

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

**PUBBLICO IMPIEGO,
UNA RISPOSTA TRA
MINISTERI ED ENTI LOCALI**

**INCONTRO CON IL MINISTRO DELLA
SALUTE PER LE MISURE DI CONTRASTO
SUL FENOMENO DELLA VIOLENZA
A DANNO DEL PERSONALE SANITARIO**

IN QUESTO NUMERO

**PUBBLICA AMMINISTRAZIONE • EVENTI • PENSIONATI • LAVORO
• ATTUALITA' • FORMAZIONE UNIVERSITARIA • VIAGGI**

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici



IV CONGRESSO FLP

**INNOVARE LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
PER RILANCIARE IL SISTEMA ITALIA**

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

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

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

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

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

La FLP oggi viaggia in controtendenza rispetto alle perdite di consenso fatte registrare negli ultimi anni dai sindacati tradizionali; detiene direttamente la maggiore rappresentatività nel comparto e nell'area dirigenziale delle Funzioni Centrali e nel comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri ma è presente e opera in tutti gli altri comparti attraverso le organizzazioni sindacali rappresentative aderenti a CSE e CGS. Decenni di gestioni clientelari, poco trasparenti e flagellate da una burocrazia fredda, che raramente riusciva a intercettare i bisogni dei cittadini, hanno portato la società, e il mondo politico in particolare, a individuare nei dipendenti pubblici il bersaglio preferito.

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

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. È diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

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

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

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

Associato USPI Unione Stampa periodica italiana pubblicità



FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche)

Via Piave, 61 – 00187 Roma

Tel. 06- 42000358 Fax. 06 - 42010268

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

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

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

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

http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_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
TEL. 06 - 42000358 TEL. 06 - 42010899
FAX. 06 - 42010628
e-mail: flpnews@flp.it

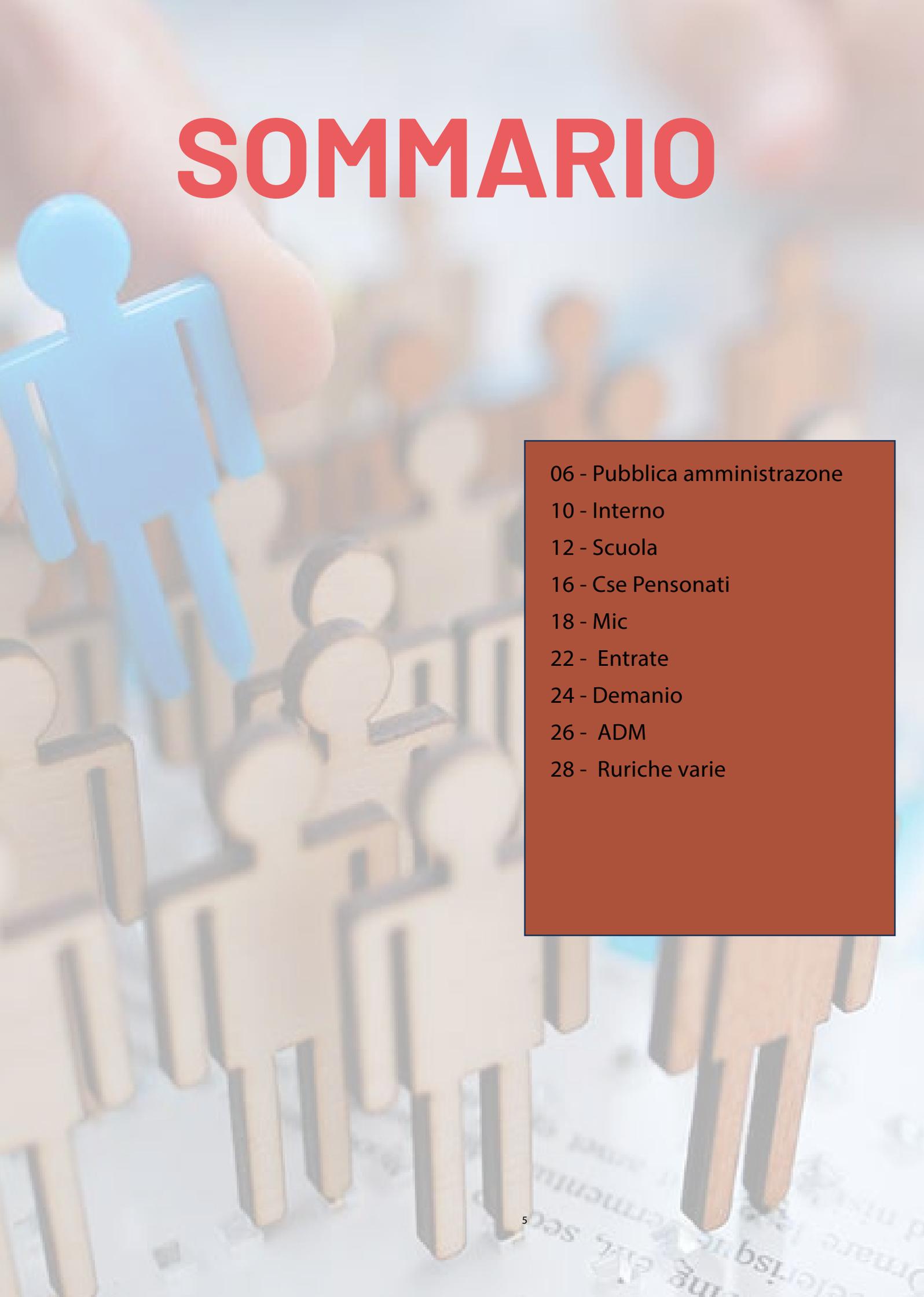
Redazione:
Marco Carlomagno, Roberto Sperandini, Lauro Crispino, Vincenzo Patricelli, Roberto Cefalo.

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

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



SOMMARIO



06 - Pubblica amministrazione

10 - Interno

12 - Scuola

16 - Cse Pensionati

18 - Mic

22 - Entrate

24 - Demanio

26 - ADM

28 - Ruriche varie

INCONTRO CON IL MINISTRO DELLA SALUTE PER LE MISURE DI CONTRASTO SUL FENOMENO DELLA VIOLENZA A DANNO DEL PERSONALE SANITARIO

**Si alle misure repressive, ma va affrontata di petto la
crisi del sistema sanitario pubblico**

Dopo l'incontro del 12 u.s. con le Federazioni degli Ordini, il Ministro della Salute Orazio Schillaci ha incontrato nella mattinata di ieri le OO.SS. di categoria della Sanità le e Confederazioni Sindacali, e tra queste la CSE; riunione che ha avuto per oggetto il tema delle aggressioni e degli atti di violenza a danno del personale sanitario e le azioni di contrasto da porre necessariamente e urgentemente

in essere.

Come è noto, le cronache di queste ultime settimane sono state piene di episodi di intimidazione e di violenza dirette contro il personale sanitario: ricordiamo, tra i più gravi, quelli registrati a Foggia, Pescara, Vibo Valentia, Napoli e Cagliari. Un fenomeno che sta continuamente crescendo, assumendo giorno dopo giorno tratti e contorni sempre più preoccupanti e pericolosi.

Da qui, la convocazione delle Parti sociali da parte del Ministro, che ha aperto il confronto indicando le misure di contrasto che, sentiti anche i Ministri della Giustizia, dell'Interno e il SSS on. Mantovano, sono allo studio: in primo luogo, l'arresto in flagranza anche differito per chi si rende responsabile di episodi di quella natura, da introdurre attraverso un decreto urgente; in secondo luogo, il potenziamento della presenza delle Forze dell'Ordine dentro le strutture sanitarie pubbliche e un maggior filtro nel controllo degli accessi; infine, l'attivazione di presidi di videosorveglianza e guardiania dei luoghi sensibili. Il Ministro ha anche ipotizzato il varo di uno decreto ad hoc con l'insieme delle misure di contrasto.

Ha quindi espresso il proprio intendimento di coinvolgere le Rappresentanze sindacali, dalle quali ha sollecitato contributi di idee e di pensiero; successivamente, a causa di un intervenuto impegno, ha abbandonato la riunione, delegando a presiederla il proprio Capo di Gabinetto.

Nel suo intervento, la CSE ha espresso profonda preoccupazione per quanto sta avvenendo e per il clima di paura che si sta generando all'interno delle strutture

sanitarie (quasi tutte pubbliche, per il 96%) e con vittime soprattutto, per il 64%, tra il personale sanitario femminile, e si è dichiarata assolutamente d'accordo con la necessità di varare misure di contrasto e di prevenzione, ritenendo che quelle indicate dal Ministro muovano certamente verso quella direzione.

Ne servirebbero però, a nostro avviso, anche altre: la qualificazione del personale sanitario come pubblico ufficiale; l'obbligo della segnalazione alle Procure degli episodi di violenza da parte delle ASL, e la loro costituzione di Parte civile; ancora, l'inserimento nei DVR del "rischio aggressioni".

Ma, a giudizio della CSE, deve essere evitato in ogni modo il pericolo di affrontare il fenomeno solo sotto l'aspetto repressivo e di ordine pubblico, pur corretto e inevitabile. Noi pensiamo che quel fenomeno debba essere letto, anche ponendo la giusta attenzione al contesto nel quale è maturato e sta crescendo.

E il contesto è quello di un sistema sanitario pubblico, che ha indubbiamente anche punti di eccellenza in alcune Regioni, ma che fa acqua da più parti: un Fondo Sanitario Nazionale in decrescita costante in rapporto alla spesa pubblica complessiva, e agli ultimi posti nel panorama europeo; vuoti di organico spaventosi del personale medico e (soprattutto) infermieristico; ritmi di lavoro massacranti a carico del personale in servizio, peraltro notoriamente e cronicamente sotto remunerato; fuga di operatori verso il privato e verso l'estero (dall'inizio dell'anno, già 3.000 medici sono andati via); deficit paurosi nell'offerta di servizi sanitari; liste di attesa assurde; posti letto in costante decrescita; medicina territoriale praticamente cancellata, e la lista potrebbe continuare a lungo. Ed è proprio questo contesto che crea e alimenta il clima sociale nel quale può maturare la reazione violenta, sempre condannabile ed esecrabile certamente, ma che può fare da detonatore innescando soggetti che vivono una condizione di forte disagio, di malattia magari grave o che assi-

stano familiari ammalati, di fronte a rifiuti, risposte negative, ritardi e altro.

Allora, per un approccio al problema a tutto tondo e non limitato solamente agli aspetti repressivi, va affrontato di petto, a nostro giudizio, lo stato di profonda crisi che vive oggi il nostro sistema sanitario pubblico che appare a velocità fortemente differenziata: punte di eccellenza in alcune realtà, in particolare al Nord del Paese, ed enormi criticità in altre, in particolare al Centro Sud. Serve allora una riorganizzazione complessiva del modo di essere della sanità pubblica; serve un piano straordinario di assunzioni di personale sanitario; serve rendere attrattivo l'impiego pubblico, con remunerazioni dignitose ed adeguate e con prospettive concrete di crescita professionale e di carriera, restituendo dignità al personale sanitario pubblico e con esso al SSN, evitando di ingrassare la sanità privata destinata per sua natura non a tutti.

In una parola, abbiamo detto a conclusione del nostro intervento, servono scelte responsabili della Politica e servono forti investimenti (il Ministro Schillaci ha chiesto 4 mld di € da destinare al Fondo Sanitario Nazionale....), e la prossima legge di bilancio, che il Governo sta costruendo proprio in questi giorni, sarà certamente il banco di prova per misurare la sua reale volontà e quella del Parlamento, di andare in questa direzione operando le giuste scelte, che appaiono assolutamente prioritarie dal momento che riguardano il bene supremo dei cittadini: la propria salute. E un banco di prova sarà anche il nuovo CCNL, sia sotto l'aspetto normativo che sotto quello remunerativo, attualmente oggetto di trattativa in sede ARAN.

A conclusione dell'incontro, il Capo di Gabinetto ha preannunciato l'intendimento del Ministro per una successiva convocazione entro un mese, per fare un nuovo punto di situazione.

CCNL FUNZIONI CENTRALI: PROSEGUE LA TRATTATIVA

Presentata dall'Aran una bozza di contratto, ma relativa solo ad alcune materie. Ancora distanza tra le parti, ma ci sono spiragli di miglioramenti.

Come FLP insistiamo su alcuni capisaldi della nostra piattaforma, dalla piena attuazione del nuovo ordinamento professionale e della quarta area, al superamento dei tetti al salario accessorio, dal rilancio del lavoro agile alla piena contrattazione del welfare aziendale.



Si è tenuta all'Aran una nuova riunione per il rinnovo del CCNL Funzioni Centrali 2022- 2024, in cui ci è stata consegnata una bozza di articolato su alcune materie.

In apertura abbiamo ribadito le nostre richieste, in particolare sul superamento dei tetti al salario accessorio e sulla piena applicazione del nuovo ordinamento professionale che a tutt'oggi non è praticamente ancora decollato, in primis la mancata attuazione della quarta area delle Elevate Professionalità. Con questo contratto dobbiamo intervenire per fare una sostanziale manutenzione dell'ordinamento.

Abbiamo sottolineato ancora una volta all'Aran che anche se questo rinnovo contrattuale, stante gli attuali stanziamenti economici disponibili, potrebbe erogare degli aumenti sicuramente maggiori della tornata precedente, questi al contempo risultano drasticamente deficitari in rapporto alla forte inflazione registrata nel triennio appena trascorso.

Entrando nel merito della bozza presentata al tavolo, nel nostro intervento come FLP abbiamo chiesto:

- revisione del sistema di partecipazione sindacale, con l'abolizione dell'Organismo paritetico per l'innovazione (art. 6 del CCNL vigente), introdotto con il CCNL 2016-2018 e che ha dimostrato l'assoluta sua inutilità (tanto che in alcune grandi amministrazioni del comparto tale organismo non è stato ancora costituito), per riportare le materie che gli erano state attribuite come compe-

CCNL



tenza direttamente agli istituti di contrattazione e confronto;

- reinserimento all'interno della contrattazione collettiva integrativa di materie come il lavoro agile (oggi relegato al solo "confronto"), di alcune fattispecie inerenti la sicurezza sui lavoro; dell'articolazione dell'orario di lavoro;
- revisione di istituti quali ferie e permessi. Sulle ferie ad esempio non siamo d'accordo sulla previsione di un obbligo di pianificazione delle stesse entro il mese di aprile; sui permessi vogliamo riconsiderare e ricomprendere equiparando a malattia determinate tipologie di prestazioni sanitarie;
- una maggiore valorizzazione del lavoro agile, vogliamo il superamento del criterio di prevalenza del lavoro di presenza su quello espletato in modalità agile, vogliamo prevedere la possibilità di erogazione del buono pasto, tenuto conto che in tante amministrazioni sono attivi sistemi di rilevazione dell'orario di lavoro effettuato a distanza che permetterebbero quindi di attribuire il buono pasto anche per le giornate di lavoro agile. Maggiore flessibilità nell'articolazione della prestazione in modalità agile;

- valorizzazione e rafforzamento del welfare aziendale tramite l'inserimento di tale materia all'interno della contrattazione integrativa;
- previsione della detassazione del salario aziendale come avviene per i lavoratori privati;
- la rivalutazione economica del buono pasto.

Consapevoli che diverse delle nostre richieste non possono essere risolte totalmente con il contratto ma necessitano di interventi normativi (ad esempio per il superamento dei tetti al salario accessorio, per l'aumento del buono pasto, per superare il criterio della prevalenza del lavoro di presenza su quello in modalità agile, etc.), abbiamo chiesto al Presidente dell'Aran di farsi portavoce nei confronti del Ministro Zangrillo (al quale abbiamo fatto sapere già le nostre posizioni) per addivenire ad una possibile intesa che impegni il governo ad esaudire le nostre richieste.



A RICHIESTA IN BUSTA PAGA IL C.D. “BONUS MARONI” PER IL POSTICIPO DEL PENSIONAMENTO

Già da agosto per i lavoratori privati,
per i pubblici invece ad ottobre.

La legge di bilancio per il 2024 (L. 30.12.2023, n. 231) ha confermato, per l'anno in corso, la c.d. “quota 103” varata nell'anno 2022, che consente agli interessati di andare in pensione con 41 anni di contributi e 62 anni di età (62 + 41 = 103), ma con nuovi e peggiorativi vincoli rispetto al 2023: ricalcolo interamente contributivo che ridurrà l'assegno pensionistico a regime; importo massimo erogabile fino al raggiungimento del requisito di vecchiaia (67 anni) in misura pari a 4 volte il trattamento minimo INPS invece di cinque volte come avveniva sino al 2023, e dunque fino ai 67 anni si riceverà una pensione inferiore; infine, la c.d. “finestra mobile”, che segna il tempo tra il momento di maturazione del diritto a pensione e quello della sua decorrenza, che nel 2023 era pari a 3 mesi per i lavoratori privati e 6 mesi per i pubblici, e che nel 2024 è lievitata a 7 mesi per i primi e a 9 mesi per i secondi.

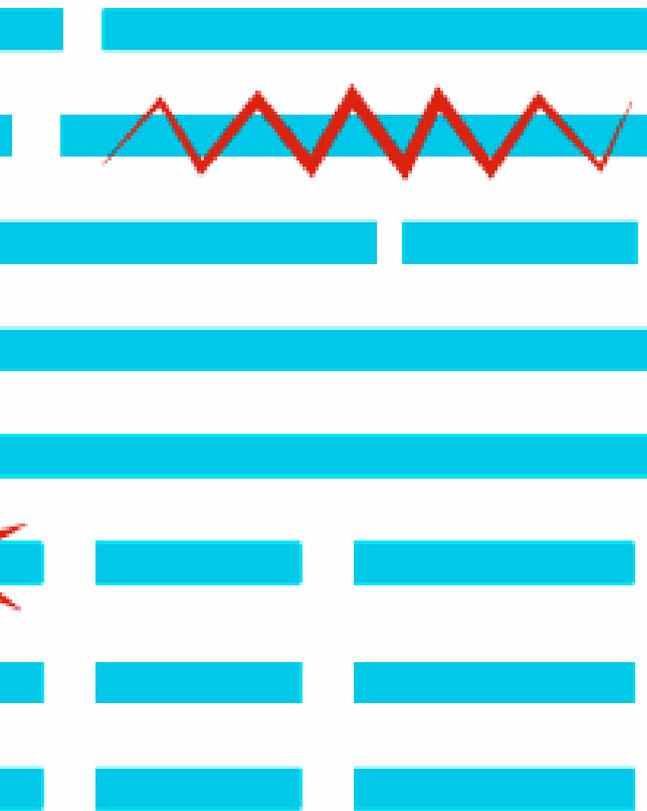
Questi inasprimenti, da noi fortemente condannati, hanno

disincentivato l'utilizzo di quota 103, come dimostrano i dati forniti da INPS e ripresi dai media di questi giorni: solo 7 mila le domande per quota 103 nel 2024, molto meno della metà di quelle stimate (17mila), dunque un mezzo flop.

La legge di bilancio ha inoltre confermato anche per l'anno in corso l'incentivo al posticipo del pensionamento, e dunque la possibilità di scelta per il lavoratore di restare al lavoro optando per la destinazione in busta paga della quota di contribuzione a suo carico (di regola il 9,19%), che, però, ridurrà poi la pensione a regime.

Detto incentivo per ritardare il pensionamento (c.d. “Bonus Maroni”, dal nome del Ministro del Welfare dell'epoca che introdusse per primo questo tipo di misura, in vigore dal 2004 al 2007) viene attribuito dall'INPS solo a domanda del lavoratore interessato, e lo stesso Istituto ha fornito istruzioni per la domanda telematica del lavoratore nel Messaggio n. 2426 del 28 giugno 2023; successivamente, sempre INPS con Messaggio n. 1107 del 14.03.2024, ha reso noto le date

STA PAGA



relative alle prime decorrenze dell'incentivo, che coincidono con quelle teoriche di decorrenza di "quota 103" e che risultano differenziate per i settori pubblici e privati.

Li richiamiamo di seguito, anche per dare risposta ad alcuni chiarimenti che ci sono stati richiesti:

- per le domande prodotte entro il 31 luglio 2024:

- per i lavoratori privati: 2 agosto 2024 se il trattamento da liquidare è a carico della gestione AGO (Assicurazione Generale Obbligatoria) e invece 1° settembre 2024 se a carico di gestioni diverse da AGO;

- per i lavoratori pubblici: 2 ottobre 2024 se il trattamento da liquidare è a carico della gestione AGO e invece 1° novembre 2024 se a carico di gestioni diverse da AGO;

- per le domande prodotte dopo il 31 luglio 2024 l'incentivo sarà erogato in busta paga a partire dal mese successivo a quello di presentazione della domanda telematica.

Come sempre succede, alla ripresa delle attività dopo la pausa agostana, si rincorrono numerose le anticipazioni e le voci sulla prossima manovra di bilancio, quest'anno

particolarmente difficile e complessa, e come sempre l'argomento pensioni occupa i primi posti di questa particolare classifica. Anticipazioni e voci alquanto preoccupanti in ordine a possibili, ulteriori inasprimenti delle uscite dal lavoro nel 2025, che tali appaiono ancor di più in assenza oggi di qualsiasi confronto del Governo con le OO.SS.

Ne ripareremo a breve.



A

Il 1 agosto 2024, quando negli anni scorsi erano già state effettuate le nomine in ruolo, il Ministro “cosiddetto efficiente” del governo Meloni, ancora non sblocca l’emanazione ufficiale del decreto autorizzativo delle nomine in ruolo.

A ciò si aggiunge il fallimento dell’incontro di ieri fra le “cosiddette OO.SS. rappresentative”- leggasi CGIL-CISL-SNALS-GILDAANIEF” con il predetto Ministro Valditara.

Infatti, il Ministro a fronte della richiesta delle cosiddette (OOS rappresentative), di ottenere più posti per il ruolo

e “un occhio particolare” per coloro che sono inclusi nelle graduatorie concorsuali del 2022, ha risposto “picche” ed ha rimandato a un non meglio specificato incontro a livello europeo.

Insomma, ad essere seri, per quest’anno le cosiddette OO.SS. hanno ottenuto (o meglio hanno fallito in tutti i campi):

- presentazione delle domande per le GPS in un periodo di tempo cortissimo;
- mancata pubblicazione delle graduatorie GPS;
- mancata pubblicazione delle disponibilità dei posti per scegliere le 150 scuole per le supplenze;

NOMINE IN RUOLO: INCONTRO CON IL MINISTRO VALDITARA DELLE COSIDDETE OO.SS. RAPPRESENTATIVE TORNANO, COME AL SOLITO, A MANI VUOTE !!!



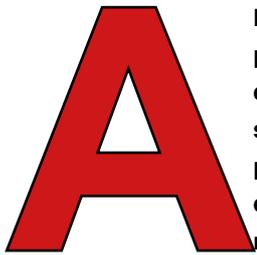
- mancata pubblicazione delle graduatorie personale ata;
- mancata pubblicazione del decreto autorizzativo delle nomine in ruolo;
- riduzione dei posti assegnati alle nomine in ruolo;
- soppressione della call veloce per le nomine in ruolo su posto curriculare;
- caos nelle nomine annuali, che sicuramente ci sarà, atteso che le domande di GPS non sono state valutate ma validate così come sono state prodotte;
- indicazioni contrastanti sulla valutazione dei titoli;
- blocco delle possibilità di produrre domanda di assegnazione

provvisoria interprovinciale per nominati da GPS 1 fascia sostegno a.s. 2023/2024;

- blocco della possibilità di ottenere supplenze per i sopra citati docenti;
- mancata trasparenza nelle operazioni di gestione dell'avvio dell'a.s. da parte degli uffici scolastici provinciali;
- etc,etc,etc

Ecco tutto questa è l'azione sindacale di chi si professa "rappresentativi degli interessi dei lavoratori"al personale scolastico l'ardua sentenza !!!

UNA COPERTA MOLTO CORTA PER LA LEGGE DI BILANCIO 2025 E, ANCORA UNA VOLTA, POTREBBERO ESSERE I PENSIONATI A PAGARNE PEGNO



lla vigilia dell'inizio del cammino per la definizione della manovra economica 2025, il quadro complessivo presenta quest'anno percorsi più complessi, impegni più gravosi e disponibilità finanziarie alquanto ristrette.

Vediamo innanzitutto la tempistica della prossima manovra economica: entro il 20 settembre p.v., ed è questa una novità assoluta, il Parlamento dovrà approvare la risoluzione sul DPB (Documento Programmatico di Bilancio) predisposto dal Governo, che imporrà un risparmio tra gli 8 e i 10 mld € per gli impegni legati al nuovo “patto di stabilità” concordato con l'Europa per il rientro dal nostro enorme debito pubblico (nel 2023, 137,3%), che è arrivato a sfiorare i 3mila mld di € (a giugno scorso, record di 2948,5 mld di € certificato della Banca d'Italia).

Entro fine settembre, poi, il Governo dovrebbe presentare, in linea con il DPB, la nota di aggiornamento del DEF, che, come si ricorderà, è stato varato a maggio scorso con il solo “quadro tendenziale”, e cioè i numeri e le stime sui conti pubblici, ma senza anche, come sempre avvenuto, il “quadro programmatico” (gli obiettivi di finanza pubblica, cioè impegni e riforme), rinviati appunto alla nota di aggiornamento di settembre.

A seguire, il cammino della manovra economica vedrà, entro fine ottobre, la presentazione in Parlamento del DDL Bilancio varato dal Consiglio dei Ministri che recherà al suo interno le misure di dettaglio; infine, l'esame delle Camere e il varo entro l'anno della legge di bilancio, che entrerà poi in vigore dal 1° gennaio 2025.

In merito ai contenuti della manovra economica, gli impegni più ché gravosi del Governo, riaffermati anche di recente dal Ministro Giorgetti, riguardano innanzitutto la conferma per il 2025 del taglio al cuneo contributivo per i redditi fino a 35mila € lordi e la riproposizione della rimodulazione da quattro a tre delle aliquote fiscali (ma

si parla anche di ridurre di un punto l'aliquota intermedia dal 33 al 32%), per le quali operazioni serviranno complessivamente circa 20 mld di €. Per far fronte a questi e ad ulteriori importanti impegni (rinnovo CCNL pubblici, dai 5 ai 6 mld; missioni internazionali con un costo di circa 1,2 mld; risorse maggiori per il Fondo sanitario nazionale, il Ministro Schillaci ha chiesto 4 mld; altri impegni), le risorse allo stato disponibili non appaiono sicuramente adeguate e sufficienti. In cassa, infatti, ci sarebbero solo una ventina di mld. di €, di cui i 9 mld. attesi presuntivamente dal combinato tra nuova spending review delle AA.CC. e riordino delle detrazioni fiscali e 10 mld circa di extragetito derivante da maggiori entrate fiscali, come reso noto giorni fa dal MEF.

Dunque, una coperta che quest'anno si presenta davvero molto corta, e a pagarne pegno potrebbero essere ancora una volta proprio le pensionate e i pensionati, quelli già tali e quelli prossimi a diventarlo, in quanto il sistema previdenziale potrebbe essere chiamato di nuovo, come già avvenuto nel 2023 e 2024, a fare cassa.

Diamo allora uno sguardo più da vicino alle diverse ipotesi allo studio in materia di pensioni 2025.

Intanto, partiamo subito col dire che, in assenza di interventi (proroghe di “quota 103”, “APE Sociale” e “Opzione donna”, che consentono oggi l'uscita anticipata dal lavoro a partire rispettivamente da 63, 61 e 62 anni, che il MEF non guarderebbe di buon occhio), dal 1° gennaio 2025 entrerebbe in vigore a pieno regime la legge Fornero senza più uscite anticipate per quote o altro, il che sarebbe proprio l'esatto opposto degli intendimenti, da tanto tempo annunciati e più volte ribaditi, di cancellare definitivamente quella legge che troppi danni ha fatto sinora. Ultimamente, si è molto parlato, per il 2025, di “quota 41” (uscita con 41 anni di contributi, al netto dell'età anagrafica, scelta da noi sostenuta convintamente da anni), ma pare proprio che non se ne farà nulla, per il MEF avrebbe costi troppo alti; di contro, da parte dello stesso MEF, si

starebbe addirittura ipotizzando l'allungamento della "finestra mobile" della pensione anticipata ordinaria, alzandola dagli attuali 3 a 6 mesi, con uscite più allungate (43 anni e 3 mesi per gli uomini, un anno in meno per le donne): la logica, è ovviamente quella di trattenere i lavoratori di più in servizio, differendone nel tempo il collocamento in pensione, solo per fare cassa.

Che poi è la medesima logica che ispira un'altra ipotesi di cui si è letto in questi giorni: cancellare l'obbligo di pensionamento dei dipendenti, oggi fissato per pubblici e privati a 67 anni d'età, e, per i soli lavoratori pubblici che hanno maturato i requisiti per la pensione anticipata ordinaria, a 65 anni d'età (limite ordinamentale di servizio), consentendo così, in assenza di domanda di pensionamento, la permanenza al lavoro fino a 70/71 anni.

Con l'intento non troppo nascosto di ottenere così due piccioni con una fava: fare cassa sulle pensioni differendone l'erogazione, e mantenere i lavoratori in servizio per ulteriori 3/4 anni, mettendo così delle pezze, ancorché provvisorie, agli spaventosi vuoti di organico che registrano oggi le PP.AA., alle quali sarebbe così concesso di continuare a servirsi di personale già formato a fronte della nota mancanza di formazione adeguata dei neo-assunti.

Un'ipotesi sulla quale il Segretario Generale FLP, Marco Carlomagno, ha già espresso (vds La Repubblica del 7 u.s.) la propria opinione al riguardo: "E' giusto dare la possibilità di rimanere al lavoro un po' più a lungo, ma deve trattarsi di una scelta volontaria, da valorizzare con attività di mentoring nei confronti dei neo-assunti"; e comunque, questa possibilità "non deve in nessun modo diventare un caso per frenare o rinviare le assunzioni dei giovani, per i quali sono necessari programmi seri di formazione e possibilità di carriera". Posizioni davvero molto chiare, che non necessitano di ulteriori commenti al riguardo.

Per completare il giro, parliamo infine di perequazione, pensione dei giovani e di previdenza complementare. In materia di perequazione, pur a fronte oggi di una inflazione sensibilmente ridotta rispetto a quella a due cifre di qualche tempo fa che hanno portato alle scelte 2023-2024 di un minore adeguamento per le pensioni superiori a 4 volte il minimo (2432,76 € lordi), gli intendimenti del MEF parrebbero orientati a confermare la minore copertura per queste ultime e (forse) a inaspirla per le pensioni più alte, mentre per le pensioni minime (oggi pari a € 598,60) che hanno beneficiato in questi due anni di una perequazione superiore (120%), a fronte di una inflazione media 2024 verosimilmente

all'1,6%, si parla di una conferma della maggiore perequazione (salirebbero a € 608,19) o addirittura di un ulteriore incremento, che noi ovviamente sosteniamo. Per i giovani, sempre più spesso con lavori part-time, precari, mal pagati e discontinui, che preoccupano fortemente tutti gli attori in campo anche per una possibile e futura emergenza sociale, da tempo la nostra O.S. chiede l'adozione di misure strutturali, attraverso la valorizzazione dei periodi di disoccupazione, di formazione e di retribuzioni basse, che assicurino, al momento della collocazione in pensione, un assegno dignitoso.

Purtroppo, da quel che comprendiamo, non ci pare che, negli intendimenti del Governo per la prossima legge di bilancio, ci sia uno spazio seppur minimo per scelte di questa natura. E la circostanza non ci piace proprio.

Sulla previdenza complementare, l'idea del MEF sarebbe quella di potenziarla ulteriormente, ma di farlo destinando obbligatoriamente alla stessa il 25% del TFR, che a noi appare una scelta decisamente indigeribile.

Queste, dunque, le ipotesi in campo per le pensioni 2025 di cui si sta parlando molto in questi giorni.

Ovviamente, si tratta di ipotesi che circolano, in mancanza, allo stato, di qualsiasi confronto del Governo con le Parti sociali, che come CSE-FLP Pensionati chiediamo e sollecitiamo da tempo. E' quasi un anno che manca un tavolo di confronto politico con le Rappresentanze sindacali sul fronte delle pensioni, e anche i tavoli tecnici avviati ad inizio legislatura dalla Ministra Lavoro che pure avevamo apprezzato, sono da tempo morti e sepolti.

Non sappiamo quali siano, allo stato, le reali intenzioni del Governo, ma continuiamo a pensare che un confronto serio e responsabile tra Parti sociali e Governo, e non di pura facciata o di mera comunicazione di decisioni già prese magari alla vigilia del varo dei provvedimenti, sia la condizione prima e ineludibile per affrontare problematiche che hanno ricadute importanti e decisive sulla vita di milioni e milioni di cittadini e sulle famiglie

PUBBLICATI I DATI DELL'OSSERVATORIO INPS SUI FLUSSI DI PENSIONAMENTO PENSIONI ANTICIPATE 2024 IN NUMERO MOLTO RIDOTTO RISPETTO AL 2023

In data 23 luglio u.s., sono stati pubblicati i dati dell'“Osservatorio” INPS sui flussi di pensionamento, che offrono alcuni dati interessanti sull'andamento delle pensioni nell'anno 2023 e nel 1° semestre 2024, con riferimento alle pensioni di vecchiaia, agli assegni sociali, alle pensioni anticipate, a quelle di invalidità e a quelle ai superstiti. Proviamo allora a

leggere più da vicino alcuni dati.

Il totale delle pensioni dell'anno 2023 sono state pari a 832.900, per un importo medio mensile erogato di € 1.201; nel 1° semestre 2024, invece, il totale delle pensioni erogate è stato pari a n. 377.000 (meno della metà del 2023) per un importo medio mensile degli assegni pensionistici di € 1.197 €, dunque più basso rispetto al 2023, pur a fronte degli aumenti dovuti alla perequazione.

Interessante anche il raffronto circa le diverse categorie di pensioni tra il 2023 e il 2024. Per l'anno 2023, le pensioni di vecchiaia sono state n. 318.866, comprensive degli assegni sociali; quelle anticipate n. 228.570; quelle di invalidità n. 56.975 e quelle ai superstiti n. 228.489. Nei primi sei mesi del 2024, invece, le pensioni di vecchiaia sono state n. 152.641; quelle anticipate, n. 99.707; quelle di invalidità n. 22.730 e infine quelle ai superstiti n. 101.841. Dunque, in generale si va meno in pensione nel 2024 rispetto al 2023, in particolare in pensione anticipata, e con assegni in media più bassi, a causa certamente delle restrizioni imposte dalla legge di bilancio 2024. Crollo anche per “opzione donna”: nel 1° semestre 2024 solo 2.107 pensioni liquidate a fronte delle 11.576 del 2023.

Con riferimento alle differenze di genere, i dati dell'Osservatorio mettono in evidenza come, nel 1° semestre 2024 rispetto al 2023, la percentuale delle pensioni femminili rispetto a quelle maschili risulta più bassa (114%, nel 2023 è stata di 4 punti in più); invece, dal punto di vista territoriale, nel raffronto 2023-2024, i dati dei pensionamenti dei residenti al Nord trovano piena conferma (48%).

Per quanto attiene alle diverse gestioni, quella del Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD) ha totalizzato n. 357.522 pensioni nel 2023 e n. 167.770 nel 1° semestre del 2024; invece, la gestione Dipendenti Pubblici ha registrato n. 131.823 pensioni nel 2023 e n. 44.817 nel 1° semestre 2024, dato questo decisamente ridotto in % rispetto al 2023, che evidenzia come anche per i dipendenti pubblici sia più difficile nell'anno in corso andare in pensione rispetto al precedente anno 2023.

I numeri dell'Osservatorio confermano un dato che come CSE FLP Pensionati denunciavamo da tempo: il crescente allungamento dei tempi di pensionamento a causa della sempre minore flessibilità in uscita. E' prevedibile che la tendenza si accentui nei prossimi mesi, a causa del combinato tra introduzione del calcolo contributivo, differimento della finestre mobili e tetto assegni fino alla pensione di vecchiaia. Servirebbe allora una profonda riforma della legge Fornero, tante volte annunciata ma di fatto mai perseguita, ma dal Governo non arrivano purtroppo segnali confortanti.

Vedremo se, alla ripresa autunnale e alla vigilia del varo del DDL Bilancio 2025, qualcosa si muoverà in proposito e si aprirà finalmente il confronto con le Parti sociali che chiediamo invano da tempo.



FIRMATO IL FONDO RISORSE DECENTRATE 2024

Nonostante la nomina e l'insediamento del nuovo Ministro della Cultura, Alessandro Giuli, il confronto all'interno del Dicastero rimane in stallo. Avevamo richiesto la presenza di un rappresentante del Gabinetto del Ministro alla riunione odierna...ma così non è stato!

Preso atto dell'assoluta mancanza di informazioni dirette per quanto concerne i decreti attuativi, abbiamo trasmesso assieme ad altre OO.SS. una nota al nuovo Ministro con alcune considerazioni molto serie e rilevanti.

Come FLP stiamo valutando la proclamazione dello stato di agitazione del personale del Ministero della Cultura! Intanto nella riunione odierna:

FIRMATO IL FONDO RISORSE DECENTRATE 2024

È stato firmato definitivamente il Fondo Risorse Decentrate (FRD) 2024.

L'accordo consente l'erogazione della totalità delle risorse accessorie al personale.

- Progressioni economiche 2024 (€ 4,5 milioni) per 2.000 progressioni per il 2024;
- Indennità di turnazione (€ 31 milioni);
- Posizioni organizzative per Funzionari (€ 4,6 milioni);
- Indennità di responsabilità per l'area degli Assistenti (€ 4 milioni circa);
- Indennità per Centralinisti non vedenti (€ 220.000);
- Progetti di "Apertura quotidiana con orari ampliati" e "Produttività ed efficienza" (€ 19 milioni);
- Indennità per Direttori di Biblioteche a Archivi (€ 1,1 milioni circa);
- Progetti locali (€ 34 milioni)-la quota pro-capite è circa € 2.200;
- Progetti per Direzioni Generali e riorganizzazione (€ 880.000 circa).

Stanziati 4 milioni e definite le attività che andranno individuate per l'assegnazione degli incarichi di specifica responsabilità ovvero le posizioni organizzative per l'Area degli Assistenti (art. 54 del CCNL Funzioni centrali 2019-2021); per le posizioni organizzative dei funzionari è stato confermato l'incremento delle risorse per gli Istituti autonomi e per la riorganizzazione in atto.

La sottoscrizione permetterà di procedere entro l'anno ai pagamenti dei progetti nazionali e delle varie indennità.

Il pagamento delle turnazioni si sta svolgendo regolarmente.

Per i Progetti locali 2024 si potrà procedere alla contrattazione, non appena

Rivendichiamo interventi ripetuti per la modifica dell'accordo nella direzione di consentire l'attribuzione più ampia possibile del beneficio ai lavoratori; la nostra iniziativa in proposito è stata condivisa da altre sigle sindacali. .

sarà pubblicata la circolare della DG Bilancio con cui viene attribuito il budget per ogni singolo Istituto.

NOTIZIE FLASH Progressioni 2023: ci è stato comunicato che la prossima settimana è prevista la pubblicazione della graduatoria definitiva.

POC: decisa un'ulteriore riflessione sul testo definitivo del protocollo d'intesa al fine di evitare le criticità registrate finora nella procedura di assegnazione. Attualmente resta in vigore il protocollo siglato nel 2022.

INDENNITÀ PER ASSISTENTI: firmato il protocollo che regolerà le indennità di responsabilità per gli Assistenti. Rivendichiamo interventi ripetuti per la modifica dell'accordo nella direzione di consentire l'attribuzione più ampia possibile del beneficio ai lavoratori; la nostra iniziativa in proposito è stata condivisa da altre sigle sindacali.

Pertanto il vincolo triennale del riconoscimento dell'indennità, previsto dal contratto, è stato rimodulato preveden-

done un'interpretazione flessibile.

L'entità della nuova indennità sarà stabilita dalle Direzioni generali competenti e il budget per ogni singolo Istituto sarà definito previa informativa alle OO.SS., al fine di poter effettuare un controllo e prevenire eventuali squilibri, precisando sin d'ora l'impegno del tavolo a rivedere, se necessario, il testo all'esito della prima applicazione.

ASSUNZIONI: nella giornata di ieri si è proceduto all'assunzione degli Assistenti, 342 unità.

Il 12 settembre si riunirà la commissione RIPAM per dare il via libera alle graduatorie di archivisti e bibliotecari. Il 25 e 26 settembre è prevista la presa di servizio di architetti e storici dell'arte; saranno pubblicate le circolari con l'assegnazione delle sedi. A ottobre infine le assunzioni dei restauratori.



DOPO DUE ANNI DI TRATTATIVE FIRMATO L'ACCORDO SUGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE.

Troppi errori della parte pubblica hanno portato all'accordo solo con una parte del sindacato. Ma non potevamo sopportare oltre che soldi destinati ai lavoratori rischiassero di andare persi. Tra le varie argomenti molto spinosi.

Lo scorso 23 luglio è stato firmato dalla FLP e dalla CISL FP l'accordo sugli incentivi per le funzioni tecniche per gli anni dal 2016 al 2019.

Diciamo subito che il risultato raggiunto non ci entusiasma perché il consenso sull'accordo è limitato, ma come sindacato

che sin dall'inizio sta lottando per distribuire questi soldi abbiamo ritenuto necessario chiudere appena sono state soddisfatte le nostre condizioni.

Iniziamo con il chiarire di che fondi si tratta e come possono essere distribuiti: il Decreto Legislativo n. 50/2016 (e dal 2023 il Decreto Legislativo 36/2023), cioè il Codice degli appalti, assegnano dei fondi a coloro che si occupano dei contratti pubblici (espletamento di gare e appalti) sia direttamente a figure come Responsabili Unici del Procedimento, Direttori

dell'esecuzione dei contratti o Direttori lavori oppure in funzioni di supporto.

La peculiarità di questi fondi è che non possono essere distribuiti a nessun'altra figura se non quelle previste altrimenti vanno persi. Il limite di remunerazione fino al 2023 è del 50 per cento del trattamento economico ordinario di ciascun lavoratore.

Lungo tutti i due anni di trattativa, ci siamo trovati con l'amministrazione che ha cambiato i responsabili non si sa quante volte ed è stata molto avara di dati. Questo ha permesso ad una parte del sindacato, che ritiene impopolare distribuire questi soldi, di continuare a trincerarsi dietro inesistenti impedimenti, ma anche ad una parte del sindacato che aveva voglia semplicemente di svolgere il proprio ruolo, di farlo.

La maggior parte delle richieste, nostre e di altri sono cadute nel vuoto.



Ma delle carenze dell'amministrazione non ne possono rispondere i lavoratori interessati, che aspettano i soldi loro dovuti da otto anni! La FLP (e non solo la FLP) ha quindi fissato un paletto irrinunciabile per firmare un accordo: che vi fosse l'impegno dell'Agenzia ad utilizzare i fondi che la stessa norma fissa per assicurazioni, formazione e potenziamento del presidio per ampliare la platea dei potenziali partecipanti all'attività e favorire la rotazione delle figure da remunerare.

L'altro ieri, all'ennesima riunione, ci siamo invece ritrovati con la parte datoriale ancora restia a qualunque apertura e il fronte sindacale diviso in tre parti: la solita USB che in apertura di riunione ha letto un comunicato (sic!) con il quale ha dichiarato di non voler firmare alcun accordo e poi però pretendeva che la si stesse pure a sentire; una parte che continuava chiaramente a non voler firmare per mancanza di coraggio nascondendosi dietro inesistenti problemi tecnici; una terza parte che, pur stig-

matizzando il comportamento dell'amministrazione, era pronta a firmare se l'Agenzia avesse almeno rispettato le richieste di maggior trasparenza poste al tavolo.

Ecco, una parte datoriale lungimirante avrebbe potuto e dovuto rispettare queste richieste da subito per portare a casa almeno le firme di tutte queste sigle sindacali.

Invece, ci è stato proposto un accordo limitato agli anni 2016-2019, passo avanti che ci permette anche di verificare l'applicazione dell'accordo per gli anni successivi nonché di migliorarlo, ma privo di quegli elementi di trasparenza che avevamo congiuntamente chiesto.

Non sappiamo cosa temesse l'Agenzia da semplici proposte di trasparenza, ma il non averle accolte ha peggiorato il clima al tavolo di trattativa.

In extremis, abbiamo voluto riproporre le richieste che erano più o meno di un fronte unitario e, avendole la parte datoriale



accettate, abbiamo firmato il relativo accordo.

Purtroppo, il guastarsi del clima al tavolo ha portato anche alcune sigle sindacali, in linea di principio ben disposte, a non firmare l'accordo, con un atteggiamento comprensibile, ma a nostro parere non condivisibile se il fine ultimo era quello di assicurarsi un minimo di trasparenza, l'applicazione efficace delle norme anticorruzione e soprattutto l'erogazione dei fondi a chi li aspetta da tempo.

Conferimento posizioni POER in Toscana

A margine della riunione la FLP ha chiesto alcuni importanti chiarimenti.

Il primo è più importante è quello di una grave violazione nel conferimento di incarichi POER avvenuto in Toscana, dove sarebbero state nominate due POER senza interpellare e senza che si siano verificate le condizioni eccezionali, previste dalle linee guida nazionali, che permettono di non fare gli interpellati.

La risposta dell'amministrazione è stata interlocutoria (ci informeremo meglio).

Noi, nel quadro di una sostanziale collaborazione, aspettiamo chiarimenti ad horas perché in vista della scadenza della stragrande maggioranza delle posizioni organizzative di elevata responsabilità il prossimo anno siamo preoccupati se passano logiche "alternative" di conferimento.

Ci sorprende, tra l'altro, che nessun altro sindacato abbia posto la questione a livello nazionale visto che in sede locale la cosa sta facendo abbastanza scalpore.

Neo assunti interni e periodo di prova

La FLP ha altresì segnalato una stranezza che coincide, secondo noi, con una violazione contrattuale: ci sono colleghi interni che, vincendo il concorso nuovamente, si sono trasferiti in altra regione e hanno optato per la conservazione del posto in prima battuta.

Successivamente, avvalendosi della disposizione contrattuale che qualora si sia già funzionari e quindi si sia già sostenuto il periodo di prova se ne è esonerati, gli stessi colleghi hanno chiesto di avvalersi di tale facoltà e la DR Lazio, inopinatamente, si è rifiutata di riconoscere il diritto contrattuale.

Anche su questo la direttrice del personale ci ha promesso una risposta a stretto giro.

Assistenti tecnici

Come recita un vecchio detto: "Dall' e dall' si spezz' pur' 'o metall'".

Ebbene, a forza di chiedere ad ogni riunione quando sarebbe avvenuto lo scorrimento della graduatoria per 900 assistenti tecnici, visto che non sono stati coperti i posti a concorso, la FLP ha finalmente ricevuto una risposta: lo scorrimento è previsto per la fine del mese di settembre. Finalmente una buona notizia e, soprattutto, un orizzonte temporale certo per le persone che aspettano il posto di lavoro.

SIAMO DI NUOVO ALLA CRIMINALIZZAZIONE DEL PERSONALE?

Incredibile iniziativa dell’Agenzia che è impossibile da attuare e che comunque riduce i servizi resi ai contribuenti e aumenta a dismisura i tempi di lavorazione.



Giusto durante le ferie estive, forse nella speranza che nessuno se ne sarebbe accorto, l’Agenzia delle Entrate ha emanato una circolare con la quale avvia una sperimentazione per gli accessi a Serpico in base alla quale all’operatore, una volta entrato

nel sistema, apparirà una nuova maschera e dovrà giustificare le motivazioni dell’accesso.

Diciamo subito che da sempre ogni sperimentazione attuata dall’Agenzia, in breve tempo, è diventata esecutiva e quindi la parola stessa “sperimentazione” serve solo ad addolcire la fregatura che sta nell’allungamento dei tempi di lavorazione di ogni pratica senza diminuire i carichi di lavoro, oltre alla lampante mancanza di fiducia verso i propri dipendenti.

Già tempo addietro l’Agenzia con una circolare ha ben precisato i limiti dell’utilizzo delle banche dati e ad oggi, tranne per qualche rara eccezione, i colleghi hanno sempre lavorato con tranquillità spaziando, correttamente, nelle indagini per capire meglio le situazioni finanziarie e colpire, senza alcuna possibilità di controversie, l’evasione.

A noi piacerebbe fare alcune domande a chi ha pensato a questa “magnifica” iniziativa, prima tra tutte se è del mestiere, come diceva Checco Zalone in uno dei suoi film.

Perché chiunque usi Serpico sa, ad esempio, che se si è inoperosi per qualche minuto l’accesso scade e bisogna ricominciare tutto daccapo. Chiunque usi Serpico sa che vi sono dei servizi come quello dell’Agente Contabile che deve controllare gli F24. Bene, con che protocollo lo farà? Dovrà generare protocolli solo per accedere a Serpico? Questo ovviamente vale per una miriade di altri lavori, come quello delle notifiche, ma soprattutto vale per i lavori cosiddetti “core”. L’Agenzia ha presente quante interrogazioni deve fare una lavoratrice o un lavoratore che fa controlli fiscali e che sono propedeutici ad essi?

L’Agenzia ha idea di che caos scatenerà questa iniziativa, per esempio, per i contribuenti privi di appuntamento, che non potranno essere serviti senza un’istanza che generi un

protocollo?

Quindi, di che cosa stiamo parlando se non di mettere ancora più stress durante le lavorazioni ai colleghi, di rallentare inutilmente i servizi resi alla cittadinanza e di diminuire l’efficienza dell’Agenzia?

Ricordiamo che ad oggi la sicurezza è già massima giacché, come detto pochi giorni fa dal direttore Ruffini in audizione parlamentare, non esiste un accesso alle banche dati che non sia tracciato. In compenso la FLP sta conducendo già una vertenza per il cattivo funzionamento dei sistemi informatici che rallentano a dismisura l’azione amministrativa ed è già aperto un tavolo che deve esaminare e risolvere questi problemi.

Ebbene, come può venire in mente all’Agenzia di peggiorare la situazione con altri adempimenti burocratici? È mai possibile che accertare l’evasione o fornire un servizio diventi un crimine fino a prova contraria? Tutti gli altri enti pubblici, a partire dalla Guardia di Finanza, che accedono alle nostre banche dati, saranno sottoposte ai nostri medesimi controlli? Pensiamo proprio di no. E allora perché sta andando avanti questa “criminalizzazione strisciante” del personale dell’Agenzia?

Lasciateci dire altre due cose, stavolta rivolte ai lavoratori:

1. la FLP, sola o in compagnia, avvierà azioni contro la criminalizzazione preventiva delle lavoratrici e dei lavoratori, ma è chiaro che senza la partecipazione di questi ultimi l’azione sindacale può far ben poco. Quindi non basta l’indignazione ma serve anche la partecipazione massiccia alle proposte di lotta sindacali senza preoccuparsi delle scadenze per le lungaggine burocratiche;
2. invitiamo i colleghi neo assunti, a non accedere per nessun motivo privato alle banche dati dell’Agenzia, perché le sanzioni previste sono pesanti, fino ad arrivare anche al licenziamento.

La FLP, come sempre, farà la sua parte e sicuramente si spenderà per la vostra tutela, ma la domanda è, ma voi che farete?



FLP chiede all'Agencia chiarimenti in merito all'applicazione del comma 179 dell'art.1 della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di Bilancio 2024) e le novità introdotte in materia di congedo parentale

La FLP, avendo ricevuto diverse segnalazioni dai propri iscritti di alcune Direzioni Regionali e Centrali sulla incertezza applicativa riscontrata relativamente alle novità introdotte con il comma 179, dell'art.1 della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di Bilancio 2024) in materia di congedo parentale, ha inviato una formale richiesta di chiarimenti alla DRUO e sollecitato l'Agencia a dare opportune disposizioni ai propri uffici per la corretta applicazione della normativa in oggetto.

Ricordiamo che la suddetta legge ha disposto l'elevazione dal 30% al 60% della retribuzione dell'indennità di congedo

parentale per un'ulteriore mensilità da fruire entro il sesto anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età), prevedendo inoltre un'ulteriore elevazione di tale indennità di congedo parentale all'80% della retribuzione (invece del 60%) per il solo anno 2024.

Si precisa che la citata modifica normativa recata dalla legge di Bilancio 2024 non aggiunge un ulteriore mese di congedo parentale indennizzato, ma dispone l'elevazione dell'indennità al 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024) per un ulteriore mese (rispetto a quello già previsto dalla legge 29 dicembre 2022 n. 197, di seguito legge di Bilancio



2023) dei tre spettanti a ciascun genitore e non trasferibili all'altro. Tale previsione, che opera in alternativa tra i genitori, trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023.

In tal senso si è espresso chiaramente l'INPS con la circolare n. 57 del 18.04.2024, che a beneficio di tutti i lavoratori e le lavoratrici del demanio alleghiamo al presente Notiziario (unitamente alla nota inviata all'Agenzia), e con la quale è stata anche prevista l'immediata applicazione nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti pubblici e privati che si trovano nelle condizioni stabilite.

Dopo ben 7 mesi dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio

2024 non è più possibile che i lavoratori dell'Agenzia del demanio rimangano ancora in una tale incertezza!!

Vi terremo aggiornati sull'evoluzione di questa richiesta così importante proprio per gli effetti che avrà sul bilanciamento delle esigenze di vita/lavoro di tutti i lavoratori e le lavoratrici dell'Agenzia che hanno ancora figli piccoli!!



NUOVO PIAO DELL'AGENZIA

L'Agenzia ci ha inviato l'aggiornamento del PIAO con i dati riferiti al 30 giugno 2024

LAgenzia ci ha inviato il nuovo PIAO che, come potete leggere voi stessi al suo interno contiene l'aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2024-2026 (che trovate da pag. 104 a seguire).

Due sono le modifiche sostanziali.

La prima riguarda le nuove dotazioni organiche per singola area, modificate per effetto del processo di apicalizzazione che ha elevato il numero delle unità di terza area (vecchia dotazione organica al 31.12.2023) portandole da un totale di 6.990 a 8.070, e ridotto le unità di seconda area, portandole da 5.380 a 4.228 e quelle di prima area, da 210 a 42 (queste sono le nuove dotazioni organiche al 31.06.24).

Questa è una novità molto importante realizzata dall'Agenzia e che viene incontro alle nostre richieste FLP più volte ribadite al tavolo, e che ci permetterà a brevissimo di realizzare la procedura di passaggio tra le aree (dalla seconda alla terza per 839 posti, e dalla prima alla seconda per 41 posti), e di creare le premesse per ulteriori procedure ipotizzabili già dal 2025, ma ovviamente tutte ancora da verificare e perorare, così come di portare avanti il nostro impegno per l'attivazione della quarta area (Elevate Professionalità), oggi presente nelle tabelle del Piano Triennale ma con numero pari a "zero".

La seconda variazione è quella che riguarda invece la rideterminazione della dotazione organica del personale dirigenziale che, dalle 268 unità totali (26 dirigenti di prima fascia e 242 di seconda fascia) viene riportata alle 226 totali (sempre 26 di



prima fascia ma 200 di seconda fascia).

In questo caso non c'è stata una vera e propria contrazione reale dei posti dirigenziali, cioè non sono stati "tagliati" 42 posti (da 242 a 200).

La riduzione effettiva è di 10 posti (già decisi dall'Amministrazione con il progetto di riorganizzazione), mentre gli altri 32 sono quelli che furono tagliati già nel 2018 per finanziare l'attivazione delle POER.

Quindi la carenza effettiva di personale dirigenziale al 30 giugno 2024 è di 29 unità.

Queste variazioni si riflettono sulle politiche che l'Agenzia intende perseguire per colmare le carenze di dirigenti, infatti nella nuova tabella (sempre a pag. 116) viene prevista nel secondo semestre l'acquisizione di 9 unità dall'esterno "mediante scorrimento della graduatoria del concorso a 40 dirigenti ovvero mediante conferimento di incarico ai sensi dell'articolo 19 comma 5 bis del D.lgs. n. 165/2001".

Nel 2025, tenuto conto anche delle cessazioni per pensionamento, è previsto l'ingresso di 11 vincitori del X corso – concorso SNA e di ulteriori 4 unità dall'esterno, sempre "mediante scorrimento della graduatoria del concorso a 40 dirigenti ovvero mediante conferimento di incarico ai sensi dell'articolo 19 comma 5 bis del D.lgs. n. 165/2001".

Evidenziamo questi ultimi passaggi, perché come FLP ci stiamo impegnando a far sì che sia i nuovi 9 dirigenti per il 2024 che i 4 per il 2025, vengano presi dall'Agenzia tramite

lo scorrimento delle graduatorie del concorso a 40 dirigenti, anziché ricorrere al conferimento di incarichi ex art. 19 c. 5 bis.

QUARTA PROCEDURA DI PROGRESSIONI ECONOMICHE

Abbiamo fatto nei giorni scorsi un incontro in cui ci siamo messi d'accordo con l'Agenzia sul mantenimento dei criteri già adottati per la terza procedura di progressioni e con una modifica al requisito per poter partecipare (abbassamento da tre a due anni) che permetterà di acquisire la progressione a tutti coloro che non sono riusciti ad averla nelle precedenti 3 procedure.

Entro il mese di settembre, in parallelo con l'uscita delle graduatorie della terza procedura verificheremo la reale capienza dei posti che verranno inseriti nei bandi e firmeremo l'accordo.

MOBILITA' NAZIONALE A DOMANDA

Sempre a settembre, come già d'intesa con l'Agenzia, definiremo l'accordo per far decollare la nuova procedura di mobilità nazionale a domanda, ferma oramai da troppo tempo.

Il libro

Il libro dei sette sigilli

G

erusalemme. Nell'anno del Signore la profetessa Anna consegna al mondo un libro destinato a cambiarne le sorti.

Molti secoli dopo la storia di questo testo leggendario incrocia il cammino di Margherita Mori, scrittrice di successo affetta da ipermnesia, un disturbo della memoria che la porta a ricordare ogni singolo dettaglio della sua esistenza, anche il più doloroso.

Margherita ha da poco pubblicato un romanzo d'avventura, in cui racconta la storia di un libro apocalittico, protetto da sette sigilli e in grado, all'apertura di ogni sigillo, di flagellare la popolazione con terribili catastrofi.

Ma se l'opera è solo il frutto della sua fantasia, perché padre Costarelli sembra essere così interessato, tanto da convocarla con urgenza presso il seminario? Quando, solo due giorni dopo il loro incontro, il religioso muore in circostanze sospette, il tenente dei Ros Erika Cipriani viene incaricata delle indagini.

Molte sono le domande che cercano risposta: il Libro dei sette sigilli esiste davvero?

Dove può essere stato nascosto? E che ruolo hanno i gesuiti nella ricerca? Tra inseguimenti rocamboleschi, archivi che nascondono insospettabili segreti e chiese dense di mistero, Margherita viene trascinata in una vicenda più grande di lei, mettendo a rischio la sua stessa vita.

Appassionante come Il codice da Vinci, avvincente come La biblioteca dei morti. Il primo thriller di Barbara Bellomo unisce al fascino di un'avventura piena di colpi di scena figure femminili forti e personaggi complessi, da cui è impossibile non lasciarsi catturare.

BARBARA BELLOMO

IL LIBRO DEI SETTE SIGILLI



ROMANEO SALANI

cinem

François ha appena portato suo figlio Émile a una visita medica. Poi è bloccato nel traffico quando un furgone con a bordo delle misteriose creature, deraglia. Lì c'era anche la moglie di François che, come molti altri individui, ha cominciato a trasformarsi in animale. L'uomo e il ragazzo si mettono così alla sua ricerca e sono aiutati da una poliziotta. Nel frattempo anche in Émile appaiono i primi segni della mutazione.

Si chiama Paul Kircher, interpreta Émile, e il suo enorme talento si era già visto in *Le lycéen*. Anche nel film di Christophe Honoré c'era una scena in cui il ragazzo si trova in macchina con il padre. In quel caso si è trattato di uno degli ultimi momenti vissuti insieme prima della scomparsa dell'uomo. Qui invece è l'unico luogo dove i due protagonisti possono essere protetti dal pericolo che c'è fuori. Ma è anche dove trovano, anche se solo per un istante, un momento di coinvolgente condivisione come nella scena in cui urlano felici ascoltando una canzone.

È proprio l'affiatamento tra Kircher e Romain Duris uno dei punti di forza di *The Animal Kingdom*, che segna il ritorno alla regia di Thomas Cailley a nove anni del gran bell'esordio di *The Fighters - Addestramento di vita*.

Lì la protagonista, Madeleine (interpretata da Adèle Haenel), si stava preparando alla fine del mondo. Qui c'è sicuramente l'atmosfera di una fine imminente ma non ha le forme del cinema catastrofico. Ci sono invece due universi paralleli che si scontrano oppure dialogano tra di loro. Per questo Thomas Cailley guarda ma al tempo stesso cerca una strada differente nel genere.

Da una parte c'è la caccia delle creature che si sono trasformate da umani ad animali da parte delle autorità dove il diverso è visto come un pericolo e in cui il film potrebbe sottolineare, proprio da un punto di vista politico, la paura di ogni forma di integrazione. Dall'altra parte invece c'è la scoperta di un nuovo

universo, un mondo parallelo che può convivere nel presente con quello reale come nello sguardo di James Cameron nei due *Avatar*. C'è infatti una scena, nel bosco di notte, in cui Émile cerca la propria immagine nell'acqua. Lì comprende la sua doppia natura ma anche una nuova libertà che esplose nel trascinate finale prima dell'epilogo.

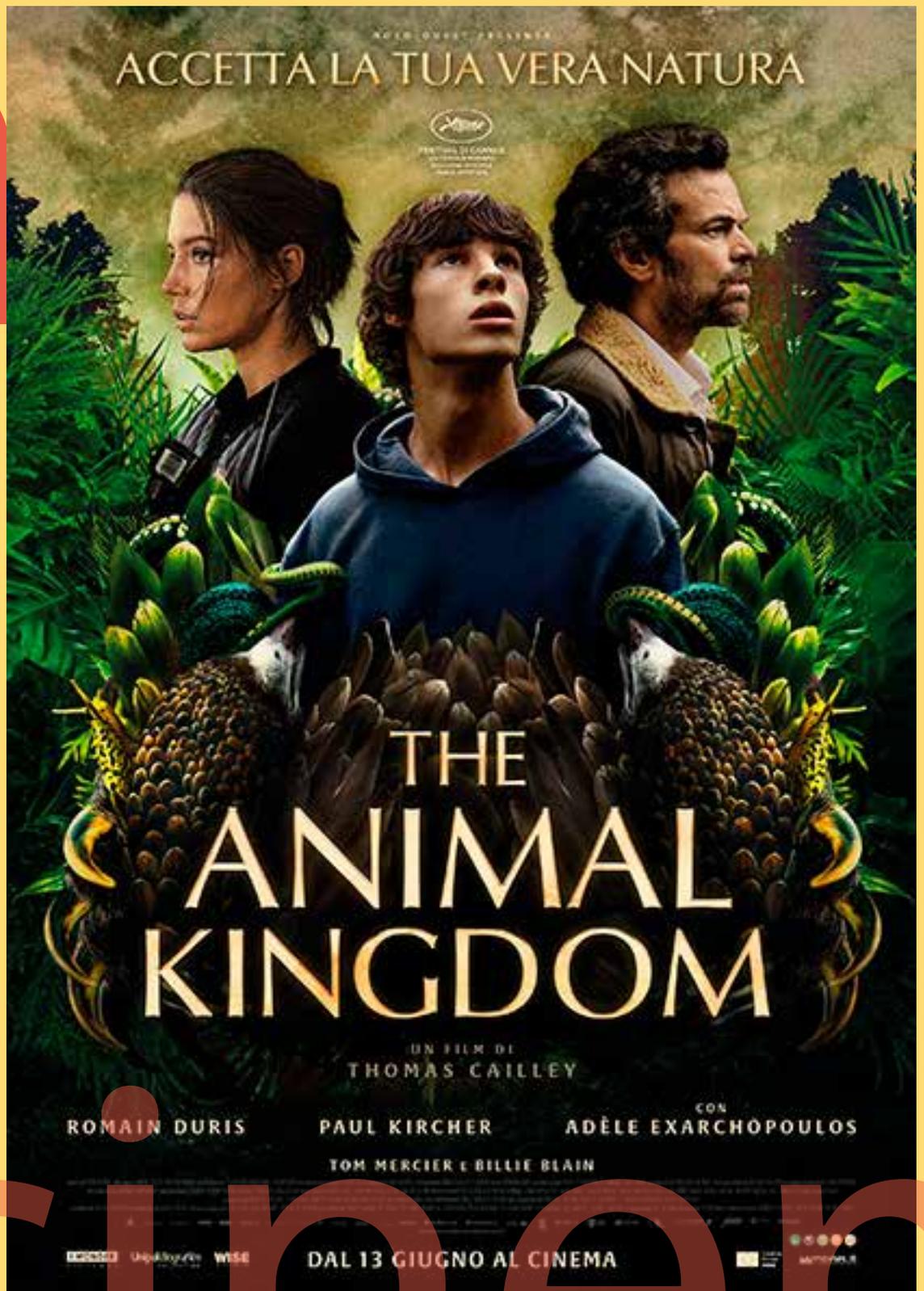
Il film di Cailley si potrebbe dividere tra John Landis di *Un lupo mannaro americano a Londra* e *Les revenants*. Dal primo prende la progressiva trasformazione del corpo e sotto questo aspetto resta impressionante l'interpretazione di Kircher proprio perché mostra quelli che potrebbero essere i segni della mutazione (l'aggressione dell'uomo-animale e la cicatrice sul braccio) e dalla serie francese la possibilità che dietro ogni nuova identità possa esserci stata una vita precedente.

In più Cailley riesce a gestire l'incrocio del fantasy con il teen-movie senza forzare mai la mano come nel rapporto tra Émile e una sua coetanea, fatto da avvicinamenti e improvvise separazioni, di segreti nascosti ma anche di momenti drammatici quando il ragazzo non riesce più a controllare i segni della sua nuova natura durante una festa.

Sì, anche lui è un alieno ancora di carne, come Edward Cullen/Robert Pattinson nella saga *Twilight* ma Cailley ha la capacità di far sentire anche il rumore dei suoi pensieri. A tratti fa fatica a mantenere l'intensità per tutta la durata, forse eccessiva e resta sacrificato il personaggio della poliziotta interpretato da Adèle Exarchopoulos rispetto al potenziale che poteva avere nella storia.

Ma certamente *The Animal Kingdom* è anche un film autenticamente selvaggio e sensoriale che conferma l'abilità del cineasta francese nell'esplorazione di un universo che cambia sotto i nostri occhi - forse metafora della pandemia - e lo fa attraverso un cinema che arriva diretto nella sua umanità.

na



cinema

