

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

FLP NEWS



convegno FLP

**“INTELLIGENZA ARTIFICIALE E
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
Prospettive e opportunità”**

IN QUESTO NUMERO

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE • EVENTI • PENSIONATI • LAVORO
• ATTUALITÀ • 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. E' diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

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

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

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

Associato USPI Unione Stampa periodica italiana pubblicità



FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche)

Via Piave, 61 – 00187 Roma

Tel. 06- 42000358 Fax. 06 - 42010268

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

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

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

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

[Http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_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
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
- 12 - Evento
- 16 - Entrate
- 20 - Cse pensionati
- 22 - Epne
- 24 - ADM
- 27 - Formazione universitaria
- 28 - Ruriche varie

RINNOVO DEL CCNL DELLE FUNZIONI CENTRALI

Carlomagno: Si preannuncia in salita il negoziato aperto oggi in Aran

L'Atto di indirizzo del governo si limita a confermare le scarse risorse economiche disponibili e già in gran parte erogate, prosegue nel solco del depotenziamento della contrattazione collettiva, non offre soluzioni per l'attuazione del nuovo ordinamento professionale e la formazione del personale

Il negoziato apertosi presso l'Aran per il rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali, tra l'altro a pochi mesi dalla scadenza della vigenza 2022/2024, rischia di essere l'ennesima occasione perduta, in un momento in cui, invece, a fronte delle trasformazioni epocali delle organizzazioni e dello stesso modo di lavorare, vi sarebbe la necessità di adeguare e rilanciare gli istituti contrattuali, il sistema di partecipazione, i percorsi di carriera, la formazione, gli strumenti di conciliazione vita lavoro.

È quanto afferma il Segretario generale della FLP Marco Carlomagno commentando i lavori della prima giornata di negoziato.

Le risorse economiche, stanziare con le leggi di bilancio del triennio, sono assolutamente insufficienti per recuperare la forte perdita del potere d'acquisto subita dalle lavoratrici e dai lavoratori per effetto di un'inflazione che ha sfiorato nel triennio il 20%.

Il 5,76% a regime stanziato dal governo non recupera quindi nemmeno un terzo del potere d'acquisto, e l'impoverimento del lavoro pubblico è ancora maggiore se pensiamo che in questi anni si è avuta una riduzione consistente anche delle risorse della contrattazione integrativa, decurtate dai tagli imposti dalla Ragioneria Generale dello Stato, che in molti casi hanno portato a tagli che mediamente superano il 30 per cento.

Con un valore dei buoni pasto, fermo da decenni, che ha certamente ulteriormente, decurtato il pote-

re di acquisto e che invece va rivalutato adeguatamente.

Vanno quindi stanziare, nel corso del negoziato, nuove risorse.

Ma non è solo la questione salariale che ci preoccupa, continua Carlomagno.

E' necessario ripristinare il diritto alla carriera e intervenire sull'ordinamento professionale del personale, definito con il CCNL 2019-2021 ma in gran parte ancora non attuato, a partire dalla mancata, concreta, istituzione dell'Area delle Elevate professionalità e dal riconoscimento effettivo delle funzioni svolte dal personale in questi anni all'interno delle nuove famiglie professionali; così come per la FLP è necessario apportare adeguati correttivi al meccanismo dei cosiddetti "differenziali stipendiali" che, ben lungi dall'offrire nuove opportunità di riconoscimento professionale, si stanno rivelando delle vere e proprie gabbie che impediscono alla stragrande maggioranza del personale di vedersi riconosciuto, anche solo a livello economico, l'accrescimento professionale e gli obiettivi raggiunti. Sulla formazione è necessario un cambio di passo che inverta l'inaccettabile situazione attuale per la quale oggi vengono stanziati solo 48 euro annui pro-capite per addetto (pari neanche ad 1 ora) in un mondo del lavoro in continuo cambiamento per effetto delle continue modifiche normative e regolamentari e dall'avvento delle nuove tecnologie. E in tale scenario le stesse 24 ore annue che il Ministro Zangrillo "auspica" nel suo atto di indi-



PUNTO CONTRATTI

FUNZIONI CENTRALI

rizzo, ove diventassero effettivamente esigibili, appaiono insufficienti.

Così come contrasteremo ogni arretramento nel campo delle nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa come il lavoro agile e da remoto, e ci batteremo per un'implementazione degli istituti a livello contrattuale non solo a tutela dei fragili, per chi versa in particolari condizioni di salute, a tutela della genitorialità e per l'assistenza ai familiari, ma come strumenti di vera conciliazione vita-lavoro e di modernizzazione delle Amministrazioni e del modo di lavorare.

Rispediamo al mittente, continua Carlomagno, il restringimento unilaterale delle materie che dovranno essere regolamentate dal Contratto, con l'esclusione di aspetti rilevanti quali l'articolazione dell'orario di lavoro, l'organizzazione del lavoro agile, la formazione, i sistemi di valutazione che sono invece il cuore del rapporto di lavoro e, ove condivisi, eccezionali fattori di miglioramento organizzativo.

L'atto di indirizzo delinea l'ambito d'azione e il mandato del governo al negoziatore pubblico, non certo quello del Sindacato, che resta la parte decisiva affinché si addiven-

ga alla firma del CCNL.

E' inutile ripetere che a fronte di risorse economiche così esigue, in gran parte erogate con l'anticipo di fine anno, come FLP non abbiamo alcuna intenzione di contribuire con una firma al ribasso, a una sostanziale moratoria del rinnovo contrattuale, che se ci muovessimo nell'ambito dell'Atto di indirizzo del governo ad Aran si limiterebbe a prendere atto delle poche risorse stanziare, e a bypassare tutte le grandi questioni aperte, che verrebbero rimandate agli anni futuri.

NUOVO ACCORDO INCENTIVI TECNICI E FAMIGLIE PROFESSIONALI

**Deludenti le risposte dell'Autorità politica sul rifinanziamento
del Fondo e sulla rimodulazione degli organici.**

**La situazione appare sempre più ingarbugliata
e lo scenario non aiuta a ben sperare**

La FLP non ha sottoscritto il nuovo accordo per la ripartizione degli incentivi tecnici che di fatto ha monopolizzato la riunione che doveva avere all'odg anche la prosecuzione della trattativa sul nuovo ordinamento professionale ed il Contratto integrativo.

Le motivazioni risiedono essenzialmente su

due punti:

- La decurtazione della percentuale delle somme spettanti al personale che, in luogo del 2% previsto dal codice degli appalti, alla Giustizia viene inspiegabilmente ridotta percentualmente e progressivamente in modo significativo all'aumento del valore dell'appalto.

E' inaccettabile che con la firma del sindacato si chieda di ridurre le già scarse risorse disponibili per il personale; cosa che avviene solo al Ministero della Giustizia, a differenza di

quanto avviene in altre amministrazioni che pure in questi mesi stanno contrattando su tale materia;

- Inoltre la successiva ripartizione al personale delle somme avviene in modo unilaterale e discrezionale, con percentuali rigide e in molti casi cervelotiche, e senza alcun confronto con le OO.SS. e la RSU a livello di Ufficio. Come FLP abbiamo proposto di definire delle soglie, con un range intermedio, che in sede locale potesse apprezzare con maggiore precisione le singole attività, così come abbiamo ritenuto non condivisibile lasciare alla dirigenza l'individuazione del personale, e di fatto le modalità di retribuzione.

Criticità già presenti nella precedente regolamentazione (quella per intenderci che a distanza di più di 1 anno non ha portato ancora all'erogazione dei compensi al personale e su cui grava ancora la perdita delle somme per gli anni che vanno dal 2016 all'emanazione del Regolamento Cartabia,)



ma quello era un accordo che si muoveva già su fattispecie fissate unilateralmente dal Decreto dell'allora Ministra, sia per quanto concerneva le percentuali di attribuzione delle somme che di erogazione al personale.

Ora non è così. L'accordo poteva e doveva regolamentare tutti gli aspetti, e non limitarsi a riprodurre pedissequamente la vecchia regolamentazione unilaterale.

Per la parte famiglie professionali e contratto integrativo, su richiesta del Capo Dipartimento del DOG, la discussione è stata rinviata perchè come parte pubblica hanno ritenuto che sono necessari ulteriori approfondimenti rispetto al documento presentato (l'altro ieri sera è arrivata una nuovaversione) che per la FLP è parimenti assolutamente inaccettabile anche a seguito dell'ennesimo restyling.

Ad inizio riunione il Vice Ministro Sisto, che poi ha lasciato la riunione per impegni parlamentari, ha dato notizia di alcune iniziative assunte che dovrebbero portare risorse aggiuntive al personale della Giustizia.

In particolare tra i 10 e 12 milioni sarebbero rese disponibili dall'utilizzo di risorse ora sul Fondo Unico Giustizia, mentre sono in corso interlocuzioni con il MEF per inserire anche il Ministero della Giustizia all'interno di un provvedimento di ripartizione (tutta da quantificare) di incentivi che riguarderebbero i due Dicasteri.

In verità però le dichiarazioni del Vice Ministro non ci hanno per niente rassicurato.

Innanzitutto non è chiaro se si tratta di somme una tantum o a regime.

Se sono risorse che hanno caratteristiche di certezza e stabilità da poter essere utilizzate per le progressioni economiche ad esempio, o un'erogazione di un'annualità una tantum.

In ogni caso è di tutta evidenza che sono una goccia nell'oceano e assolutamente inadeguate.

Basti pensare che all'attualità ogni anno vengono tagliati circa 80 milioni di euro dal Fondo risorse decentrate, in applicazione della norma capestro sul taglio dei tetti della produttività.

Che mancano all'appello le somme del Contributo unificato e dei risparmi di gestione, e potremmo ancora continuare.

Per quanto concerne l'altro asset l'interlocuzione con il MEF e il Vice Ministro Leo per uno stanziamento in quota parte a Giustizia di risorse nella disponibilità anche MEF (è probabile che ci si riferisca al contributo unificato), il Sen. Sisto al momento non è stato in grado di chiarire l'entità delle somme, la loro natura e tantomeno l'origine. Come si vede siamo ancora in alto mare e nella fase di ipotesi tutte da verificare e comunque con somme del tutto inadeguate.

Come FLP abbiamo ribadito al Viceministro che su questa partita vogliamo giocare un ruolo decisivo anche nella costruzione dei dispositivi normativi, oltre che sull'entità delle somme, e non ci accontenteremo di interventi spot del tutto insufficienti.

Servono risorse adeguate, strutturali, necessarie per rifinanziare il fondo e dare prospettive concrete al personale. Servono anche interventi urgenti, dalla FLP richiesti con forza in questi 18 mesi, relativi alla rideterminazione degli organici, che adeguino l'Amministrazione giudiziaria ai nuovi compiti, e superino l'attuale parcellizzazione dei profili, il sottodimensionamento della terza area, l'assenza dell'area delle elevate professionalità, permettendo il riconoscimento professionale anche e soprattutto di chi in questi anni è rimasto ingiustamente al palo.

E su questo fatichiamo a farci ascoltare, anche se solo ci limitiamo, in vista di interventi strutturali e di scenario, a rimodulazioni degli organici attuali tra le aree.

Eppure sono obiettivi fondamentali perché non si può continuare a riempire gli organici solo con le pur legittime assunzioni dall'esterno, dicendo poi che non si possono attivare le procedure interne perché non ci sono disponibilità in organico. Nel frattempo il tempo passa e si rischia anche di non utilizzare le risorse che il CCNL delle Funzioni centrali ha stanziato per i passaggi tra le aree.

Queste sono due condizioni, entrambe fondamentali, per definire il nuovo contratto integrativo e le famiglie professionali.

A meno che l'Amministrazione non voglia insistere in una proposta che cambia tutto per non cambiare niente, confidando nell'assenso di qualche OO.SS. per mantenere inalterato l'attuale status quo.

Su questo, lo abbiamo detto più volte, non potranno certamente contare sul nostro assenso; e tantomeno sul nostro silenzio.

PERSONALE CIVILE E MILITARE EX ESACRI

Incontro presso il Dipartimento della Funzione Pubblica per discutere delle problematiche ancora irrisolte del personale transitato nelle diverse amministrazioni pubbliche

Siamo stati ricevuti come FLP, unitamente ad altre sigle sindacali, dal direttore delle Relazioni Sindacali del Dipartimento, Cons. Valerio Talamo, per affrontare questioni attualmente ancora irrisolte che hanno contraddistinto il transito del personale civile e militare ex ESACRI (Ente strumentale alla Croce Rossa Italiana).

Diverse e annose sono le problematiche ancora pendenti e che stanno procurando mancati riconoscimenti economici ai colleghi transitati nel corso degli ultimi 7-8 anni a seguito delle procedure di mobilità di cui al D.M. 14.09.2015 (in applicazione dell'art. 6 del D.lgs. 28.09.2012, n. 178).

Una delle più gravi riguarda i colleghi di diverse amministrazioni del comparto Funzioni Centrali, per i quali a tutt'oggi, persiste una latitanza da parte delle amministrazioni, che non applicano il ricalcolo delle indennità fisse e ricorrenti loro spettanti a seguito del transito, nonostante il MEF abbia trasferito a quest'ultime i fondi relativi per effettuare il ricalcolo e fornendo anche specifiche istruzioni sui come effettuarlo.

Ciò si traduce in una perdita costante di emolumenti economici per il suddetto personale che si sta prestando da anni; ad oggi risulta che solamente il Ministero della Cultura abbia provveduto correttamente ad effettuare tale operazione.

Come FLP abbiamo chiesto un intervento da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica e Il Direttore ha dato la sua disponibilità a diramare una nota alle amministrazioni richiamandole ad adempiere.

Altra questione importante è invece quella della corresponsione del cosiddetto assegno ad personam per il personale civile e militare ex Croce Rossa previsto dal sopra citato D.M. del 2015.

Anche in questo caso sono diversi anni (già nell'oramai lontano 2017 chiedemmo un intervento al Dipartimento per la Funzione Pubblica per far applicare correttamente la norma riguardante il riassorbimento dell'assegno ad personam, che per noi doveva limitarsi ai soli successivi incrementi economici derivanti dai rinnovi contrattuali e non incidere invece sui premi di produttività collettiva e individuale, come invece stanno facendo tutt'ora le amministrazioni, che nei fatti non li stanno erogando ai colleghi ex CRI.



La vicenda, come è noto a tutti i colleghi interessati, purtroppo si è protratta per anni ed è stata necessaria una nuova norma, l'articolo 1, comma 26, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di bilancio 2024) per porre fine a tale problema ... ma non del tutto.

Questo perché, nonostante la nuova norma stabilisca chiaramente che il riassorbimento dell'assegno ad personam NON va applicato "sugli istituti del trattamento economico determinati dalla contrattazione collettiva correlati ad obiettivi" (e quindi sui premi di produttività collettiva), il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (IGOP), rispondendo a una richiesta di parere dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, ha fornito un'interpretazione capziosa sulla supposta decorrenza della nuova norma, stabilendo che essa non può avere un effetto retroattivo antecedente al 1 gennaio 2024, e sostenendo che l'erogazione dei premi "vada effettuata con riferimento ai trattamenti economici correlati ad obiettivi riconosciuti per l'attività svolta a partire dall'anno 2024".

L'IGOP ha fornito poi una motivazione a supporto di tale interpretazione - che noi riteniamo assolutamente non pertinente - adducendo supposte disparità di trattamento con altre amministrazioni.

Per noi l'interpretazione giuridica fornita

dall'IGOP e le relative argomentazioni a sostegno, sono inaccettabili e prefigurano anche un'indebita intromissione, in quanto su tali questioni dovrebbe essere il Dipartimento della Funzione Pubblica l'unico organo deputato ad esprimersi.

Su queste nostre osservazioni abbiamo raccolto la condivisione parte del Direttore delle relazioni sindacali che si è dimostrato disponibile nello specifico caso dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli - qualora venga interpellato dalla medesima Agenzia - a chiarire la decorrenza degli effetti della norma per riconoscere i premi di produttività anche per una parte degli anni precedenti e non solo a valere per il futuro fondo risorse del 2024.

Sarà nostra cura quindi intervenire in primis presso l'ADM, e a seguire anche nelle altre amministrazioni che ancora devono fare gli accordi per l'erogazione dei premi di produttività per gli anni 2022 e 2023, per cercare di risolvere e dirimere positivamente tale questione.

convegno FLP

“INTELLIGENZA ARTIFICIALE E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE Prospettive e opportunità”



Il 19 giugno, al Ministero della Cultura - Sala Spadolini si è parlato di Intelligenza Artificiale e Pubblica Amministrazione nel convegno organizzato da FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche “INTELLIGENZA ARTIFICIALE E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - Prospettive e opportunità”.

I lavori del convegno si sono aperti con l’analisi di scenario di Giuseppe Cassano, Professore di Diritto Civile e Diritto di Internet e dell’Intelligenza Artificiale, Direttore del Dipartimento di Scienze Giuridiche - European School of Economics (ESE). Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP ha illustrato le riflessioni e le proposte della Federazione per innovare e migliorare la qualità delle Pubbliche Amministrazioni con l’utilizzo e gestione dell’intelligenza artificiale.

Moderati da Roberto Inciocchi, giornalista Rai, sono intervenuti e hanno portato il loro contributo al dibattito:

- Mario Nobile - Direttore Generale AGID
- Antonio Dorrello - Vicedirettore - Capo Divisione Risorse - Agenzia delle Entrate
- Massimiliano D’Angelo - Direttore Centrale Tecnologia Informatica - INPS
- Francesco Sofia - Direttore dell’area Trasformazione Digitale AGEA
- Sergio Giannotti - Head of local government & transportation web service - Amazon
- Luigi Schiuma - Responsabile AI - Sogei
- Michele Russo - Customer Success Account Director - Microsoft
- Enzo Pagliaroli - Services and Public Sector Sales Director - SAP

I lavori sono stati arricchiti dagli interventi di:

- Walter Rizzetto - Presidente XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) - Camera dei Deputati
- Stefania Bonaldi - Avvocata e componente della Segreteria Nazionale PD - Delega PA, innovazioni e professioni

Sarà possibile rivedere il convegno sul nostro canale FLPTv: <https://www.youtube.com/live/sa5ntzlsH44>



Confronti internazionali: l'esperienza della Corea del Sud

DI MARA PASSAFIUME

Nell'ambito degli incontri nazionali ed internazionali promossi dalla Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, il 21 giugno scorso la Flp ha avuto il piacere di ospitare presso la sede nazionale di Roma una nutrita delegazione proveniente dall'Università della Corea del Sud e composta da studenti e lavoratori, che si stanno specializzando e stanno studiando e approfondendo il tema del sindacato e del settore pubblico. Il loro interesse per l'Italia nasce dalla consapevolezza che il sindacato nel nostro Paese è forte e, in particolare, sono venuti in Italia proprio perché interessati al lavoro della Flp.

Alla delegazione coreana è stata illustrata la storia della Federazione Flp e quella della Confederazione Cgs, le principali battaglie portate avanti negli ultimi anni, nonché il cambiamento avvenuto nel Pubblico Impiego in Italia con la riduzione del numero dei comparti di contrattazione. Roberto Sperandini, responsabile area sindacale e risorse umane, ha spiegato nel dettaglio le attività della Flp, mentre Marco Carlomagno, segretario generale, si è soffermato su due obiettivi considerati strategici dalla Federazione, ovvero la formazione e l'innovazione digitale.

Per quanto riguarda la formazione, il segretario Carlomagno ha anzitutto rivolto un plauso alle politiche portate avanti dalla Corea del Sud, visto che investe in formazione universitaria anche per i lavoratori pubblici e privati, affinché essi accrescano le loro competenze e ne acquisiscano di nuove, al fine di portare avanti i cambiamenti richiesti nel mondo del lavoro dalla rivoluzione digitale. La Flp è da sempre promotrice dell'importanza che riveste la formazione, proprio perché i tempi che viviamo sono caratterizzati da continui mutamenti che rendono necessaria una formazione continua dei lavoratori, nell'ottica del lifelong learning.

Anche in relazione all'innovazione, Carlomagno ha ricordato che il sindacato Flp è stato tra i primi ad interessarsi ai processi di innovazione digitale e all'Intelligenza Artificiale, consapevole che il cambia-

mento è qualcosa che si può subire o governare. In questo senso, la formazione è strettamente collegata all'innovazione, poiché senza la prima non si può giungere alla seconda. Flp è impegnata a comprendere e governare le trasformazioni e le innovazioni del mondo del lavoro, attraverso un modello definito dal segretario "disruptive" e contro il mantra del "si è sempre fatto così". Durante la recente pandemia, il mondo del lavoro è stato messo alla prova e la risposta, arrivata in tempi brevi per affrontare l'emergenza pandemica, è stata il lavoro svolto da remoto, da casa.

Ma, superata la fase emergenziale, è stato necessario riflettere su ciò che era accaduto e sul bagaglio di esperienze acquisito: per la Flp l'obiettivo è stato quello di stimolare nelle Pubbliche Amministrazioni il lavoro agile, dunque non un lavoro semplicemente svolto da remoto e senza la presenza fisica del lavoratore in ufficio, bensì un modo di lavorare completamente nuovo, un modello declinato ed organizzato per obiettivi e non secondo la logica del mero adempimento formale.

Il confronto è proseguito sui problemi che esistono nelle Pubbliche Amministrazioni. In Italia abbiamo una PA molto anziana, in media oltre i 53 anni, con alcuni settori dove saliamo addirittura dai 57 ai 60 anni. Su questo aspetto, anche la Corea del Sud registra problemi analoghi, caratterizzandosi anch'essa per una bassa natalità ed un innalzamento dell'età media dei lavoratori. Il dialogo ha poi affrontato il tema delle pensioni: in Corea si va in pensione a 65 anni, ma si può smettere di lavorare già a 60 anni.

Sicuramente la conoscenza della realtà lavorativa della Corea del Sud è stata molto utile e stimolante ed altrettanto possiamo dire per la delegazione coreana, che ha mostrato da subito vivo interesse ed entusiasmo per questa esperienza italiana e per le attività sindacali della Federazione, nonché per il bagaglio di informazioni e conoscenze acquisite in merito alla realtà lavorativa del nostro Paese.

Uno scambio proficuo, un'esperienza arricchente, un incontro tra due culture del lavoro sicuramente da ripetere.



FINALMENTE SI APRE IL TAVOLO SINDACALE SU ASSISTENZA AL CONTRIBUENTE E SAM.

Le idee della FLP al centro del dibattito, grande disponibilità del vicedirettore Savini

Le idee della FLP al centro del dibattito, grande disponibilità del vicedirettore Savini. Si è aperto finalmente ieri, a distanza di sette mesi dalla richiesta della FLP, il tavolo sindacale sull'assistenza al contribuente e sulle SAM e la loro missione.

Il tavolo è stato presieduto dal vicedirettore Savini unitamente al vicedirettore Dorrello, alla direttrice del personale, al direttore centrale Tecnologie e innovazione e ai loro più stretti collaboratori.

L'intervento della FLP è stato diviso in due parti, uno sull'assistenza in generale e l'altro tarato specificamente sulle SAM. Sull'assistenza, anziché fare la "lista della spesa", ci siamo focalizzati sui problemi di fondo: tutti i sindacati hanno condiviso la strategia dell'Agenzia sull'assistenza al contribuente, santificata in un accordo sindacale di livello nazionale del 2022. Ciò che però era impossibile da prevedere sono i malfunzionamenti dei sistemi informatici – sia hardware che software – che stanno provocando disservizi per i contribuenti e, soprattutto, per gli operatori che sono in trincea i quali non sono più in grado né di sopportare lo stress che questo comporta né tanto meno di assicurare gli obiettivi sempre più sfidanti posti dall'Agenzia.

Ciò che però ci amareggia di più è il trattamento riservato a questi lavoratori, che abbiamo toccato con mano e per l'ennesima volta con le informative sulla collaborazione tra ADE e ADER (che come pensavamo, di fatto è una tempesta in un bicchiere d'acqua) e sulle aperture straordinarie delle SAM. Si trascura cioè l'informazione preventiva ai lavoratori sul per-

ché e per come si scelgono determinate strade. In tal modo viene a mancare da parte degli operatori la possibilità di poter attribuire un senso a ciò che si deve fare.

Insomma, lavoratrici e lavoratori vengono trattati alla stregua di "robot esecutori" che non debbono pensare ma solo eseguire acriticamente gli ordini, per di più lavorando tra mille difficoltà. Questo non è più possibile, almeno per la FLP.

A questo si aggiungano i mille problemi di un'organizzazione del lavoro deficitaria e assolutamente da rivedere a livello territoriale. Sui malfunzionamenti informatici è intervenuto l'Ing. Buono, direttore Centrale Tecnologie e Innovazione, che ha promesso che si sta lavorando affinché migliorino le cose sia riguardo alle macchine che ai programmi.

Un ragionamento che non ci ha convinto fino in fondo e quindi le nostre richieste sono state tre:

- Partire con iniziative mediatiche sull'assistenza solo dopo che ci sia stata la verifica che i sistemi informatici siano in grado di supportare la capacità operativa richiesta;
- Azioni preventive sia a livello nazionale che regionale su qualunque innovazione che non deve essere calata dall'alto, ma spiegata con dovizia di particolari ai rappresentanti dei lavoratori e ai lavoratori stessi prima di essere introdotta;
- Intanto che si verifica quello che abbiamo definito il "sol dell'avvenire", in cui tutte le macchine non saranno più obsolete e i sistemi saranno in grado di funzionare senza che non si possano nemmeno tenere due applicativi aperti contemporaneamente (e semmai scenderà anche manna dal cielo!), ridurre tutti gli obiettivi dell'assistenza sia numerici che riguardanti i tempi di attesa perché non è più tollerabile

La FLP ha chiesto l'apertura di un tavolo sindacale apposito per le SAM che addivenga a un nuovo accordo in sostituzione di quelli precedenti che risalgono a ben oltre un decennio fa e che non viene più rispettato dall'Agenzia a nessun livello.

accollare alle lavoratrici e ai lavoratori le conseguenze di tutti i problemi che, si badi bene, non sono solo informatici ma anche riguardanti l'organizzazione del lavoro, spesso inefficace a livello regionale e/o locale.

Problematiche delle SAM Erano stati annunciati contributi sindacali da ogni parte d'Italia e invece, come al solito, è toccato solo e soltanto alla FLP parlare di questi uffici, unici nella loro specificità e largamente dimenticati per la tutela di lavoratrici e lavoratori. Pazienza, ce la caviamo bene anche da soli perché conosciamo bene il loro lavoro.

La FLP ha chiesto l'apertura di un tavolo sindacale apposito per le SAM che addivenga a un nuovo accordo in sostituzione di quelli precedenti che risalgono a ben oltre un decennio fa e che non viene più rispettato dall'Agenzia a nessun livello. I problemi presentati dalla FLP sono i seguenti:

1. Le SAM (precedentemente CAT e poi CAM) erano nati come uffici "gioiello" che rispondono a tutto lo scibile tributario e che per la stragrande maggioranza rispondono alle esigenze dell'utenza professionale. Per questo era prevista una seria attività di formazione e di autoformazione che ormai da tempo è sconosciuta agli operatori questo mette a serio rischio la qualità del lavoro e la serenità dei lavoratori che ci mettono la faccia;
2. Strettamente legata alla prima è la seconda problematica: nel tempo le SAM si sono trasformate, oltre alla consulenza specialistica, nel ricettacolo di tutte





le lavorazioni seriali che non trovano allocazione in altri uffici saturando tutto il tempo lavoro e rendendo impossibile la possibilità di formarsi;

3. Le prime due fattispecie rendono impossibile anche studiare le pratiche in back office e fornire risposte efficaci e tempestive ai contribuenti. Si rischia così di lavorare male e di rimetterci la reputazione dell’Agenzia e la propria; 4. Sin dal primo accordo del 2000, la FLP ha sempre sottolineato il carattere usurante del lavoro delle SAM, spesso foriero di

episodi di burn out. Proprio per prevenire questi, la FLP volle fortemente la possibilità di “uscire” dopo un certo periodo da questi uffici, cosa che per inciso accrescerebbe anche la qualità degli altri uffici operativi. Invece, la mobilità dai SAM è di fatto impedita da decenni. Gli accordi nazionali la prevedono e questa fattispecie deve essere rispettata;

5. Legata alla gravosità del lavoro delle SAM è stata anche la cosiddetta indennità di cuffia, ferma da oltre 15 anni. La FLP è stata in prima linea nel pretendere nel

2022 un maggior investimento nell’assistenza.

Le SAM sono rimaste fuori da quel ragionamento e quindi l’indennità va rivalutata in modo sostanziale e sostanzioso;

6. Infine, il problema più annoso: il comportamento di alcuni direttori delle SAM, che vanno oltre il lecito e il tollerabile. In alcune SAM si fanno controlli a distanza che sono vietati dalla legge, sostenuti da giustificazioni risibili e da consiglieri evidentemente ignoranti. Abbiamo comunicato all’Agenzia che se non cessano



questi comportamenti, proposti non a caso anche a livello centrale e che la Divisione Servizi ha giustamente rifiutato (e noi della FLP abbiamo fatto la nostra parte nella vicenda), procederemo alle denunce per comportamento antisindacale.

Questi atteggiamenti sono ancora più incredibili se assunti in uffici che hanno un livello di efficienza altissimo e non cero per merito dei direttori bensì per la grande volontà degli operatori.

Su entrambi gli argomenti (assistenza

e SAM) possiamo dire di aver trovato orecchie attentissime da parte del Capo Divisione Servizi, che anziché minimizzare o negare i problemi, ha rilevato che evidentemente c'è bisogno di incontri periodici sull'assistenza a partire da subito.

Per le SAM ha riconosciuto che gli argomenti della FLP meritano un tavolo apposito e probabilmente un nuovo accordo nel quale ridefinire compiti, organizzazione e incentivi economici.

La parte datoriale ha accettato di svol-

gere la prima riunione già tra i mesi di luglio e agosto. E noi vi terremo tempestivamente informati sul prosieguo dei confronti a tutto campo.

I DATI DELL'OSSERVATORIO INPS SULLE PENSIONI PUBBLICHE 2024 QUASI L'1% IN PIU' RISPETTO AL 2023, IN MAGGIORANZA DI ANZIANITA' O ANTICIPATE

Il 30 maggio u.s., sono stati resi noti dall'INPS i dati 2024 dell'Osservatorio Pensioni Dipendenti pubblici, che evidenziano in particolare un paio di elementi:

- le pensioni degli ex dipendenti pubblici al 1° gennaio 2024 risultano in aumento dello 0,9% rispetto all'anno 2023, raggiungendo la ragguar-

devole quota di 3.137.572 assegni erogati;

- conseguentemente, la spesa complessiva per le relative prestazioni previdenziali sale dell'8,2% rispetto all'anno precedente, e risulta oggi pari a 90.129 milioni di euro.

Il Report dell'INPS pone in luce altri aspetti interessanti in merito alle pensioni degli ex dipendenti pubblici:

- in primo luogo, le tipologie di trattamento previdenziale: per il 58,9% dei casi, trattasi di pensioni di anzianità o anticipate, per una spesa complessiva annua di 58.921 mln di €; per il 14,6% dei casi trattasi invece di pensioni di vecchiaia per una spesa complessiva annua di 15.47 mln €; nel 6,3% trattasi di pensioni di inabilità e, infine, per il restante 20,2% dei casi trattasi di pensioni di reversibilità;

- sotto il profilo di genere, il 59,7% dei trattamenti viene erogato a pensionate ex dipendenti pubbliche, mentre solo il 43,3 % è erogato a pensionati ex dipendenti pubblici, con forbice di genere massima rilevata sul fronte delle pensioni di reversibilità (rispetto al totale del 20,2%, solo il 3,6% a uomini);

- per quanto attiene alla ripartizione di cassa, il 58,3% viene erogato dalla Cassa dei dipendenti Statali (CTPS); il 38,1% è erogato dalla cassa dei dipendenti degli Enti Locali (CPDEL); il restante 3,6%, invece, viene pagato da altre Casse, in primis Cassa Insegnanti (CPI) e Cassa

lavoratori Sanitari (CPS);

- l'importo lordo medio mensile delle pensioni degli ex dipendenti pubblici al 1° gennaio 2024 risulta pari a € 2.209,70 (nel 2023, era di € 2.101,81), e la fascia più consistente (n. 515.511 le pensioni erogate) risulta quella con assegno lordo compreso tra da 2.550 e 2.999,99 €, mentre quella meno corposa è la prima fascia che comprende gli importi fino a 499,99 € (solo n. 49.389 le pensioni erogate); infine, il numero di percettori delle pensioni più alte - da 3.500 € lordi a salire - sono esattamente in numero di 258.895;

- le Regioni con il maggior numero di pensioni destinate a ex dipendenti pubblici sono la Lombardia (11,9%, pari a n. 374.363) e il Lazio (11,2%, pari a n. 352.661), seguite dalla Campania (9,4%, pari a n. 293.408) e dalla Sicilia (8,4%, pari a n. 264.271); viceversa le Regioni che ne evidenziano un numero minore sono la Valle d'Aosta (0,3%, pari a n. 8.115), il Molise (0,7%, pari a n. 20.605) e la Basilicata (1,1%, pari a n. 34.465). Più in generale, nelle Regioni del Nord si concentra il 41% delle pensioni destinate agli ex lavoratori del P.I., nelle Regioni del Centro il 22,3% e in quelle del Sud e nelle Isole il restante 36,5%. Questi i dati dell'Osservatorio INPS sulle pensioni degli ex dipendenti pubblici al 1.01.2024, mentre le attese e le preoccupazioni sono ovviamente già concentrate sulle novità in materia di pensioni 2025, con la speranza che le scelte del Governo questa volta non penalizzino i pensionati. Ne riparleremo a breve.



LE LINEE GUIDA PERMETTONO DICHIEDERE LO SMARTWORKING CHE VI SERVE PER LA CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nell'Assemblea degli iscritti FLP EPNE del 21 giugno 2024 sono stati affrontati i temi più attuali, a partire dallo Smart Working.

Le Linee Guida del Lavoro a Distanza, irrigidite dalla scomparsa dell'opzione "multiperiodale", eppure prevista dal

contratto, partono dalla Direzione Generale senza una cornice precisa (modalità, numero dei giorni, ecc.).

Anche dalle Direzioni Regionali niente cornici ma, sin dai primi riscontri sui territori, sono emersi i guasti del sistema: da una sede all'altra, si va da 12/15 giorni al mese (tre/quattro a settimana) fino a 8 al mese (due a settimana) e anche meno.

Tra i più ingiustamente penalizzati, i lavoratori sanitari, a volte persino il personale dell'area legale.

Certe regole, illegittimamente aggiunte (solo a voce, tramite i Responsabili...) da direttori incapaci di gestire diversamente il personale, vorrebbero penalizzare le normali tipologie d'assenza (ferie, malattia, 104) previste e tutelate da leggi e contratti!!!

Ridicole alcune regole, comunque illegittime e dette a voce, come quella del "NO al lunedì e venerdì in contemporanea"

...

Certi dirigenti trovino il coraggio di mettere per iscritto e di informare i sindacati sulla necessità di introdurre regole diverse dalle Linee Guida, senza mettere in mezzo i Responsabili!

La FLP EPNE si opporrà con determinazione a questi abusi. Segnalateli, NOI siamo dalla vostra parte.

FACCIAMO CHIAREZZA SULLA CONTATTABILITA', vista la confusione in giro. Contattabilità durante il Lavoro Agile

significa che il lavoratore, nell'orario fissato nel contratto AULA, deve organizzarsi per rispondere al telefono. Ma il lavoratore NON deve necessariamente stare davanti alla postazione di lavoro e NON deve raggiungere il PC in dieci minuti.

FACCIAMO CHIAREZZA SUI NUMERI MINIMI E MASSIMI. Il lavoratore può indicare nella proposta di contratto AULA il numero massimo dei giorni di SW oppure, alternativamente, il numero minimo di presenze in servizio.

Le Linee Guida prevedono che questi due numeri NON debbano essere indicati contemporaneamente!!!

C'E' LA PROROGA FINO AL 15 LUGLIO PER PERFEZIONARE IL NUOVO ACCORDO DI LAVORO AGILE.

Nella prima quindicina di luglio si potrà fare Smart Working anche senza avere ancora definito il nuovo accordo AULA.

Scorrettezze istituzionali: il termine del 30 giugno è stato portato al 15 luglio da una PEI della DC Risorse Umane, inviata ai direttori ma, naturalmente, non al Sindacato.

L'applicazione riduttiva delle Linee Guida da parte di certi dirigenti sui territori mette fortemente in discussione una modalità lavorativa moderna e funzionale che, al contrario, l'INPS proclama pubblicamente di voler impiegare diffusamente.

Le indicazioni a voce, i limiti sui giorni da chiedere, intimoriscono scorrettamente i lavoratori che, invece, debbono essere lasciati liberi di chiedere quello che gli serve, per il tipo di lavoro svolto e per la famiglia. Poi il dirigente valuterà, caso per caso.

La FLP EPNE c'è, al fianco di tutti i Lavoratori, per la valorizzazione del lavoro pubblico nelle forme più moderne e produttive.



ACCORDO SUL BUDGET DI SEDE PER L'ANNO 2022 E AGGIORNAMENTI SU DIVERSE MATERIE

La FLP decide di non firmare l'accordo e ora spieghiamo il perché



ACCORDO BUDGET DI SEDE
Si è tenuta una riunione nazionale con all'ordine del giorno la definizione "dell'accordo per la ripartizione del budget per la contrattazione di sede territoriale per l'anno 2022".
Diciamo intanto per "i non esperti" che con questo accordo dovevamo definire i criteri per ripartire a tutto il personale i 7.300.000 euro rimanenti sul Fondo Risorse del 2022, che equivalgono a circa 700 euro medi lordi annui pro-capite; importi sicuramente non

elevati ma che comunque fanno comodo a tutti, nessuno escluso.

Evidenziamo inoltre che l'anno scorso abbiamo rilevato che in molti uffici sono stati sottoscritti accordi per l'erogazione del budget di sede – anno 2021 che, utilizzando in modo distorto i criteri che avevamo fissato nell'accordo nazionale, hanno favorito forti sperequazioni tra colleghi (tanti) che nello stesso ufficio a parità di area di inquadramento e di ore annue lavorate hanno percepito importi di 400/500 euro e altri (pochi) che ne hanno percepiti addirittura 2.400/2.500.

Questa volta quindi, come FLP ci siamo

preoccupati di individuare dei criteri che, pur mantenendo inalterata la possibilità di determinare nelle contrattazioni locali di ufficio delle possibili differenziazioni per specifiche attività svolte, allo stesso tempo non generassero forti sperequazioni come quelle sopra descritte.

E sosteniamo questa impostazione, anche perchè l'articolo 4 dell'accordo riguardante l'utilizzo delle risorse disponibili nell'ambito del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 (definitivamente sottoscritto il 28 marzo 2024) stabilisce che le predette risorse economiche (i 7.300.000) finanziano il premio di performance organizzativa e di produttività di ufficio. Quindi in teoria, in sede di accordi locali, si potrebbero erogare tali premi differenziandoli solamente per il coefficiente stabilito per le diverse aree di inquadramento, ottenendo così una distribuzione più o meno uniforme e non eccessivamente divaricata negli importi.

Pertanto come FLP avevamo proposto di stabilire come unico criterio di differenziazione, quello di poter prevedere una maggiorazione, da graduare entro un limite massimo del 10%, per il personale adibito a delle particolari attività da individuare in sede di contrattazione locale di singolo ufficio.

Questo per noi era un giusto compromesso e l'Agenzia concordava con noi, ma poi la maggior parte degli altri sindacati hanno spinto per avere invece una maggiore possibilità di differenziazione dei premi, per cui nell'accordo la percentuale di maggiorazione è stata elevata al 20%.

Per questo come FLP diamo indicazioni ai nostri responsabili territoriali di non avallare accordi locali che tentino di affermare la maggiorazione massima del 20% a pochi tramite l'individuazione di un ridotto Sede: numero di particolari attività, mentre spingeremo a favorire accordi che limitino la suddetta percentuale o che amplino il ventaglio delle particolari attività aventi diritto alla maggiorazione.

Passiamo ora ai vari aggiornamenti.

PROGRESSIONI TRA LE AREE IN DEROGA

I bandi per le procedure tra prima e seconda area e tra seconda e terza area saranno pubblicati tra fine agosto e inizio settembre prossimo.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Le graduatorie della procedura in corso (ricordiamo che la decorrenza economica del passaggio economico sarà dal 1 gennaio 2023) saranno pubblicate entro fine luglio. Con la loro pubblicazione avremo a disposizione il numero dei posti che potremo mettere a bando nella nuova procedura di progressioni per il 2024 per completare il passaggio per quei colleghi che ancora non lo hanno avuto.

A tal fine abbiamo chiesto all'Agenzia di concludere il nuovo accordo a ridosso dell'uscita delle graduatorie.

APICALIZZAZIONE DELLA TERZA AREA

Apprezziamo l'impegno del direttore dell'Agenzia che dopo avercelo promesso, è riuscito ad ottenere da parte degli organi di controllo la cosiddetta "apicalizzazione della terza area".

Tradotto, significa che la nuova dotazione organica dell'Agenzia prevederà un innalzamento del contingente di terza area portandolo a 2/3 dell'organico complessivo (circa 8.000 posti), e riducendo a 1/3 quello della seconda area (circa 4.000).

Tale novazione potrà permettere, già a partire dal prossimo anno l'avvio di ulteriori procedure pubbliche di assunzione di personale, e con loro anche la possibilità di un'ulteriore procedura di progressione da seconda a terza area.

MOBILITA' VOLONTARIA NAZIONALE

Nel 2021 firmammo l'ultimo accordo di mobilità nazionale, è quindi ora (lo stiamo sollecitando da troppo tempo) di dare una nuova possibilità al personale di poter partecipare a una procedura di mobilità nazionale.

L'Agenzia si è dimostrata disponibile a discuterne e prima della pausa estiva ci presenterà una bozza di accordo, dichiarando già che la previsione dei futuri trasferimenti dovrà avvenire non prima dell'assunzione dei prossimi vincitori dei concorsi in atto (e quindi parliamo di fine anno / inizio 2025).

POSIZIONI ORGANIZZATIVE E INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

Abbiamo sollecitato nuovamente una sessione negoziale per discutere e fare un nuovo accordo inerente il rinnovo di PO e IdR.

Con la scusa (reiterata nel tempo) dell'attesa della riorganizzazione, nei fatti sono anni che tali figure di responsabilità continuano ad essere svolte dalle stesse persone. Non ce ne vogliamo i colleghi, ma in una normale organizzazione, ogni tot anni dovrebbe essere garantita la possibilità per tutti di misurarsi e ambire ad accedere a tali posizioni.

Inoltre negli uffici ci sono situazioni fortemente anomale in cui da tempo, per pensionamenti, rinunce o altro, ci sono posizioni vuote (anche a livello di POER) che non possono essere riempite.

Da qui la nostra proposta già formulata nei mesi scorsi, e ora sollecitata, per fare due tipologie di accordi, uno transitorio e uno a regime per quando la riorganizzazione sarà veramente operativa (si parla di non prima dell'inizio del 2026), per ridefinire l'allocazione negli uffici delle PO e delle IdR e rivalutare anche gli importi e la loro regolamentazione, e per poter dare il via alla procedure di rinnovo/nuova assegnazione).

Il direttore del personale ha riferito che è allo studio un'ipotesi di accordo e che anche questa verrà presto presentata al tavolo per avviare la contrattazione.

GESTIONE DELLO STRAORDINARIO NEGLI UFFICI

A seguito di fantasiose regolamentazioni adottate sia da qualche direzione regionale che da singoli uffici sulle procedure da osservare per la fruizione dello straordinario che stanno esasperando i colleghi e minando l'operatività degli stessi uffici, la direzione del personale si è convinta di dover emanare una direttiva chiarificatrice e che detti regole omogenee applicative per l'autorizzazione e fruizione dello straordinario.

Ha convocato quindi una riunione per il 1 luglio con tutti i direttori regionali su questo tema, dopodichè diramerà la suddetta direttiva.

SCORRIMENTO GRADUATORIE IDONEI CONCORSO DIRIGENTI

Il direttore del personale ha ribadito che l'agenzia attende il rilascio con l'approvazione del nuovo regolamento di amministrazione da parte del MEF che contiene la nuova riorganizzazione territoriale (è passato al vaglio da parte della Ragioneria ora sta all'Ufficio legislativo del MEF, quindi dovrebbe essere licenziato a breve) prima di decidere quanti ulteriori idonei prendere dalle graduatorie ancora attive, evidenziando però che saranno numeri molto limitati a causa dell'ulteriore contrazione di 10 posti dirigenziali decisi a seguito del progetto di riorganizzazione territoriale, per cui la dotazione originaria di 242 posti diventa ora pari a 200, e a breve sarà rettificato anche il PIAO.

Il direttore ha confermato comunque la piena disponibilità dell'agenzia a mettere a disposizione le graduatorie degli idonei ad altre amministrazioni.

CONCORSO MINISTERO DELL'INTERNO 1.248 FUNZIONARI AREA CIVILE A TEMPO INDETERMINATO

Le domande potranno essere presentate entro il 26 giugno 2024

Il Dipartimento per la Formazione Universitaria della FLP comunica che è stato bandito un concorso pubblico su base territoriale, per titoli ed esami, per il reclutamento di un contingente complessivo di n. 1.248 (milleduecentoquarantotto) unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare nei ruoli dell'Amministrazione civile del Ministero dell'interno, nell'Area dei funzionari, secondo la seguente ripartizione:

- Funzionario Amministrativo 350 unità
- Funzionario economico-finanziario 514 unità
- Funzionario statistico 49 unità
- Funzionario informatico 182 unità
- Funzionario tecnico 3 unità
- Funzionario linguistico 150 unità

Per l'accesso al concorso, i candidati devono essere in possesso di laurea triennale, magistrale o titoli equiparati secondo la normativa vigente.

Il concorso è organizzato su base territoriale e si articola attraverso una prova scritta, una prova orale e una valutazione di titoli. Le prove e la valutazione titoli saranno distinte per profilo professionale.

La prova scritta si svolgerà esclusivamente mediante l'utilizzo di strumenti informatici e piattaforme digitali, mentre la prova orale si svolgerà in un'aula aperta al pubblico, in caso di impossibilità a procedere in tal senso, lo svolgimento della prova può avvenire in videoconferenza.

La domanda può essere presentata per

uno solo dei codici di concorso e per un solo ambito territoriale esclusivamente per via telematica nelle modalità previste dal bando. Per la partecipazione al concorso deve essere effettuato, a pena di esclusione, il versamento della quota di partecipazione di euro 10,00 (dieci/00 euro) sulla base delle indicazioni riportate su Portale "inPA".

La prova scritta, distinta per i profili professionali consisterà in un test di n. 40 (quaranta) quesiti a risposta multipla da risolvere in 60 (sessanta) minuti, con un punteggio massimo attribuibile di 30 (trenta) punti e si articolerà come segue:

- 1) n. 25 (venticinque) quesiti volti a verificare le conoscenze afferenti le materie previste nei vari profili;
- 2) n. 8 (otto) quesiti volti a verificare la capacità logico-deduttiva e di ragionamento critico verbale;
- 3) n. 7 (sette) quesiti situazionali, relativi a problematiche organizzative e gestionali ricadenti nell'ambito degli studi sul comportamento organizzativo. I quesiti descriveranno situazioni concrete di lavoro, rispetto alle quali si intende valutare la capacità di giudizio dei candidati, chiedendo loro di decidere, tra alternative predefinite di possibili corsi d'azione, quale ritengano più adeguata.

La prova si intende superata se è raggiunto il punteggio minimo di 21/30 (ventuno/trentesimi).

La prova orale, consisterà in un colloquio interdisciplinare volto ad accertare la preparazione e la capacità professionale dei candidati nelle materie della prova scritta. In sede di prova orale si procederà altresì all'accertamento della

conoscenza della lingua inglese attraverso una conversazione che accerti il livello di competenze linguistiche almeno B1 del Quadro Comune Europeo di riferimento per le lingue.

Per il profilo linguistico è necessaria la conoscenza delle lingue così come previsto dal bando.

La valutazione dei titoli, distinta per i codici concorso, è effettuata da ciascuna commissione esaminatrice, anche mediante il ricorso a piattaforme digitali, dopo lo svolgimento della prova orale nei confronti dei soli candidati che hanno superato la stessa. La valutazione è effettuata sulla base dei titoli dichiarati dai candidati negli appositi spazi della domanda di ammissione al concorso.

Sono valutati solo i titoli inseriti negli appositi spazi della domanda di ammissione al concorso e completi di tutte le informazioni necessarie per la valutazione.

Ai titoli è attribuito un valore massimo complessivo di 10 (dieci) punti nelle modalità previste dal bando.

Il Dipartimento di Formazione Universitaria della FLP, ha organizzato un corso di formazione in convenzione per gli iscritti e loro familiari, valido sia per la prova scritta che quella orale, e sarà disponibile prossimamente.

Tutte le info sul corso di formazione, saranno inoltrate attraverso un apposito comunicato.

Per tutte le altre informazioni, potete inviare una e-mail all'indirizzo laurea@flp.it.

libro

Da 0 a 99 anni (o quasi). Non è lo slogan di una pubblicità di caramelle, ma il target a cui è indirizzato l'ultimo libro di Riccardo Gazzaniga.

Abbiamo toccato le stelle. Storie di campioni che hanno cambiato il mondo è un insieme di 20 racconti di donne e uomini che attraverso lo sport hanno contribuito a cambiare, in meglio, il corso degli eventi. Grazie a un linguaggio semplice per coinvolgere i ragazzi, ma emozionante per toccare l'animo degli adulti, l'autore riesce ad avvicinare ogni tipologia di lettore a temi dalle volte spinosi da trattare, come la lotta alle discriminazioni razziali, sessuali e di genere, la disabilità, i diritti delle donne, l'immigrazione e la guerra.

Le storie.

Nel testo vengono narrate vicende già celebri, tra cui quelle di Alex Zanardi, il pilota senza tempo; Muhammad Ali, The Greatest; Gino Bartali, che nascondeva nella sua bicicletta preziosi messaggi; Tommie Smith e John Carlos, che alzarono il pugno al cielo per rivendicare i diritti dei neri di tutto il mondo. Trovano ampio spazio, però, anche episodi di atleti restati a lungo nell'ombra: Dorando Pietri,

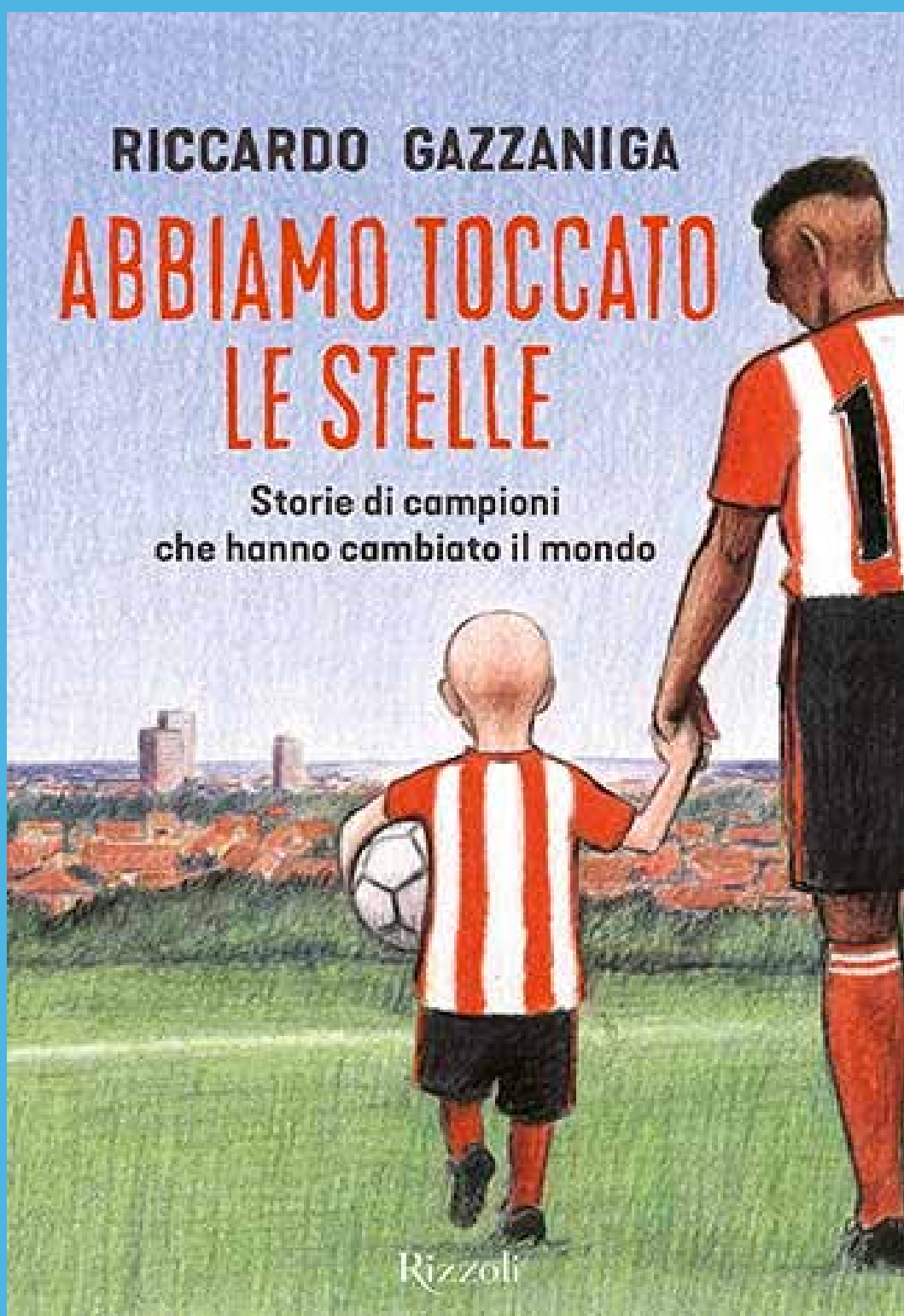
quasi medaglia d'oro alle Olimpiadi di Londra del 1908, Surya Bonaly e il suo backflip "fuorilegge", il maratoneta senza una gamba Terry Fox, l'australiano Peter Norman, che condivise il podio con Smith e Carlos. Storie di coraggio, perché alcuni dei protagonisti hanno pagato per tutta la vita il prezzo dei loro gesti eversivi; storie di ostinazione, perché lo sport è in grado di far compiere agli umani gesta omeriche. Gazzaniga riesce nella difficile sfida di far comprendere il ruolo fondamentale dello sport in tutti i settori della società passata e contemporanea e di rendere straordinariamente concreto e attuale l'insegnamento della storia.

A fare da contorno alle parole e alle storie di Gazzaniga si aggiungono le illustrazioni di Piero Macola, che anche i meno giovani apprezzeranno.

RICCARDO GAZZANIGA

ABBIAMO TOCCATO LE STELLE

**Storie di campioni
che hanno cambiato il mondo**



LIBRO

cinem

I regista Stefano Sollima, con questa sua ultima fatica cinematografica, non si discosta dal suo inconfondibile stile.

Ancora una volta i riflettori vengono puntati su una serie di personaggi attraverso i quali emerge un mondo sotterraneo fatto di corruzione e di malavita e tutto questo scenograficamente rappresentato da inquadrature che spesso risaltano una Roma spettrale e notturna, illuminata perlopiù da luci in chiaroscuro.

Tra i protagonisti della vicenda di questo film abbiamo alcuni poliziotti che si vendono per soldi ad un losco uomo di affari, un sedicenne che si trova coinvolto suo malgrado in un giro pericoloso e probabilmente senza via di uscita e poi alcuni uomini, diciamo, in pensione che un tempo facevano parte della banda della Magliana. In base alle mie impressioni personali, ho trovato che il film raggiunge le vette più alte di bellezza ad esempio nel corso dei dialoghi tra il personaggio chiamato Daytona interpretato da Toni Servillo e il poliziotto corrotto di nome Vasco interpretato invece da Adriano Giannini, oppure la sparatoria finale nella stazione di Roma nel corso delle scene finali.

In circostanze come queste mi sento di dire che ancora una volta il regista Stefano Sollima ha fatto perfettamente centro. Ma più in generale ho trovato la storia molto bella e narrativamente solida, supportata in tal caso da attori italiani di primo livello. Una pellicola fascinosamente decadente, noir, per un regista che sta facendo scuola nel suo genere



**PIERFRANCESCO
FAVINO**

**TONI
SERVILLO**

**VALERIO
MASTANDREA**

**ADRIANO
GIANNINI**

VISION DISTRIBUTION, THE APARTMENT, ALTEREO
PRESENTANO

ADAGIO

UN FILM DI STEFANO SOLLIMA

SOCCETTO E SCENeggiATURA
STEFANO BISES E STEFANO SOLLIMA

DAL 14 DICEMBRE AL CINEMA

