizione, l'at-

tenta gestione, la responsabilità e la competenza sia economica, programmatica e specialistica. (esempio: protocolli riabilitativi elaborati risultanti efficaci e condivisi dai professionisti specifici per ogni patologia da affrontare nei reparti specialistici, la tempestività degli interventi, ecc.ecc..

- Innescare quindi processi virtuosi, cioè azioni atte a migliorare l'efficienza e l'efficacia di tali interventi riabilitativi, infermieristici, tecnico/sanitari, ecc., dell'intero Sistema, sia in termini di controllo economico, sia sotto il profilo della qualità delle prestazioni erogate ai cittadini: ad esempio nel caso di reparti ortopedici o di stroke unit, tenuto conto della qualità degli interventi di protesi d'anca o dei modelli operativi dell'equipe di Laureati in Fisioterapia e Logopedia , agire con metodicità scientifica e tecnica condivisa e descritta in ogni protocollo riabilitativo noto e condiviso da tutti i Laureati in Fisioterapia, in Logopedia, ecc., che sono tenuti ad intervenire, nonché condiviso dal medico specialista ortopedico o neurologo e approvato anche dall'amministrazione fino a nuova edizione degli stessi.

2. L'accreditamento diretto degli studi professionali di Laureati in Fisioterapia e delle altre Professioni Sanitarie.

I POTENTI MEZZI DEL MINISTERO DEL LAVORO

OVVERO STENDIAMO UN VELO PIETOSO

Come ormai succede da anni le videoconferenze del Ministero del Lavoro sono un totale fallimento.

Così è stato anche per quella del CUG.

La video conferenza, prevista per le ore 10,00, è stata innanzitutto spostata alle 11,00.

Gli uffici interessati erano stati allertati per tempo, ma nonostante tutto ci si è ridotti alle 11,15 a far partire i collegamenti che ovviamente hanno avuto enormi difficoltà.

Dopo una sequela di “mi sentite” senza risposta, si è dovuto attendere l’arrivo dei tecnici (ma non sarebbero dovuti essere sul posto un’ora prima?).

Si poteva rischiare l’efficienza che non appartiene a questo Ministero.

E’ stato veramente difficoltoso seguire gli interventi dei componenti del CUG con un collegamento che funzionava a scatti.

Non si capisce la politica del Ministero del Lavoro che, invece di essere di esempio per tutti nel portare avanti le politiche di garanzia, tutela dei lavoratori e per le pari opportunità, non ha mai agevolato gli incontri del Comitato Unico di Garanzia. Si spendono soldi per collaborazioni improbabili o per garantire compensi a personaggi che non rivestono più incarichi, ma non si possono investire poche centinaia di euro per agevolare incontri di un Comitato così importante.

Comunque questa O.S. ha ringraziato il Presidente del CUG per l’interessamento avuto nel sollecitare, dopo richiesta della FLP, l’applicazione della nota della Funzione Pubblica n. 28471 del 13/7/2012 che prevede la partecipazione dei rappresentanti sindacali senza permesso sindacale.

Nota totalmente ignorata negli anni precedenti.

Abbiamo poi richiesto più azioni concrete che diano seguito a quanto già relazionato nei vari documenti sfornati dal Ministero che in questo è veramente il

primo della classe.

Abbiamo fatto riferimento al documento sul benessere organizzativo che è stato pubblicato sulla pagina intranet, che ha messo in evidenza numerose criticità e che non ha disegnato un quadro positivo del Ministero del Lavoro.

Ci chiediamo se seguiranno azioni concrete per risolvere tali criticità.

Altro punto evidenziato è stato il documento sul piano triennale delle azioni positive.

Anche qui parliamo di un ottimo documento redatto e pubblicato ma che non ha nessun collegamento con le reali situazioni del personale del Ministero.

Ci sono stati e ci sono tutt’ora casi di lavoratrici madri alle quali è stata, senza nessuna motivazione reale, negata la mobilità ex art. 42 bis D.lvo 151/2001.

Spesso c’è stato bisogno di ricorrere alle vie legali.

Ci sembra veramente paradossale.

Infine abbiamo rilevato la totale assenza del Presidente del CUG nella riorganizzazione del Ministero del Lavoro.

Il dott. Romillo si è fatto carico delle richieste ed ha preso impegno formale nel portarle avanti.

Ci auguriamo vivamente che questo Comitato funzioni e che sia un Comitato attivo e non si fermi soltanto alla sua costituzione come è successo in precedenza.

Attendiamo il verbale della videoconferenza di ieri con le varie proposte e la data del prossimo incontro, in attesa del quale vi invitiamo ad inviarci tutte le segnalazioni e le proposte concrete da sottoporre al Comitato.

MEF : PROGRESSIONI ECONOMICHE 2016 UN ACCORDO SOFFERTO, MA POSITIVO

No della FLP, invece, all'accordo sulle posizioni organizzative

.....



Dopo una lunga riunione abbiamo firmato nella tarda serata di ieri l'accordo sulle progressioni economiche 2016.

Un accordo sofferto che, nella versione finale, migliora decisamente la proposta iniziale dell'Amministrazione.

In particolare viene riconosciuta la priorità per coloro i quali erano rimasti fuori dalla procedura del 2010 mediante il punteggio aggiuntivo attribuito alle idoneità pregresse e la maggiore pesatura data all'esperienza professionale all'interno della posizione economica.

Viene ridotta la forbice iniziale prevista dall'Amministrazione, destinata alla formazione con esame finale, che diventa ora di max 18 punti rispetto ai 30 iniziali, atteso che 12 punti vengono attribuiti automaticamente a seguito della certificazione dell'avvenuta fase formativa.

Viene resa più correlata alle funzioni svolte e meno scolastica la formazione dei moduli di e-learning, già differenziata per area e profili, fruibile durante l'orario di lavoro.

Viene resa disponibile preventivamente la banca dati dei quesiti all'interno della quale verranno scelte le domande a risposta multipla oggetto della verifica finale che verrà effettuata sul posto di lavoro.

E' stata affievolita la penalizzazione dei punteggi prevista nell'accordo del 2010 per chi nel biennio precedente



aveva subito un rimprovero scritto (ora eliminata) o la multa (ora ridotta a 2 punti) che duplicavano ai fini delle progressioni economiche il procedimento sanzionatorio.

In una situazione nella quale a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs 150 gli organi di controllo ritengono necessario che le procedure di passaggio prevedano la valutazione del personale come terzo, ineludibile, criterio, rifiutando in molti casi la certificazione di accordi già sottoscritti, l'individuazione al MEF dei tre criteri previsti dal vigente CCNL (esperienza professionale, titoli di studio e formazione generalizzata) riconducono nell'alveo negoziale gli accordi sulle progressioni economiche, evitando le incursioni legislative e costituendo un indubbio precedente positivo esportabile anche in altre Amministrazioni.

Per noi questo è solo il primo pezzo di un accordo che dovrà esplicitare la sua efficacia nel biennio 2016/2017 con la definizione dell'ulteriore accordo che permetterà il passaggio della restante parte di personale.

Cosa che a nostra esplicita richiesta è stata confermata in riunione dai vertici dell'Amministrazione.

Avevamo chiesto ulteriori modifiche e miglioramenti sia nella parte relativa al punteggio base attribuibile a tutti come frequenza della formazione (15 punti) sia sugli argomenti oggetto della formazione, ma alla fine tenendo conto anche dei vincoli sul numero dei posti assegnabili, che discendono dalle somme stanziare con l'accordo del 2 febbraio 2016, alla fine la bilancia

ha prevalso per il sì alla firma.

Il rischio di uno stallo che si potesse protrarre per molti mesi, congelando le risorse e gli stessi passaggi, era forte.

E dopo 5 anni di blocco non potevamo permetterci ulteriori ritardi.

PROTOCOLLO D'INTESA SULLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Non abbiamo invece sottoscritto il protocollo d'intesa sulle posizioni organizzative.

Pur apprezzando l'opportunità di dotare anche il MEF, a distanza di anni, di questo istituto contrattuale, non abbiamo condiviso le modalità di ripartizione delle posizioni tra gli Uffici, il fatto che tali posizioni verranno conferite su un modello organizzativo appena ridefinito come quello delle RTS a livello locale con l'avvenuta individuazione di coloro che di fatto si troveranno insigniti della posizione, l'eccessiva genericità delle posizioni attivabili a livello centrale, correlate non a specifiche funzioni svolte o a direzioni di articolazioni, ma a professionalità possedute.

Non abbiamo condiviso, inoltre, le modalità di conferimento delle stesse, fatte dall'Amministrazione in solitudine, senza una vera proceduralizzazione ed una pubblicizzazione preventiva delle posizioni conferibili. Che le rende più simili ad un "fondino" che ad una nuova opportunità per i tanti funzionari in servizio negli Uffici centrali e periferici del MEF.

PERSOCIV DICE NO ALLA PAUSA PRANZO RIDOTTA PER I LAVORATORI IN PECULIARI SITUAZIONI PERSONALI, SOCIALI E FAMILIARI

.....

E te pareva !!!!!!!!!!!!!!! Come immaginavamo pur senza possedere particolari doti divinatorie ma solo sulla scorta di una consolidata esperienza al riguardo che trova sempre conferma nonostante le stagioni anche diverse, PERSOCIV con la nota n. 16747 del 14.03.2016 (vds. allegato 1) ha detto no alla possibilità da noi segnalata con nostra nota del 3 mar. u.s. “di prevedere una ridotta pausa equivalente a 10 minuti per il personale in particolari situazioni personali, sociali e familiari in quanto non prevista dalla normativa contrattuale in materia”.

Ma ricostruiamo la vicenda, anche per trarne utili riflessioni.

Come noto, la normativa contrattuale (art. 7 CCNL 12.01.1996) prevede che, qualora la prestazione lavorativa giornaliera ecceda le sei ore continuative, il lavoratore abbia diritto a beneficiare di una pausa di almeno trenta minuti per recuperare le energie psicofisiche, ma dispone al contempo che una diversa durata della pausa psicofisica possa essere stabilita per particolari situazioni di carattere personale, sociale e familiare (congedi ex L. 151/2001; titolari L. 104;

tossicodipendenze; inserimento di figli in asili nido; figli in età scolare; impegni in attività di volontariato; etc.). Questa, in sintesi, la normativa vigente.

Ebbene, all'interno di questo preciso quadro normativo, cosa ha fatto il Ministero dei Beni Culturali (MiBACT)? Ha dato attuazione alle previsioni contrattuali circa la possibilità di stabilire una diversa durata della pausa psicofisica, e la competente Direzione Generale di quel Ministero, con propria circolare n. 146 0016962 del 17 giugno 2015 ha espresso l'opinione che “al fine di garantire la tutela delle categorie” di che trattasi, “al personale come sopra indicato, che ne faccia formale richiesta, possa essere concessa, in deroga alla normativa contrattuale, una pausa ridotta, con corresponsione del buono pasto, pari a 10 termine minimo indicato dall'art.8 del Decreto Legislativo 8.04.2003, n. 66 ” (che recepisce direttive europee, vds. “Quaderno FLP DIFESA n. 1/2012”).

Una iniziativa lodevolissima, quella del MiBACT, evidentemente mossa dall'attenzione verso problematiche sociali e familiari, e tesa a costruire condizioni di maggior favore per il personale in peculiari situazioni

di necessità.

Dopo esserne venuta a conoscenza, FLP DIFESA ha chiesto a PERSOCIV, sin da settembre 2015, di verificarne la praticabilità in ambito M.D., ottenendone risposta solo ora, dopo 6 mesi, e solo dopo la nota formale da noi inviata il 3 u.s., proprio alla vigilia dell' 8 marzo e fidando in un positivo riscontro per quella data. E invece è arrivato il "no" secco e senza appello, con ragionamenti tutti in punta di diritto. Che dire? Una domanda sorge subito spontanea: se la nostra richiesta "non può trovare accoglimento perché non prevista dalla normativa contrattuale in materia", perché allora nel MiBACT la cosa è invece possibile e praticata? PERSOCIV elude completamente questo aspetto nella sua risposta, ma noi la poniamo. Possibile che i ragionamenti in punta di CCNL si facciano solo da noi, e che in altre AA.CC. siano disinvolti in materia?

Mah, a vedere quello che succede nel MD anche in materia di orari di lavoro, il dubbio viene tutto...

E allora?

La nostra opinione al riguardo è diversa. Noi temiamo che, nella circostanza, la differenza tra MD e MiBACT stia non tanto sulla diversa lettura del CCNL, ma nella diversa attenzione verso certe problematiche. C'è chi a certe situazioni socialmenterilevanti si mostra più attento e procede di conseguenza anche assumendosene in proprio le relative responsabilità, e chi invece va per un'altra strada preferendo nascondersi dietro lo scudo del supposto rispetto del CCNL, che poi magari viene disatteso su tanti altri fronti e nessuno alza il ditino. Dispiace comunque che letture così restrittive, che penalizzano in particolare le lavoratrici della Difesa, trovino posto all'interno di un Ministero che ha al suo vertice politico una donna e che ha visto in questi mesi a PERSOCIV ben due Direttori Generali donne. Così è se vi pare!



FLP DIFESA SCRIVE AL SOTTOSEGRETARIO ROSSI:

O SI AVVIA SUBITO IL BANDO O SERVE UNA SOLUZIONE PONTE

MA CHE FINE HA FATTO IL BANDO PER LA MOBILITA' VOLONTARIA?

.....

Abbiamo ricevuto tantissime richieste di informazioni in merito al bando di mobilità che doveva essere pubblicato entro il 28 febbraio u.s. e che invece, a tutt'oggi, non ha ancora visto la luce.

Proviamo, come al solito, a delineare il quadro all'interno del quale si colloca questa vicenda.

Dopo un confronto durato oltre quattro anni, e in tutto quel periodo sempre arenatosi sul nodo dei "pareri" degli Organi programmatori, in data 29.09.2015 è stato sottoscritto dal Sottosegretario Rossi e dalle OO.SS. nazionali il "Protocollo d'intesa tra l'amministrazione della difesa e le organizzazioni sindacali rappresentative del personale civile non dirigente", che ripubblichiamo sul nostro sito, che reca le nuove procedure per i reimpieghi (all. A), per la mobilità volontaria ordinaria (all. B) e straordinaria (all. C), e il prospetto con criteri e punteggi per la formazione delle graduatorie (all. D), e di cui abbiamo riferito nel Notiziario n. 106 del 1.10.2015. L'intesa del 29.09.2015 ha costituito un evento storico per il M.D., atteso che per la prima volta i lavoratori civili avrebbero avuto procedure di mobilità con regole chiare e definite, per come avviene da sempre nelle altre AA.PP., e non sarebbero stati più soggetti ai pareri discrezionali degli Organi Programmatori (O.P.), come avvenuto da sempre. Un evento salutato allora in modo molto positivo da FLP DIFESA, che ha invece espresso qualche perplessità sulla nuova procedura di reimpiego.

La nuova procedura per la mobilità interna volontaria prevedeva, in sede di prima applicazione e dunque con riferimento all'anno in corso, la comunicazione da parte degli O.P. a PERSOCIV entro il 31 gennaio u.s. delle "esigenze funzionali suddivise per aree, profili professionali ed Enti/Reparti con eventuali requisiti aggiuntivi - che saranno specificati nel bando - comunicando contestualmente il grado di scoperta-
ra organica massima per ciascun Ente o per singolo profilo professionali", e, successivamente, la pubblicazione delle predette esigenze funzionali sul sito di

PERSOCIV "entro il 28 febbraio 2016".

Ebbene, è noto a tutti che le scadenze fissate per il 2016 dal "protocollo" del 29.09.2015 non siano state per nulla rispettate. Siamo ad aprile, e a tutt'oggi le "esigenze" di che trattasi, che ci risulta essere state comunque comunicate in tempo utile dagli O.P. a PERSOCIV, non sono state ancora pubblicate sul sito.

Il ritardo, trattandosi della prima uscita del bando, ci può anche stare; quello che invece non ci può stare assolutamente, è che il mancato rispetto dei tempi non sia stato preceduto o quantomeno accompagnato dalla benchè minima informazione alle OO.SS. e ai lavoratori interessati. I quali lavoratori, peraltro, e la circostanza non è per nulla peregrina, dal 1 gennaio u.s. non hanno più potuto presentare istanze di mobilità, in quanto la vecchia procedura è stata azzerata al 31.12.2015 e la nuova non è ancora avviata. Dunque, una situazione di blocco totale della mobilità interna volontaria che ha oramai superato i tre mesi, che crea parecchi problemi a molti nostri colleghi interessati al trasferimento, e che vede al danno aggiungersi anche la beffa di una mancanza totale di informazioni sullo stato della vicenda.

Intorno alla metà del mese di marzo u.s., avevamo avuto notizia che il ritardo fosse imputabile a problemi tecnici legati all'approntamento della piattaforma informatica per la gestione della nuova piattaforma, problemi la cui risoluzione non appariva comunque imminente. Avevamo allora sollecitato, seppur informalmente, la pubblicazione di una "news" sul sito della D.G., che spiegasse ai lavoratori interessati le ragioni del ritardo e indicasse i tempi di pubblicazione del bando o rinviasse ad altra info.

Ovviamente, nulla di questo è successo, e la cosa non sorprende molto in questi ultimi tempi: a ben oltre trenta giorni dai tempi fissati dal protocollo, manca qualsiasi informazione al riguardo e i lavoratori interessati brancolano nel buio, e con essi anche le OO.SS. che risposte a tal proposito non hanno da darne.

Sviluppi economici all'interno delle Aree: La FLP pretende trasparenza

L'amministrazione ha convocato una riunione sugli sviluppi economici e ha presentato una nuova ipotesi di accordo in materia .

Esprimiamo subito tutto il nostro malcontento per come è stata gestita questa vicenda.

Quando dicevamo che, a nostro avviso, l'accordo precedente, che abbiamo comunque firmato, sarebbe difficilmente passato e quando paventavamo che fosse un'apertura demagogica dell'Amministrazione, che non avrebbe poi difeso l'ipotesi per poter scaricare la colpa sugli enti vigilanti "cattivoni" fummo criticati. Ora si scopre che, come spesso accade, avevamo ragione!

La nuova ipotesi riduce, a causa dei rilievi di Funzione Pubblica e MEF Igop, il numero complessivo delle progressioni rispetto alla prima bozza da 311 a 248, 63 in meno dunque. L'Amministrazione dovrà spiegarci con quale logica e con che criteri sono state decise le riduzioni.

Diciamo subito, comunque, che pretendiamo la pubblicazione delle graduatorie ufficiali scaturite dalla selezione avviata e conclusa nel 2015, ma non nota a tutt'oggi.

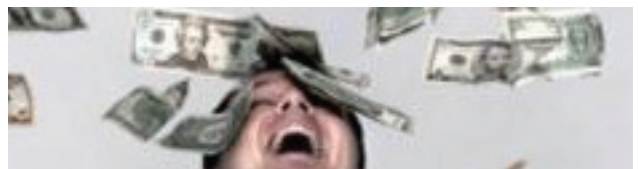
Siccome a pensar male si farà peccato, ma spesso ci si azzecca, temiamo manipolazioni delle graduatorie e riduzioni "su misura" per favorire qualcuno a scapito di altri.

Dopo tutto quello che è successo in questi anni – selezioni farsa per l'assunzione di dirigenti esterni a cui sono pure stati concessi aumenti per meriti che nessuno ha visto, proroghe di rientri dall'estero giustificate da finte ragioni funzionali, ma in realtà unicamente finalizzate ad arrivare al momento di un nuovo trasferimento, tentativi di promuovere "sul campo" a dirigente una collega funzionaria assegnandole un'illegittima reggenza pur esistendo una graduatoria di idonei scaturita da un concorso pubblico esterno -

diciamo chiaramente che non abbiamo alcun motivo di fidarci di questa Amministrazione e, infatti, NON ci fidiamo.

In assenza della pubblicazione delle graduatorie non firmeremo in ogni caso la nuova ipotesi di accordo.

Seppure i soldi in più derivanti dagli eventuali sviluppi economici saranno per una gran parte del personale riassorbiti dall'ad personam, come puntualizzato nell'ultima riunione dalla stessa Amministrazione, il passaggio rimane comunque positivo determinando un aumento di stipendio, sia pure al momento figurato, che rimarrà nel tempo.



Se non cambia il top management non cambia l'ICE

.....

Uno studio pubblicato lo scorso gennaio da Harvard Business Review ha messo in luce che l'efficienza di una qualunque struttura lavorativa dipende in gran parte dall'ambiente di lavoro, dalle relazioni umane con i colleghi e con i vertici, dal sentire dei dipendenti nei confronti dell'organizzazione di appartenenza.

Questi fattori influenzano profondamente la qualità e la creatività sul lavoro.

L'Amministrazione dell'ICE suole esprimersi a parole in favore della meritocrazia, del rispetto delle persone, delle regole e della trasparenza con parole robotanti, ordini e circolari di servizio, ma poi mantiene comportamenti che vanno in direzione esattamente opposta.

Tutto questo ha creato nella "nuova" Agenzia ICE, in realtà solo una brutta copia del soppresso Istituto (e siamo pronti a dimostrarlo a chiunque), un contesto dove predominano la rabbia, l'invidia, la diffamazione, i sospetti e il gossip di corridoio che, a volte e fortunatamente, supplisce alla mancanza di trasparenza!

Alla vigilia del rinnovo dei vertici aziendali vogliamo fare una riflessione senza pregiudizi su quelli che sono stati i comportamenti e le decisioni del top management in questi anni di vita dell'Agenzia. La gestione concreta del personale e delle risorse, non quella vantata in documenti surreali senza rapporto con la realtà, ha diffuso sentimenti come la disaffezione, il disincanto, l'indifferenza, l'incredulità e perfino la rabbia e il disprezzo nei dipendenti dell'ICE Agenzia. Il malcontento è stato solo parzialmente evidenziato dai risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, risultati che l'Amministrazione cerca di presentare come positivi, quando sono in realtà

devastanti.

Il primo elemento che colpisce nei comportamenti del top management è la dichiarazione di ispirarsi ai principi cattolici quando poi vi è completa assenza, e a volte perfino la negazione, di tali principi nella gestione delle risorse umane e finanziarie.

In realtà, l'unico criterio di "merito" tenuto in considerazione è La fedeltà acritica al capo, premiata come valore assoluto, indipendentemente dalla preparazione, dal percorso di carriera e dalla valutazione complessiva del lavoro svolto.

Chi appartiene ai fedelissimi viene premiato, mentre per molti altri non c'è stato alcun rispetto: si è passati come carri armati sulle vite private e sulle aspettative personali e professionali senza alcuna pietà!

Un secondo elemento nel comportamento dei vertici che ha colpito in questi anni è la chiusura degli stessi al sesto piano e il contatto con pochissimi collaboratori, mentre il resto del personale è stato ammesso alla loro presenza solo in rare occasioni come gli auguri di Natale o le messe di Natale o Pasqua. Per il resto, distacco più completo dalla base.

La base viene contattata dai vertici solo quando si verificano situazioni critiche con i clienti esterni o quando si tratta di accontentare qualcuno.

Contrariamente a quanto dovrebbe avvenire in un'agenzia di servizi in cui le risorse umane rappresentano il vero capitale, all'ICE il valore base è l'appartenenza alla cerchia fiduciaria dei vertici e l'obbedienza. I vertici stessi hanno ispirato la propria gestione alla più cieca obbedienza e compiacenza ai voleri del potente di turno. Per gli altri non c'è spazio!

Altro elemento gestionale che ha caratterizzato il declino organizzativo degli ultimi anni è la negazione delle differenze di formazione culturale e professio-



nale, di percorso di carriera, di talento, di creatività, di capacità organizzativa o esecutiva dei dipendenti. Tutto è stato appiattito, le differenze e caratteristiche specifiche di ciascuno negate e in questo contesto indifferenziato, il vertice si è arrogato la scelta dei “bravi” che poi altri non sono che coloro che manifestano fedeltà al potere, tranne poche eccezioni.

L'aspetto emblematico e più significativo di questa gestione è rappresentato dalla deprecabile vicenda del dirigente esterno, un ex consulente junior il cui curriculum è largamente inferiore a quello di molti dipendenti ICE, assunto in base a procedure farsa di cui il nostro sindacato aveva pronosticato l'esito ancor prima che venissero avviate e per il quale è stato fatto addirittura un cosiddetto “efficientamento” costato diverse centinaia di migliaia di euro al contribuente e fatto in dispregio non solo delle regole, ma anche della decenza.

Dopo aver ricevuto ben due contratti da dirigente esterno, ora l'interessato sembra si appresti a divenire Direttore generale al MiSE per presunti meriti imperscrutabili che nessuno è in grado di spiegare, ma che possono facilmente intuirsi.

Questi metodi sono la negazione più lampante di ogni trasparenza e meritocrazia.

Il nostro Sindacato ha già dato mandato al proprio Avvocato di fiducia affinché interessi della questione le procure della Repubblica e della Corte dei Conti per verificare l'esistenza di eventuali reati e danni

erariali.

Per quanto riguarda l'aspetto operativo, le dichiarazioni sulla centralità dell'ente, sulla riconquista di un prestigio esterno fatte nel corso di interviste, incontri con i sindacati e perfino nei road show non solo altro che maldestri e a volte patetici tentativi di nascondere la realtà di un ente in forte declino, a causa di una gestione che praticamente nega ogni regola più elementare di organizzazione del lavoro, dal decentramento alla motivazione, dal lavoro di gruppo alla gestione del flusso informativo.

I “successi” vantati dall'Ente sono essenzialmente frutto del totale appiattimento agli ordini del potente di turno, sia esso un politico, un assessore o un presidente di fiera e di associazione. I complimenti ricevuti provengono da chi è stato accontentato in TUTTO, spesso a dispetto degli interessi del Paese e delle aziende, con l'erogazione di contributi da parte di un'ICE trasformato nel rubinetto finanziario a disposizione di chiunque detenga potere e influenze. La FLP auspica un VERO processo di cambiamento e di rinnovamento che porti alla rinascita organizzativa, culturale e morale dell'Agenzia.

Questo sarà possibile solo con una scelta di vertici che sul campo hanno dimostrato conoscenza e competenza di gestione delle risorse umane in enti, agenzie, società di servizi con una complessa rete internazionale.

Corte dei Conti. Ragioneria Generale. Autorità Anti Corruzione

**Dopo l'ultimo recente giro, la Mongolfiera fa il
doveroso resoconto al Gazzettino delle Illegalità**



Passando da Miami, ascoltiamo nei circoli dei connazionali pesanti commenti sul precedente CG, signor A. B.. Ringraziano però il cielo che li ha liberati da una così poco gradita presenza.

Il suddetto, non si sa a che titolo in virtù di quali poteri, ha avuto sei mesi di proroga, dopo i regolamentari quattro anni di permanenza nella sede.

Rientrato a Roma, dopo pochi mesi, eccolo di nuovo all'estero in un'altra sede, Metz, assai sensibile, dal punto di vista dell'emigrazione. Eppure, a caldo, la domanda era stata dichiarata irricevibile dalla sovrana DGRI: cosa l'ha spinto a cambiare idea in brevissimo tempo? La risposta fornita è che nessuno ha fatto domanda su quella sede! Ma, che strano, con tanti giovani ed aiutanti diplomatici parcheggiati nei ncorridoi in doppia fila, la DGRI non consiglia affettuosamente a nessuno di essi di candidarsi?

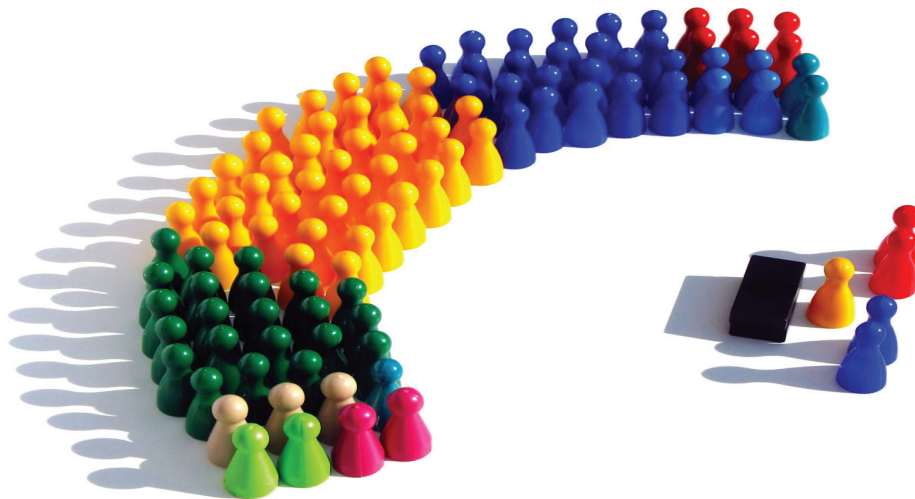
A questo punto, visto che le persone preposte a simili incarichi si rifiutano di partire, si potrebbe continuare con le nomine politiche: per la nostra immensa gioia! Da New York arriva la notizia che la "lady di ferro italian-style", al secolo Signora Quintavalle Natalia, ha preso commiato dai connazionali, girando per la città su una cabriolet - capote tutta abbassata -

vistosamente avvolta in fulgido nastro tricolore, tanto che i connazionali incuriositi da cotanto spettacolo si sono giustamente chiesti: di che paesino sarà anche sindaco oltre che console e come si spiega quel giro in tricolore! Mancavano soltanto le majorettes.

Non vorremmo pensare che, oltre all'inusuale saluto di commiato, stesse anche dando inizio alla festa strapaesana di San Gennaro. Ai quesiti dei connazionali noi ne aggiungiamo un altro che, poi, è sempre lo stesso da oltre tre anni: vorremmo finalmente sapere, che fine hanno fatto i 12.000 (dodicimila!) volumi scomparsi dall'Istituto Italiano di Cultura?

Un'attenzione particolare merita la famosa sede di Tunisi: sotto diversi aspetti, uno dei quali abbastanza inquietante, per non dire grave! Con la Mongolfiera abbiamo ripetutamente accennato alla situazione Visti in quella sede.

Dalle notizie che giungono e nonostante la recente missione ispettiva, che non avrebbe trovato una situazione proprio regolare, nulla è cambiato: come sempre, la casta fa quadrato, triangolo, circolo e circonferenza! A quando le missioni ispettive a guida di magistrati esterni all'amministrazione? Lascia dunque interdetti il comportamento di sua eccellenza R.D.C. che a fronte delle situazioni



di persistenti anomalie nell'ufficio Visti, si diletta a sanzionare ritardi di poche ore dovute a causa di malattia documentata. Come sempre due pesi e due misure a seconda dei capricci da soddisfare, cambiamenti di umore, fasi lunari e antipatie personali. Nelle sedi americane è in voga, da parte di alcuni consoli, il pagamento dei canoni d'affitto in contanti: ci domandiamo, cosa nasconderà mai questa stranezza? E, ancora: da chi viene controllato il contratto del controllore? Aspettiamo, (invano?) risposte da coloro che hanno ideato la "splendida solo per alcuni" riforma dell'ISE. Pensate che chi porta il demerito di cotanta riforma contava, seriamente, di essere la destinataria di un riconoscimento tangibile: sembrerebbe che le sia andata male!

Finalmente, l'amministrazione sta mettendo mano alla già piccionaia per trasformarla in un box moderno e funzionale, dopo che per due anni abbiamo ripetutamente segnalato l'indecenza di quella garitta. Meno male, perché sanare la situazione stavamo per lanciare una raccolta fondi abbinata ad una lotteria!

Errata corrige: nell'ultimo numero della mongolfiera, dietro prevista segnalazione, avevamo messo in dubbio – usando l'accorgimento del condizionale – le conoscenze linguistiche della persona risultante vincitrice dell'ultimo concorso per contrattista a Vancouver: il presidente della commissione del concorso ci fa sapere che l'informazione era errata.

E ciò basta a convincerci che l'affermazione del funzionario meriti più credibilità rispetto al nostra fonte primaria.

Proposte della FLP Affari Esteri:

- 1) Urgenti concorsi per l'assunzione di AA. FF. e sospensione temporanea del concorso diplomatico.
- 2) Contrattazione separata per la carriera amministrativa.
- 3) Progressione giuridica ed economica per le AA.

FF.

4) Concorsi contrattisti a Roma, senza il requisito della residenza.

5) Passaggio a domanda del personale di ruolo a personale a contratto.

6) Trasparenza certificata delle liste di trasferimento senza falsa "esigenza di servizio" e familismo sindacale.

7) Abolizione del grado di ambasciatore (ambasciatore è una funzione, come quella del console: è ridicolo avere un ambasciatore come direttore o capo di Gabinetto. Chissà che cosa ambascia?)

8) Sostenere ulteriori nomine politiche di ambasciatori e consoli generali scelti tra magistrati, un parlamentari, militari, imprenditori, intellettuali.

9) Team di magistrati, o ispettori del MEF o del nucleo ANAC, inviati da palazzo Chigi per ispezioni all'estero.

10) Creazione dell'Agenzia Culturale, in analogia all'Agenzia per la Cooperazione.

11) Revisione totale della selezione e dei contratti del personale assunto localmente.

12) Affidamento a società di consulenza per valutare l'operato dei Capi missione. Valutazione della performance dei superiori da parte delle AA.FF.

13) Dimezzamento del personale diplomatico presso l'OCSE.

Accorpamento in Europa delle varie ambasciate come approvato da un ordine del giorno in Senato nel 2014 e come è naturale visto il percorso di unione politica della UE. Ci sarebbe un risparmio di decine e decine di milioni di euro all'anno.



Bernardo è un cane bello, imponente e dall'aspetto fiero. Ma della sua fierezza resta poco, ora che le porte del box si sono chiuse dietro di lui, ora che ha già capito che per un cane di questo genere le speranze di una vita diversa, di ritrovare una famiglia e la libertà sono davvero pochine.

Siamo entrate nel suo box e lui si teneva alla larga da noi, ormai è sfiduciato dagli esseri umani, non è stato davvero amato e coccolato come meritava.

Vorremmo dimostrare a Bernardo che la vita può ancora essergli amica, che qualcuno può guardare quel suo bel musone ed innamorarsi del suo sguardo un po' triste.

Bernardo è un incrocio Maremmano di taglia grande, sui 40 kg almeno, ci sembra adulto ma non proprio anziano. È vaccinato, microchippato, sterilizzato e negativo alla leishmania. In canile da gennaio 2016

Per info ed adozioni contattare:

Anna Bianca 347 5143882 334 3655706 anna.aclonlus@gmail.com



Giona ci viene subito incontro per farsi fare qualche carezza, è triste e disperato per ritrovarsi chiuso in un box. È un bellissimo cane dal cuore gentile, ma sappiamo già quanto sarà difficile trovare per lui una adozione, è grande, è adulto, chissà se qualcuno si innamorerà di quel suo musone buono.

Cerchiamo per lui una bella adozione che gli consenta di dimostrare quanto amore ha nel suo cuore, quanto ha voglia di vivere ed essere felice.

Giona è un incrocio Maremmano – San Bernardo sui 35-40 kg, buon carattere e cuore gentile. Vaccinato, microchippato, sterilizzato e negativo alla leishmania. In canile da gennaio 2016

COME CREARE CHITARRE ELETTRICHE CON LE VECCHIE LATTE DI OLIO

Ounque e in qualsiasi settore non si parla altro che di riciclo. Il problema dello smaltimento dei rifiuti è una delle questioni più complesse della storia e nel mondo.

Cercare di prevenire lo spreco di materiali potenzialmente utili attraverso il loro riciclo riduce il consumo di materie prime, di energia, di conseguenza diminuisce l'emissione di gas serra nell'atmosfera, garantendo una maggiore sostenibilità nel ciclo dei rifiuti. Ma riciclare non è solo un dovere o una scelta etica, a volte il riciclo può anche far guadagnare, come in Europa dove per ogni bottiglia di plastica si guadagnano 0,25€ e per ogni bottiglia di vetro 0,08€ grazie ad una macchina automatica che raccoglie i rifiuti privati; oppure il riciclo può essere divertente e creativo. Riciclare oggetti non più utilizzati può diventare un modo per accrescere la propria creatività ed esprimere il proprio estro, ma soprattutto permette di risparmiare creando oggetti originali con cui arricchire il proprio guardaroba, arredamento o ufficio, oppure realizzando qualcosa che si è sempre desiderato avere, basta solo un po' di fantasia. È il caso di due fratelli sudafricani, Adam e Shaun Lee, originari di Johannesburg, che, ispirati dalla tradizione diffusa

in Africa di trasformare materiali di recupero in strumenti musicali, hanno ideato un modo per realizzare delle chitarre elettriche con le latte dell'olio vuote. Adam e Shaun Lee, amanti della musica, sono riusciti a creare chitarre originali ma soprattutto funzionanti e dal suono incredibile attraverso il riciclo creativo di vecchie latte. Il loro intervento è stato anche dettato dal bisogno di creare degli strumenti musicali più a buon mercato rispetto alle costose chitarre presenti in commercio. È nato così il progetto Bohemian Guitars, in un laboratorio a poche miglia da Atlanta, inizialmente lanciato su Kickstarter, che ha avuto un tale successo da riuscire a totalizzare il doppio della somma di 30 mila dollari prevista come obiettivo finale della raccolta. E oggi "per ogni chitarra venduta, un albero è piantato nel mondo in via di sviluppo, consentendo loro di ripristinare il loro ambiente, produrre più cibo e costruire un futuro sostenibile; per ogni chitarra venduta di Venerdì Bohemian Guitars dona una chitarra ad organizzazioni a sostegno dell'educazione musicale dei giovani. Bohemian Guitars è consapevole delle risorse della terra, così come dei nostri rifiuti, al fine di realizzare prodotti di alta qualità in modo sostenibile".





STRUDEL DI MELANZANE

Ingredienti

Una confezione di pasta sfoglia

una grossa melanzana

una piccola cipolla

un peperone rosso

olio

30 gr di pangrattato

30 gr di grana padano

20 gr di pinoli

sale.

Lo strudel di melanzane è una ricetta unica e facilissima. Eccola.

Ricetta dello strudel di melanzane

Lavate melanzana e peperone e tagliateli a dadini piuttosto piccoli

Affettate finemente la cipolla, fatela rosolare nell'olio, unite le verdure, regolate di sale e cuocete su fuoco basso e con il coperchio per 20'. Scaldate il forno a 200°

Se necessario lasciate asciugare le verdure poi aggiungete il pangrattato, il grana e i pinoli

Srotolate la pasta sfoglia, mettete al centro il composto di verdure e avvolgete la pasta su se stessa formando un rotolo

Inumidite i bordi e le estremità e sigillateli bene

Mettete nel forno già caldo e cuocete 170°.



PLUMCAKE SALATO CON BIETA E COTTO

Ingredienti

250 gr di farina 00
100 gr di foglie di bietina
100 gr di prosciutto cotto a dadini
2 uova
80 gr di fontina a cubetti
70 gr di latte
70 gr di panna fresca
5 cucchiaini di Parmigiano Reggiano
50 gr di olio extravergine di oliva
1 bustina di lievito per torte salate
sale e pepe.

Questo plumcake salato con bieta e cotto è davvero perfetto per un picnic all'aperto o un brunch domenicale. Ricetta

Lavate e mondate a strisciole le biette

In una terrina setacciate la farina con il lievito

A parte in una ciotola, rompete le uova e unite il parmigiano, il latte, la panna, l'olio, il sale e il pepe

Sbattete con una frusta e incorporate la bietina

Unite i 2/3 della fontina e il prosciutto a cubetti

Incorporate pian piano la farina

Amalgamate grossolanamente in modo che l'impasto non sia troppo omogeneo

Foderate uno stampo da plumcake con carta da forno e versatevi tutto

Cospargete il resto di fontina e prosciutto in superficie e infornate a 180° per 50 minuti

Fate intiepidire il plumcake nello stampo e appena possibile estraetelo, affettatelo e servitelo.

LO CHIAMAVANO JEEG ROBOT

Enzo Ceccotti non è nessuno, vive a Tor Bella Monaca e sbarca il lunario con piccoli furti sperando di non essere preso. Un giorno, proprio mentre scappa dalla polizia, si tuffa nel Tevere per nascondersi e cade per errore in un barile di materiale radioattivo. Ne uscirà completamente ricoperto di non si sa cosa, barcollante e mezzo morto. In compenso il giorno dopo però si risveglia dotato di forza e resistenza sovraumane. Mentre Enzo scopre cosa gli è successo e cerca di usare i poteri per fare soldi, a Roma c'è una vera lotta per il comando, alcuni clan provenienti da fuori stanno terrorizzando la città con attentati bombaroli e un piccolo pesce intenzionato a farsi strada minaccia la vicina di casa di Enzo, figlia di un suo amico morto da poco. La ragazza ora si è aggrappata a lui ed è così fissata con la serie animata Jeeg Robot da pensare che esista davvero. Tutto sta per esplodere, tutti hanno bisogno di un eroe.

Quello tentato da Gabriele Mainetti è un superhero movie classico, con la struttura, le finalità e l'impianto dei più fulgidi esempi indipendenti statunitensi. Pensato come una "origin story" da fumetto americano degli anni '60, girato come un film d'azione moderno e contaminato da moltissima ironia che non intacca mai la serietà con cui il genere è preso di petto, Lo chiamavano Jeeg Robot si muove tra Tor Bella Monaca e lo stadio Olimpico, felice di riuscire a tradurre in italiano la mitologia dell'uomo qualunque che riceve i poteri in seguito a un incidente e che, attraverso un percorso di colpa e redenzione, matura la consapevolezza di un obbligo morale.

Il risultato è riuscito oltre ogni più rosea aspettativa, somiglia a tutto ma non è uguale a niente, si fa bello con un cast in gran forma scelto con la cura che merita ma ha anche la forza di farlo lavorare per il film e non per se stesso. Claudio Santamaria è il protagonista, outsider da tutto, un po' rintronato e selvaggio, avido, alimentato a film porno, pieno di libido ma anche dotato della dirittura morale migliore; Luca Marinelli è la sua nemesi, piccolo boss eccentrico e sopra le righe, spaventoso e sanguinario con i suoi occhi piccoli e iniettati di follia ma anche malato di immagine (ha partecipato a Buona Domenica anni fa e sogna di diventare famoso e rispettato con il crimi-

ne), l'anello di congiunzione tra la borgata di Roma e il Joker. Intorno a loro un trionfo di comprimari tra i quali spicca (per adeguatezza alla parte e physique du role) Illenia Pastorelli.

Il duo creativo Mainetti/Guaglianone (regia e sceneggiatura) si era già fatto notare anni fa, prima mettendo in scena Lupin III con attori romani (tra cui Valerio Mastandrea nella parte principale) nel corto Basette e poi con Tiger boy (alla lontana ispirato a L'uomo tigre). I due, con la collaborazione alla sceneggiatura di Menotti, hanno così costruito un percorso creativo e tecnico originale centrato sulla forza dell'ispirazione. Ciò che nel loro primo lungometraggio emerge infatti è come le storie che assorbiamo influenzino la nostra vita, come siamo i primi a desiderare una narrazione di noi stessi. Alessia crede che Jeeg Robot esista, Enzo sa bene che non è così eppure lentamente comincia ad aderire alla sua visione senza senso per la quale è lui l'eroe, comincia a crederci e a ragionare in quella maniera. Da quando sostituisce i DVD porno con quelli della serie animata nella sua dieta mediatica inizia anche a maturare un'altra consapevolezza, dentro di lui germogliano altri concetti. Guardando un mito e assistendo alle sue storie egli stesso si "fa" personaggio.

Ma anche a un livello più immediato quello di Lo chiamavano Jeeg Robot è un trionfo di puro cinema, di scrittura, recitazione, capacità di mettere in scena e ostinazione produttiva, un lungometraggio come non se ne fanno in Italia, realizzato senza essere troppo innamorati dei film stranieri ma sapendo importare con efficacia i loro tratti migliori. Soprattutto è un'opera che si fa portatrice di una visione di cinema d'intrattenimento priva di boria e snoberia intellettuale, una boccata d'aria fresca per come afferma che il meglio di quest'arte non sta nel contenuto o nel tema ma nella forma (da cui tutto il resto discende). Nonostante un budget evidentemente inadeguato al tipo di storia Lo chiamavano Jeeg Robot è un trionfo di movimenti interni alle inquadrature, di trovate ironiche e invenzioni visive, un tour de force di montaggio creativo e fotografia ispirata (per non dire di effetti digitali a costo contenuto), tutto ciò che serve per raccontare un mito senza crederci troppo e divertendosi molto.



