

# FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

# Contratto Collettivo Nazionale Lavoro

**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".**

**P**ERIODICO DELLA FEDERAZIONE  
LAVORATORI  
PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

Sito [www.flp.it](http://www.flp.it) e-mail: [flpnews@flp.it](mailto:flpnews@flp.it)

redazione: Via Roberto Bracco, 45 – 80133 Napoli

redazione romana: Via Piave, 61 – 00187 Roma

editore: FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

registrazione tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004

Iscrizione al R.O.C. n. 12298

FLP News è un periodico gratuito di informazione culturale, politica, sindacale e sociale, dell'Associazione Sindacale FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche), che informa, tutela e assiste i lavoratori italiani. E' diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

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

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

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

Associato USPI Unione Stampa periodica italiana pubblicità



FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche)

Via Piave, 61 – 00187 Roma

Tel. 06- 42000358 Fax. 06 - 42010268

e-mail: [flpnews@flp.it](mailto:flpnews@flp.it) sito internet: [www.flp.it](http://www.flp.it)

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

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

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

[Http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus\\_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](mailto:flpnews@flp.it)

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

Collaboratori:  
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore, Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli, Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli, Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo Pitotti, 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



Contra  
C  
N  
L

**06 - Pubblica amministrazione**

**08 - Formazione universitaria**

**10 - Evento**

**12 - Pubblica amministrazione**

**14 - Entrate**

**16 - MEF**

**18 - Ecofin**

**20 - Demanio**

**22 - Pensionati**

**24 - Giustizia**

**26 - Sanità**

**28 - Ruriche varie**

# CCNL FUNZIONI CENTRALI: PROSEGUE LA TRATTATIVA

**S**i 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 competenza 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.

Rimaniamo in attesa di una prossima convocazione.

# Contratto Collettivo Nazionale Lavoro

# CONVENZIONE UNIMARCONI MASTER IN DIRITTO TRIBUTARIO COSTO AGEVOLATO ESCLUSIVAMENTE PER GLI ISCRITTI FLP

**I** Dipartimento per la Formazione Universitaria comunica ai propri iscritti e loro familiari che, in aggiunta alla convenzione già in essere con l'Università Unimarconi per i corsi di Laurea, è stato sottoscritto un accordo esclusivo per gli iscritti FLP, che consente di iscriversi alla formazione post lauream a costi agevolati.

#### Obiettivi:

il Master è finalizzato ad assicurare ai partecipanti un'adeguata e completa preparazione in materia fiscale e tributaria, con riguardo sia all'ordinamento tributario nazionale sia a quello comunitario e internazionale. Il Master strutturato con una formula originale in grado di fornire sia gli strumenti classici necessari per indagare le diverse problematiche fiscali e tributarie, che le nuove evoluzioni della disciplina, in connessione costante con le altre branche della scienza giuridica, offre un percorso formativo altamente qualificato. Il Master intende formare profili professionali con approfondite conoscenze e competenze del sistema fiscale interno e europeo, e dei concetti e delle categorie salienti del diritto tributario internazionale, in grado di operare presso studi professionali e uffici fiscali di aziende e istituzioni.

#### Destinatari:

il master è di II livello ed è destinato a laureati e neolaureati in possesso di laurea, specialistica/magistrale, magistrale a ciclo unico o di vecchio ordinamento. Il Master si rivolge, inoltre, ai professionisti del ramo, ai funzionari dell'amministrazione finanziaria e degli uffici fiscali degli enti locali, che desiderano acquisire specifiche competenze in relazione ai diversi argomenti proposti nei singoli moduli.

#### Costo e agevolazioni:

Il costo del master è pari ad € 1.500,00. Il costo previsto per gli iscritti FLP e loro familiari è pari a € 1.275,00 versabili in una, due o quattro rate senza interessi.

#### Iscrizioni:

le iscrizioni sono sempre aperte. Per iscriversi, è necessario accedere al sito [www.unimarconi.it](http://www.unimarconi.it), registrarsi nella sezione in alto a destra My Unimarconi. Al termine della registrazione il sistema invierà le credenziali di accesso sulla e-mail indicata. Effettuato l'accesso, selezionare nell'offerta formativa il Master in Diritto Tributario e, la convenzione FLP.

#### Conseguimento del titolo in Diritto Tributario:

Al termine del corso, agli studenti che avranno osservato tutte le condizioni richieste e superato con esito positivo le prove di valutazione previste, e oltre ad aver maturato i 60 crediti riconosciuti, sarà rilasciato il Diploma di master universitario in Diritto Tributario ai sensi del DM 270/2004.

Per ulteriori informazioni, potete consultare il sito internet <https://www.unimarconi.it/master-in-diritto-tributario/> o inviare una email all'indirizzo [laurea@flp.it](mailto:laurea@flp.it).





**Unimarconi**  
LA PRIMA UNIVERSITÀ  
DIGITALE ITALIANA



FEDERAZIONE  
LAVORATORI PUBBLICI  
E FUNZIONI PUBBLICHE

## Master in

# Diritto Tributario

in convenzione esclusiva con la FLP

## Il Livello

### Presentazione

Il Master è finalizzato ad assicurare ai partecipanti un'adeguata e completa preparazione in materia fiscale e tributaria, con riguardo sia all'ordinamento tributario nazionale sia a quello comunitario e internazionale.

Il Master intende formare profili professionali con approfondite conoscenze e competenze del sistema fiscale interno e europeo, e dei concetti e delle categorie salienti del diritto tributario internazionale, in grado di operare presso studi professionali e uffici fiscali di aziende e istituzioni.

### Iscrizioni:

Il costo del master è pari ad € 1.500,00. Il costo previsto per gli **iscritti FLP** e loro **familiari è pari a € 1.275,00** versabili in una, due o quattro rate senza interessi.

Informazioni e contatti: Tel. +39 06 4200 0358 Email: [laurea@flp.it](mailto:laurea@flp.it)

# CYBERMIND LA VALORIZZAZIONE DEGLI ASSET INTANGIBILI DI IMPRESA

Mercoledì, 2 ottobre 2024 il Segretario Generale FLP Marco Carlomagno ha partecipato come relatore al Seminario organizzato dall'Università degli Studi Guglielmo Marconi", nell'ambito delle attività del Master "CYBERMIND", per discutere del tema "Valorizzazione degli Asset intangibili di impresa"

"Il mondo è cambiato, anche se ci si ostina a non volersene accorgere. È cambiato per prospettive di vita, per qualità di lavoro, per valorizzazione delle persone. Occorre riportare le Persone al centro, come vogliono i giovani e il mondo del lavoro. L'intelligenza artificiale sta cambiando radicalmente tutte le professioni. Occorre imparare a gestirla, studiarla, a partire dalle scuole e dalle università. Altrimenti, se si vuole continuare con il "si è sempre fatto così", non c'è futuro!"

## PROGRAMMA DELLA GIORNATA:

### CYBERMIND - LA VALORIZZAZIONE DEGLI ASSET INTANGIBILI

Data: Mercoledì 2 ottobre

Ora: 16:30 – 18:30

□ Terrazza Prati, via Plinio 44, Roma

Università degli Studi Guglielmo Marconi

(diretta on-line per chi impossibilitato)

♦ "I mutamenti del Mercato del Lavoro", Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche;

♦ "Il Cooperative Management ®", Marco Pugliese, Direttore OpenIndustry e membro CISINT - Centro Italiano di Strategia e Intelligence;

♦ "Le Certificazioni: sicurezza delle Informazioni e Ruoli d'Azienda", Maurizio Grillini, Presidente Assocontroller;

♦ "Gli Asset Intangibili d'Impresa", Iolanda Napolitano, membro del Comitato Direttivo Sindacato Nazionale Ingegneri (S.N.Ing.);

♦ "Il Master #CYBERMIND- #Intelligence, #PsicologiaCibernetica ® e #SocioPedagogia dell'Informazione ®" prof.a.c. Vittorio D'Orsi.

Ha moderato il prof. Sante Dotto.



**Unimarconi**  
LA PRIMA UNIVERSITÀ  
DIGITALE ITALIANA



**KNOSSO**



**CISINT**

Center for Cyber Security & Intelligence

# CyberMind

La valorizzazione degli  
Asset Intangibili di Impresa

**2 ottobre 2024**

**TERRAZZA PRATI**  
Via Plinio, 44 - Roma

**ore 16.30**



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

## **Si a misure repressive, ma va affrontata la crisi del sistema sanitario pubblico**

**D**opo 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 segna-

lazione 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 part: 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 assistono 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.

# È ORA DI AGIRE, SCORRERE TUTTE LE GRADUATORIE DEI CONCORSI ANCORA VIGENTI



a FLP insieme ai gruppi organizzati degli idonei scrive all'Agenzia e alla politica.

Da svariati anni il refrain è lo stesso, sia da parte dell'Agenzia che nostro: il personale è poco e continua ad esserlo anche dopo l'ingresso di circa 5.000 persone tra assistenti tecnici, funzionari tributari e

funzionari per i servizi di pubblicità immobiliare.

Solo che l'Agenzia delle Entrate non è conseguente a quanto dice il suo direttore, da ultimo in audizione dinanzi alla Commissione Parlamentare di vigilanza sull'anagrafe tributaria.

La FLP è il sindacato che da subito ha detto che, non applicandosi la legge "taglia idonei" ai concorsi per funzionario, come da sentenze del TAR Lazio Roma, bisogna non solo dare applicazione a quanto previsto dal PIAO entro fine anno (assunzione di 1.785 idonei da funzionario tributario e 153 idonei da funzionario SPI), ma anche accantonare il concorso da Funzionario previsto per il prossimo anno; i 3.170 posti, a nostro parere, dovranno essere divisi in proporzione ai posti banditi originariamente per i due concorsi da funzionario già espletati.

Per gli assistenti tecnici sono, invece, insorti problemi tecnici, non meglio specificati dall'Agenzia, che dovrebbero essere presto risolti.

Noi e gli idonei dei due concorsi per funzionario abbiamo quindi deciso di rompere gli indugi e scrivere sia all'Agenzia che alla politica, nello specifico al Viceministro Leo e ai deputati e senatori delle rispettive commissioni finanze.


Nel frattempo la FLP ha già preso contatti con alcuni politici per tentare di accelerare le decisioni dell'Agenzia. Per i funzionari SPI i sei mesi a partire dai quali si possono scorrere le graduatorie non solo per dimissioni sono già passati; per i funzionari tributari stanno per passare ed è giusto, riteniamo, che l'Agenzia quanto meno palesi le sue intenzioni.

Non cogliere l'occasione di inserire nel tessuto lavorativo persone che hanno già superato la selezione, per bandire un nuovo concorso, sarebbe un grave caso non solo di spreco di risorse pubbliche, ma anche e soprattutto una perdita di tempo per diminuire la carenza di personale che l'Agenzia non si può permettere.



**È  
ORA  
DI AGIRE**





## L'AMMINISTRAZIONE RIPROPONE, E CHIEDE LA FIRMA, SU UN CONTRATTO INTEGRATIVO IMPRESENTABILE, CHE NE SVUOTA TUTTI GLI ISTITUTI QUALIFICANTI, VANIFICANDO ANNI DI ATTESA E LE ASPETTATIVE DEL PERSONALE

**S**i è conclusa con un aggiornamento al 9 ottobre p.v. la riunione tenutasi con la delegazione di parte pubblica nazionale con all'o.d.g. la stipula del Contratto integrativo triennale di Ministero e l'accordo stralcio per l'attribuzione dei differenziali stipendiali annualità 2024.

Come FLP abbiamo, con forza, confermato le valutazioni espresse più volte, e riassunte negli ultimi notiziari sulla materia, e abbiamo ribadito l'assoluta indisponibilità a sottoscrivere un CCNI che tutto è tranne che un Contratto Integrativo triennale.

Che si configura invece come un mero accordo stralcio sulle indennità, che considera il welfare aziendale, che abbiamo strappato con il CCNL, unicamente la trasposizione delle circolari unilaterali sui vecchi sussidi, senza alcuna risorsa aggiuntiva.

Che tace sul lavoro agile e sul coworking, sul rapporto tra famiglie professionali e profili di ruolo e di competenza, che non chiarisce come ridisegnare il sistema dell'individuazione, della graduazione e delle modalità di accesso alle posizioni organizzative e di responsabilità.

Quello che viene proposto serve solo all'Amministrazione per cristallizzare situazioni di fatto, o per erogare, a regime, alle segreterie dei Capi Dipartimento e dei Direttori Generali (definendole curiosamente indennità), fino a 4.000 euro lordi annui, risorse di gran lunga superiori a quelle che vengono previste per le posizioni organizzative, o per le istituendo posizioni di responsabilità.

Il tutto mentre negli Uffici territoriali del MEF nessuna indennità viene prevista per chi lavora agli sportelli delle RTS, o è a diretto contatto con l'utenza, in realtà caratterizzate da grave sottorganico e carichi di lavoro inaccettabili.

Eppure, su questo documento (non sappiamo come definirlo altrimenti), pasticciato e inaccettabile, incredibilmente la





maggioranza delle OO.SS pare disponibile a pronunciarsi favorevolmente, e solo la nostra dura presa di posizione, ha impedito che nella giornata di ieri si procedesse in tal senso.

Accettando ad esempio la fantasiosa teoria dell'Amministrazione che senza questo "integrativo" non sarebbe possibile sottoscrivere poi l'Accordo per l'attribuzione dei differenziali stipendiali 2024.

Affermazione che non è suffragata di fatti, atteso che il finanziamento dei differenziali stipendiali grava sul FRD 2024, e non sul Contratto integrativo. E che quindi basta evidenziare nell'accordo in parola, che si configura come accordo stralcio del FRD 2024, la disponibilità delle risorse impegnate e la loro caratteristica di certezza e stabilità.

Chi si assumerà la responsabilità di dare il via libera a quest'operazione, non firmerà un Contratto integrativo, ma darà un lasciapassare all'Amministrazione per avere mano libera negli anni a venire, senza passare per la trattativa sul Fondo, nella gestione delle indennità, delle posizioni organizzative e degli

istituti della turnazione e della reperibilità.

Sui differenziali stipendiali, trattandosi di un accordo ponte necessario per concludere il triennio con l'attribuzione del differenziale a chi ne è rimasto escluso nelle procedure precedenti, abbiamo dichiarato la nostra disponibilità a sottoscrivere l'intesa, a condizione che vengano recepite alcune modifiche sulle griglie della valutazione, sui criteri di valorizzazione dell'esperienza professionale, sui criteri di precedenza in caso di parità di punteggio (continua a stonare l'insistenza sulla precedenza per il lavoro all'estero).

Condizioni queste necessarie perché, lo ricordiamo, i differenziali attribuibili nelle Aree sono notevolmente superiori a quelli necessari per permettere il riconoscimento economico agli esclusi negli anni scorsi e sono quindi in ballo numerosi nuovi differenziali da attribuire a chi "è passato nel triennio precedente". E ogni scelta fatta nei criteri o nei punteggi non sarà, quindi, indifferente.

# CONCLUSO IL 3° CONGRESSO NAZIONALE FLP ECOFIN – AGENZIE FISCALI RIAFFERMATI A GRAN VOCE I VALORI DELLA LIBERTA', AUTONOMIA E INDIPENDENZA DELLA FLP

***Eletti i nuovi organismi statuari (con l'ingresso di tanti nuovi giovani colleghi), delineata la strada da continuare a percorrere in difesa dei lavoratori, la FLP Ecofin – Agenzie Fiscali riparte in modo compatto e unitario con l'obiettivo di sempre: la difesa e la tutela dei lavoratori!***

# S

Si è concluso il 3° Congresso Nazionale della FLP Ecofin – Agenzie Fiscali, svoltosi a Montesilvano (Pescara) nei giorni 4, 5 e 6 ottobre 2024, che ha visto la massiccia partecipazione dei 182 delegati eletti nei vari Congressi Territoriali

svolti nei mesi scorsi.

Oltre ai predetti delegati e ai componenti della Segreteria Nazionale uscente, al Congresso ha presenziato per la Federazione anche il Segretario Generale Marco Carlomagno e il Responsabile dell'Area Contrattazione Roberto Cefalo.

Dopo le iniziali procedure di rito, si è entrati nel merito dei lavori congressuali con la relazione del Coordinatore Generale uscente, Roberto Sperandini, che in modo mirato e con l'ausilio di slides e tabelle, ha tracciato una sintesi e un bilancio complessivo dell'intensa attività svolta come segreteria nazionale e da parte di tutti i coordinamenti territoriali, evidenziando l'importante crescita generale che il Coordinamento ha fatto registrare nell'arco dei 5 anni di mandato trascorsi dal precedente Congresso del 2019.

Molto è stato fatto, non solo in termini di crescita degli iscritti, componenti RSU e nuove strutture territoriali, ma anche in termini di maggiore serietà, incisività, propositività, visibilità e credibilità tra i lavoratori

e nei tavoli sindacali, ma molto c'è ancora da fare.

Nella seconda parte della sua relazione invece il Coordinatore ha posto al centro del dibattito congressuale i sempre essenziali e attuali temi dell'indipendenza e dell'autonomia del sindacato e a maggior ragione della nostra organizzazione da ogni forma di pressione e ingerenza esterna.

Valori che, nei giorni scorsi, erano stati messi in discussione e che hanno provocato preoccupazione e timori tra i nostri iscritti e simpatizzanti.

Non è mancato inoltre lo stimolo per discutere i temi legati alla definizione della linea sindacale, delle strategie e le progettualità future che i nuovi organismi statuari avranno il compito di portare avanti.

All'intervento del Coordinatore Generale uscente, hanno fatto seguito quelli degli altri componenti della Segreteria Nazionale, e poi quello del Segretario Generale Carlomagno, che ripercorrendo i 25 anni di vita della FLP, ha rimarcato i valori fondanti che continuano ad orientare oggi come allora, l'agire del nostro sindacato: libertà, autonomia, indipendenza, democrazia interna, fiducia e rispetto reciproco, la nostra diversità rispetto alle altre rappresentanze sindacali e la convinzione nel lavoro di squadra.

È seguita poi la partecipazione e l'intervento appassionato di numerosissimi delegati in rappresentanza delle varie realtà territoriali, che hanno espresso le proprie considerazioni e punti di vista sui temi oggetto di confronto, a tratti anche con accesa e vivace

**3° CONGRESSO NAZIONALE**

# **FLP ECOFIN AGENZIE FISCALI**



**SEA LION HOTEL**

**Montesilvano (PE)**

**04- 06 ottobre 2024**



dialettica; tutti, comunque, accomunati dal medesimo spirito comunitario volto unicamente alla tutela e salvaguardia dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Dagli interventi dei delegati ha preso corpo man mano il documento di rivendicazioni (la mozione finale) in cui sono state evidenziate le direzioni su cui il Coordinamento Nazionale si muoverà, in sinergia con la Federazione e la Confederazione, per cercare di migliorare le condizioni di lavoro, da quelle di ordine economico a quelle di valorizzazione del personale, dalla revisione dei sistemi di valutazione all'implementazione del lavoro agile e tutte le altre modalità per permettere una migliore conciliazione vita-lavoro, dalla realizzazione effettiva della quarta area (le Elevate Professionalità) al recupero di materie di contrattazione, dalla realizzazione del benessere organizzativo alla maggiore attenzione alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al termine del lungo e appassionato dibattito, nei delegati è prevalso un forte e rinnovato spirito unitario e comunitario che ha portato tutta l'Assemblea a chiedere a gran voce al Coordinatore Generale uscente di proseguire ancora nella guida del Coordinamento per traghettarlo fino alle prossime elezioni RSU e per preparare il terreno a una nuova squadra, nel frattempo profondamente ringiovanita ma competente e preparata, in grado di affrontare le innumerevoli battaglie che ci attendono già da domani.

Il Congresso ha proceduto quindi ad eleggere all'unanimità il nuovo Comitato Direttivo Nazionale, composto da 51 membri e poi al suo interno, sempre all'unanimità ha eletto, confermandolo, Roberto Sperandini come nuovo Coordinatore Generale e una nuova Segreteria Nazionale composta da 7 membri (Paolo Cocozzello, Michele Di Martino, Giuseppe Mancini, Vincenzo Loris Mupo, Roberta Ostoni, Mario Pentasuglia e Giuseppe Vetrone).

Il Comitato Direttivo ha deliberato anche la costituzione di un Ufficio di coordinamento per le politiche contrattuali composto da 10 membri, mentre il Congresso ha eletto anche i 71 delegati che, in rappresentanza del Coordinamento, parteciperanno al Congresso Nazionale di Federazione FLP che si svolgerà nel prossimo mese di novembre a Salerno.

Riportiamo di seguito la composizione degli organismi eletti e alleghiamo la mozione finale e conclusiva del Congresso approvata all'unanimità.



## Lettera aperta a tutti i lavoratori sugli esiti della procedura di sviluppo del personale dipendente 2024!

**A** seguito della riunione tra l'Agenzia e le OO.SS., la DRUO ha concluso l'iter per l'assegnazione dei passaggi di livello per l'anno 2024. Secondo quanto previsto, i Direttori Apicali di ogni struttura stanno consegnando ai propri collaboratori (esclusi i responsabili di U.O.), individuati secondo i criteri fissati con l'Accordo del 21 giugno u.s., le schede di valutazione individuali e le lettere formali di passaggio di livello i cui effetti

economici, incluso gli arretrati maturati (dal 1 luglio 2024), saranno riportati nel prossimo cedolino di ottobre.

Alcuni dei nostri iscritti FLP ci hanno già segnalato alcune incongruenze e difformità nella gestione di tali procedure a livello territoriale (c.d. applicazione a macchia di leopardo) e nel rispetto delle modalità applicative di quanto stabilito, anche in materia di trasparenza. L'Accordo dello scorso 21 giugno prevede:

1. Pubblicazione dell'accordo e dell'allegato tecnico sulla intranet dell'Agenzia del Demanio.



**2. Briefing con i responsabili apicali di centro e di territorio al fine di illustrare le modalità applicative dell'accordo, con particolare riferimento ai criteri di valutazione.**

**3. Informazione e comunicazione preventiva da parte di DRUO rivolta a tutto il personale sulle modalità applicative dell'accordo.**

**4. Comunicazione ad ogni singolo dipendente avente i requisiti per accedere alla manovra, della valutazione complessiva e delle schede di valutazione delle singole componenti.**

**5. Comunicazione a tutto il personale sugli esiti aggregati della manovra.**

**6. Feedback del valutatore su richiesta del valutato.**

**Pertanto - considerato che l'Agenzia e le OO.SS. hanno con-**

**diviso che l'equa e trasparente valorizzazione delle risorse, della loro capacità professionali, delle attitudini, dell'esperienza nelle varie attività svolte, rappresenta uno degli aspetti qualificanti delle politiche di sviluppo del personale in relazione alle esigenze operative di efficienza, efficacia e produttività dell'Ente - per consentirci di svolgere nel modo più completo e accurato possibile l'analisi di quanto accaduto e rappresentare, nonché contestare ove necessario, alla DRUO gli aspetti critici che sono emersi, chiediamo a tutti i lavoratori dell'Agenzia di inviare al seguente indirizzo e-mail: [agenziemef@flp.it](mailto:agenziemef@flp.it) ogni segnalazione, racconto di eventi particolari, e tutto quanto possiate ritenere utile per sviluppare sempre di più la cultura della valorizzazione di ogni dipendente!!!**

# XXIII RAPPORTO INPS SU PENSIONI, LAVORO E SOCIALE

## SISTEMA PREVIDENZIALE OGGI IN EQUILIBRIO, MA PROBLEMI POSSIBILI PER IL FUTURO

**A**lla presenza del Capo dello Stato, della Ministra del Lavoro, di altre cariche dello Stato e delle OO.SS. rappresentative del personale dell'Ente, il Presidente dell'INPS G. Fava ha presentato il 24 u.s. il "XXIII Rapporto annuale dell'Istituto" (clicca) che reca la fotografia dell'attuale stato di salute del lavoro, del sistema pensionistico e delle politiche sociali del nostro Paese.

Per questo, è utile uno sguardo più da vicino.

Allo stato, dai numeri forniti dall'Istituto, il sistema pensionistico risulta complessivamente in equilibrio sotto il profilo della spesa, lo stesso Presidente Fava ha confermato che "la tenuta dei conti è assolutamente in equilibrio". Qualche problema però, a suo giudizio, si profila comunque all'orizzonte, e questo in virtù del calo della natalità e del progressivo invecchiamento della popolazione, che fa lievitare di anno in anno i numeri dei pensionati rispetto a quelli, proporzionalmente ridotti, dei lavoratori attivi. Diamo qualche dato.

L'età media di uscita dal mondo del lavoro e di collocamento in pensione è di 64,2 anni, dunque minore rispetto ai 67 anni d'età previsti per la pensione di vecchiaia, e questo in ragione della possibilità di uscita anticipata che il nostro sistema ancora contempla (quote varie; opzione donne; APE social; etc.), ancorché a fronte di requisiti negli anni sempre più pesanti, che hanno ovviamente rallentato e di molto le uscite.

Questa situazione determina, a parere dell'Istituto, un elemento di rischio in futuro sotto il profilo della tenuta dei conti, che a nostro avviso da qualche anno viene fronteggiato secondo uno schema oramai collaudato: rinviare sine die la riforma della Fornero e ridurre invece, anno dopo anno, le uscite anticipate, ricorrendo a diversi stratagemmi (calcolo

solo contributivo; slittamento finestre mobili; requisiti più penalizzanti; etc.).

Alla data del 31 dicembre 2023, il numero dei pensionati nel nostro paese era pari a circa 16,2 milioni, dei quali 8,4 milioni le donne e solo 7,8 milioni i maschi, con un costo complessivo lordo a carico INPS pari a 347 miliardi di euro. Ma, a fronte di un numero più consistente (52%), il reddito medio da pensione per le donne risulta di molto inferiore a quello degli uomini: dei 347 mld € pagati da INPS, solo 153 mld vanno alle donne, e il loro reddito medio da pensione è pari solo a 1.524,35 € a fronte di quello degli uomini pari a 2.056,91 €.

Il "Rapporto" offre inoltre alcuni dati interessanti anche sul fronte del lavoro dipendente. All'incremento occupazionale non ha corrisposto un incremento dei salari tale da compensare l'inflazione: i salari sono cresciuti mediamente del 6,8%, a fronte di una crescita dei prezzi di più del doppio (15-17%). Ancora: dopo una maternità, le donne subiscono un calo dei redditi annui di circa il 76%, e tornano ai livelli precedenti solo dopo 5 anni, e inoltre, dopo un figlio, la possibilità di uscita dal lavoro sale del 18% per le lavoratrici. Infine, i giovani, che risultano sottoimpiegati e sottopagati: a fronte di una retribuzione media annua 2023 del lavoro dipendente pari a quasi 26mila€, gli under 30 guadagnano poco più di 14mila €, con evidenti riflessi negativi anche sulle future pensioni.

C'è dunque un problema di genere e un problema legato alle nuove generazioni.

Nel complesso, dal "Rapporto" emerge una situazione con parecchie tinte negative per il futuro: allora, per garantire la sostenibilità del sistema pensionistico va allargata la base contributiva, migliorate le condizioni del lavoro e aumentate le retribuzioni, e per questo necessitano risposte urgenti e adeguate del Governo.



# FONDO RISORSE DECENTRATE 2023

**S**i è tenuta la riunione per la definizione del Fondo risorse decentrate 2023.

L'Amministrazione ha presentato un testo che ricalca gli accordi degli anni precedenti. Come FLP riteniamo che, considerato che purtroppo ragioniamo su risorse

già definite dall'Amministrazione con la costituzione del Fondo a invarianza normativa - quindi con tutti i vincoli e le ristrettezze che conosciamo - la strada migliore da perseguire è quella di un'intesa in tempi brevissimi per permettere comunque al più presto l'erogazione delle "purtroppo" esigue risorse al personale.

La partita bisognerà giocarla a partire dal FRD 2024 dove sono previste somme aggiuntive e quindi la

possibilità di riconoscere tutta una serie di professionalità e attività, oggi escluse, da una tipologia di accordo che risale agli anni scorsi e che in molte parti appare superato. In ogni caso abbiamo chiesto di conoscere nel dettaglio la costituzione del FRD in quanto per il DOG non ci tornano i conti e non è pensabile che, seppur di poco, le somme disponibili siano addirittura inferiori a quelle del 2022. Così come abbiamo chiesto che





venissero individuate in modo preciso tutte quelle assenze dal servizio che, tutelate da norme di legge e disposizioni contrattuali, debbono essere equiparate alla presenza, per impedire discriminazioni o mancate tutele in caso di malattia grave, maternità etc...o perpetrare la giungla che oggi c'è nelle contrattazioni territoriali.

Riteniamo che vi fossero comunque tutte le condizioni per firmare, ma l'Amministrazione ha invece optato per un rinvio al 9 ottobre per verificare le richieste (!?) Nel corso della riunione il Capodipartimento del DOG Dott. Campo ha presentato uno schema di possibile ripartizione delle risorse derivanti dal PNRR, disponibili a

partire dal 2024, e derivanti dalle mancate assunzioni ivi previste rispetto alla programmazione effettuata.

Somme destinate al personale che comunque ha permesso il raggiungimento degli obiettivi in una situazione di grave carenza di organico.

Si tratta di somme rilevanti che entrano nel FRD 2024, destinate alla contrattazione, che permetteranno quasi di raddoppiare l'attuale disponibilità complessiva del FRD del DOG.

L'assegnazione è prevista a breve e sarà contenuta in un'apposita Direttiva alla firma del Ministro Nordio.

Nel corso della riunione come FLP abbiamo anche chiesto la ripresa delle trattati-

ve sul nuovo ordinamento professionale, in quanto pur consapevoli delle criticità manifestatesi in questi mesi, non possiamo accantonare l'argomento, o fare come gli struzzi, mettendo la testa sotto la sabbia.

#### **PROGRESSIONI ECONOMICHE 2023**

Infine, abbiamo sollecitato l'adozione dell'invio a NOI PA dei dati dei vincitori delle progressioni economiche 2023 per permettere l'aggiornamento delle bustepaga e la corresponsione degli arretrati a partire da gennaio 2023. Cosa che dovrebbe avvenire a giorni.

Su questo vigileremo per evitare ulteriori e non giustificati ritardi.

# Rinnovo Ccnl 2022-2024 Comparto Sanità Pubblica

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE LAVORO

**I**l 26 settembre 2024, nella nuova sede Aran, si è svolto un incontro per riprendere la trattativa per il rinnovo del contratto nazionale del comparto sanità pubblica.

In apertura di confronto, l'Aran ha distribuito una Tabella e illustrato una proiezione ipotetica relativa agli incrementi economici tabellari che deriverebbero dalla distribuzione delle

risorse ad oggi stanziare per il contratto. Si tratta di un incremento della cd massa salariale pari al 5,78%, a fronte di un'inflazione, nel triennio, di quasi il triplo, a cui vanno aggiunte le somme destinate agli operatori del pronto soccorso.

L'ipotesi prospettata destinerebbe il 5,2% (sul totale di 5,78) agli incrementi tabellari, lasciando per il finanziamento di tutto il resto (indennità, fondi, incarichi e DEP) solo lo 0,58% che, in pratica, porterebbe



a un incremento medio a regime sul tabellare di 130€ lordi, rispettivamente: 115, 120, 127, 135, 193, con una evidente sproporzione tra le diverse fasce, a cui andrebbero aggiunte solo delle briciole, pari a circa 15€ lordi, per il finanziamento di tutto il resto.

E' doveroso precisare che più della metà delle risorse stanziare per il rinnovo (circa il 52%) viene già percepita dai lavoratori come indennità di vacanza contrattuale. Il che significa che, prendendo per buona l'ipotesi Aran, su 130€ lordi medi già 67 vengono percepiti in busta paga e la contrattazione potrà solo dibattere su come destinare i restanti 63 euro.

Di fronte a questa prospettiva, appare necessario sottolineare come l'insufficienza delle risorse non consenta di affrontare pienamente la discussione sul rinnovo, essendo indispensabile mobilitarsi per reperire ulteriori stanziamenti per poter rispondere alle legittime aspettative dei lavoratori e garantire loro condizioni di lavoro di qualità.

Si è poi passati a discutere alcuni aspetti della bozza inviata dall'Aran e ogni O.S. ha esposto le proprie osservazioni e proposte.

A proposito del sistema degli incarichi, da più parti è stata ribadita la necessità di prevedere, per il personale con incarico professionale di base, un incremento del suo valore allo scadere dei 5, 10 e 15 anni di servizio, a condizione che non siano titolari di altri incarichi, ma a nostro parere andrebbe comunque raddoppiata.

Uguualmente, per gli incarichi di funzione è stato chiesto di elevare il limite oltre il quale i titolari non possono percepire compensi per lavoro straordinario, da 5000 a 7-8000 euro.

E' stata espressa la preoccupazione che le prestazioni aggiuntive – che andrebbero estese anche alle professioni sociosanitarie: assistenti sociali e OSS – non vengano usate per sopperire alla cronica carenza di organico, per cui serve un piano di assunzioni.

Interessante la richiesta di alleggerimento dei carichi di lavoro – già previsto dall'Atto di indirizzo – per chi ha superato i 60 anni.

Per quanto riguarda le indennità specifiche, per la CSE Sanità andrebbero estese a tutti i professionisti della salute.

Sulla formazione obbligatoria e degli ECM riteniamo importante dare attenzione anche alla formazione dei professionisti non sanitari, esclusi dagli ECM, su cui non è stata posta attenzione.

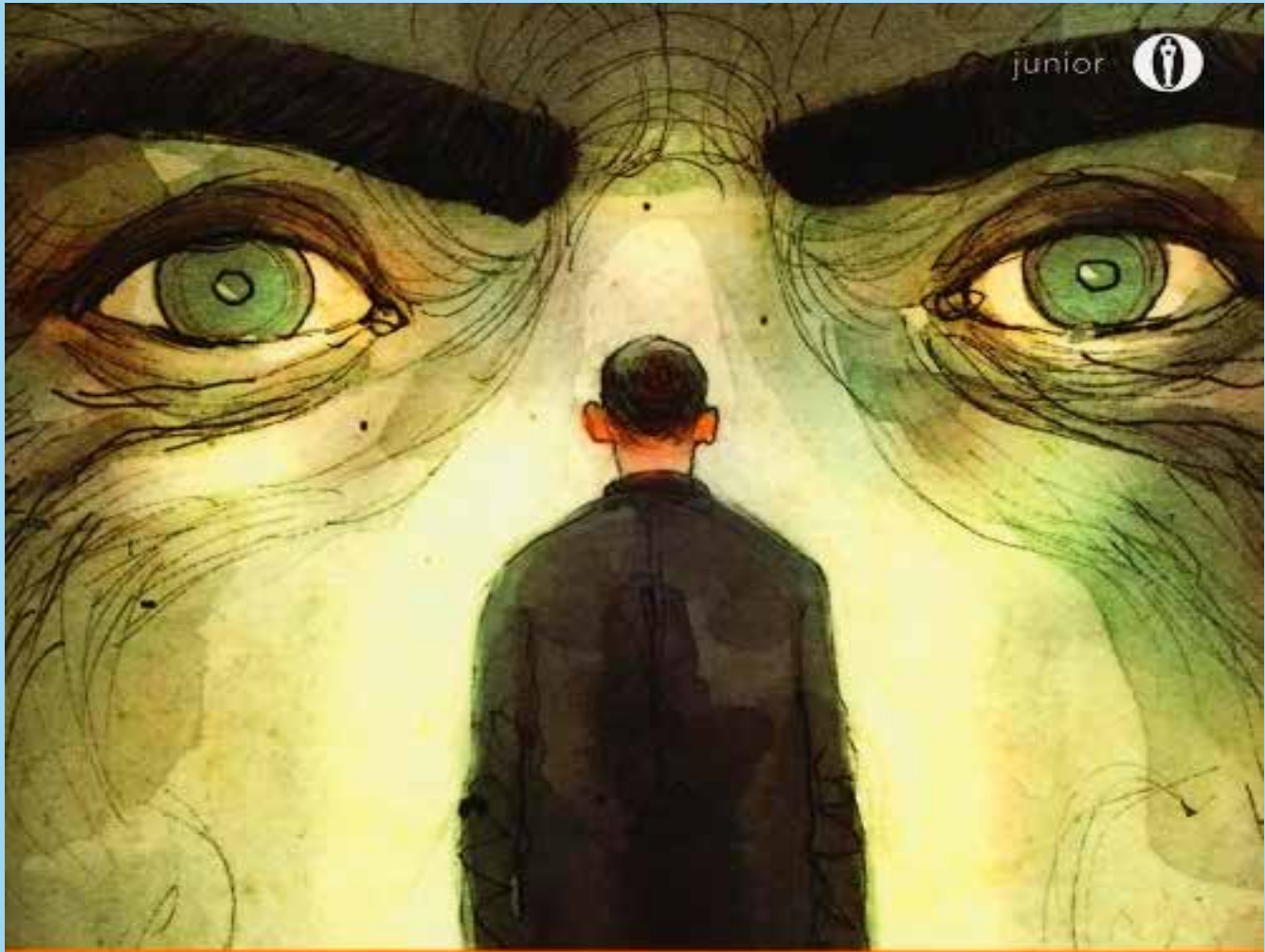
---

# libbro

**L'**azione si svolge in un futuro prossimo del mondo (l'anno 1984) in cui il potere si concentra in tre immensi superstati: Oceania, Eurasia ed Estasia. Al vertice del potere politico in Oceania c'è il Grande Fratello, onnisciente e infallibile, che nessuno ha visto di persona ma di cui ovunque sono visibili grandi manifesti. Il Ministero della Verità, nel quale lavora il personaggio principale, Smith, ha il compito di censurare libri e giornali non in linea con la politica ufficiale, di alterare la storia e di ridurre le possibilità espressive della lingua. Per quanto sia tenuto sotto controllo da telecamere, Smith comincia a condurre un'esistenza "sovversiva". Scritto nel 1949, il libro è considerato una delle più lucide rappresentazioni del totalitarismo.

Un libro assolutamente da leggere. Una chiara descrizione del totalitarismo, con un futuro sempre incerto e traballante. Scoprirete il vero senso del famoso, e per nulla culturale, reality show Il Grande Fratello. Ci credereste che un reality, così lontano dai libri, possa aver preso il nome

da una lettura pilastro? Il Grande fratello prendere il nome dal personaggio creato da George Orwell. Dittatore di uno stato totalitario, dove ogni individuo è tenuto sotto controllo, in qualsiasi sua attività, dalle autorità mettendo in evidenza la superiorità della piramide gerarchica. Una lettura dura da digerire e non per la complessità con cui è scritta, anzi molto lineare e semplice, ma per la complessità di ciò che racconta. Come l'essere umano è così debole da farsi trascinare a credere ciò che pochi vogliono. Anche se la lettura è una storia inventata - ma leggendo la biografia di Orwell vedremo molti fondi di verità - ci accorgiamo di come il popolo reagisce in certe situazioni politiche non corrette. Una lettura necessaria, che ci serve ad aprire meglio gli occhi e alzare la testa.



junior 

George Orwell

1984

presentato da Robert Harris



OSCAR MONDADORI

# cinem

**I**mmigrato a Parigi dalla Guinea, il giovane Souleymane attende con ansia il colloquio con l'ufficio immigrazione locale per ottenere asilo e regolarizzare la presenza in Francia. Nel frattempo sbarca il lunario sfrecciando per la città in bicicletta e facendo consegne, subaffittando il profilo su un'app da un conoscente. Per dormire, deve prenotare ogni giorno un posto letto nella sistemazione provvisoria statale e presentarsi in tempo la sera alla partenza del pullman, schivando i vari ostacoli umani e istituzionali che cercano di mettergli i bastoni tra le ruote.

L'analisi delle storture indegne della gig economy si unisce all'esplorazione della vita di un migrante nell'Europa di oggi: dall'unione dei due temi il regista francese Boris Lojkine trae una contemporanea odissea a rotta di collo per le strade di una Parigi notturna, dal ritmo serrato e dalla solida costruzione narrativa.

Seppur non illuminante dal punto di vista strettamente cinematografico, il terzo film di Lojkine trova ampiamente un motivo di esistere nella capacità di aprire gli occhi di un assonnato pubblico europeo, che troppo spesso fa finta di non vedere cosa succede per strada agli ordini di delivery.

L'esordiente Abou Sangare dona a Souleymane un pathos controllato e quasi inscalfibile, intento a tenere insieme in qualche modo i pezzi di una routine impossibile. Lojkine, che viene dal documentario, gli sta addosso con la macchina da presa e ne mette in fila le vicende in modo cronachistico, coprendo ogni aspetto del suo quotidiano: le consegne, sì - con tanto di periodica corsa contro il tempo per rispondere

alle verifiche d'identità di una app non a suo nome - ma anche la situazione abitativa precaria e la ripetizione scolastica di una storia inventata, da imparare a memoria per assicurarsi la residenza tramite l'aiuto di un'industria di "facilitatori" ben poco affidabile.

In mezzo un caleidoscopio di personaggi, chi messo meglio e chi peggio, che mandano in scena un'umanità variabile, dagli sfruttati che sfruttano a loro volta fino ai piccoli momenti di gentilezza che sembrano oasi nel deserto di una società ostile. Apparizioni fugaci, perché nel film tutto si muove veloce e frenetico, e infatti il montaggio a cura di Xavier Sirven è il vero valore aggiunto.

Lojkine riserva poi nel finale un ruolo piccolo ma significativo - perché è lì che tutto va a parare - a Nina Meurisse, che per lui era già stata protagonista nella storia vera e tragica del precedente Camille. È in qualche modo il simbolo del suo cinema, che crede al valore del reale a costo di risultare didascalico; La storia di Souleymane è però il migliore dei suoi tre film, perché limita lo sguardo al terreno di casa, e attraverso quella componente didascalica costringe lo spettatore a fare i conti con le urgenti contraddizioni del loro mondo

na



cinema

