

FLPNEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

Pa, la protesta dei sindacati per i tagli al turnover in manovra: "Scelta incomprensibile"

IN QUESTO NUMERO

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

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici



IV CONGRESSO FLP

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

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

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

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

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

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

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

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

PERIODICO DELLA FEDERAZIONE
LAVORATORI
PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

Sito www.flp.it e-mail: flpnews@flp.it

redazione: Via Roberto Bracco, 45 – 80133 Napoli

redazione romana: Via Piave, 61 – 00187 Roma

editore: FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

registrazione tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004

Iscrizione al R.O.C. n. 12298

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

08 - CSE

12 - Entrate

14 - Demanio

16 - ADM

20 - EPNE

22 - Pensionati

24 - Giustizia

26 - Sanità

28 - Ruriche varie

Pa, la protesta dei sindacati per i tagli al turnover in manovra: “Scelta incomprensibile”

Per il segretario del sindacato autonomo la norma che prevede la sostituzione del 75% del personale che lascia il servizio interviene “su amministrazioni che hanno già gravi carenze di organico, con personale ridotto e con età elevata”*

Un interessante articolo di Rosaria Amato su La Repubblica riporta le dichiarazioni della FLP.

La legge di Bilancio ha sorpreso i sindacati definendo le risorse non solo per il triennio 2025-2027, ma anche per quello successivo, 2028-2031. Risorse future, da reperire con future manovre.

Ma intanto quella attuale per il 2025 stabilisce che potrà essere sostituito solo il 75% del personale che lascia il servizio nelle Pubbliche Amministrazioni: «Una scelta incomprensibile, ne chiediamo l’eliminazione», protesta il sindacato autonomo FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche.

«Esprimiamo forte contrarietà, anche alla luce di quanto più volte dichiarato in questi mesi da autorevoli esponenti del governo sulla necessità di un rilancio dei piani assunzionali. – afferma Marco Carlomagno, segretario generale FLP – Tanto più che ci troviamo ad operare in amministrazioni che hanno già gravi carenze di organico, con personale ridotto e con età elevata». L’età media nella Pubblica Amministrazione varia da un comparto all’altro, ma si colloca intorno ai 50 anni.

«Come FLP - conclude Carlomagno - chiederemo che tale norma in sede di discussione parlamentare venga eliminata, perché una sua approvazione comporterebbe meno servizi a cittadini e imprese, un indebolimento della lotta

all’evasione e al sommerso, meno qualità nei servizi, già al collasso».

Solo pochi giorni fa, a Cernobbio, a margine di ComoLake, il ministro della Pa Paolo Zangrillo aveva affermato che «abbiamo da un lato la necessità di gestire un processo di turnover che sarà significativo anche dal punto di vista quantitativo nei prossimi anni. Da qui al 2032 un milione di dipendenti pubblici maturerà i requisiti per la pensione. Quindi noi abbiamo bisogno di sostituire queste persone e abbiamo bisogno di farlo quindi con la capacità di essere attrattivi soprattutto verso le nuove generazioni».

Mentre, quando si è diffusa la notizia sulla norma in legge di Bilancio, ha ammesso di non essere “contento” del taglio: «Se fossimo in un mondo ideale dove tutto funziona perfettamente, dovrei dire che non sono tanto contento della notizia di un taglio del turnover. Ma non viviamo in un modo ideale e quindi ciascuno deve fare la sua parte e chi sta al governo deve comprendere cosa serve per tenere sotto controllo i conti dello Stato».

Il ministro ha poi aggiunto che la misura «Non incide in maniera significativa sul processo di ricambio generazionale e sul processo di gestione del turnover: riguarda solo il 2025, non coinvolge gli enti territoriali più piccoli, fino a 20 dipendenti, non coinvolge la sanità».

La norma è stata contestata anche dal Pd: in una nota il deputato del Pd Arturo Scotto l’ha definita «una scelta scellerata».

RINNOVO CCNL FUNZIONI CENTRALI LE POSIZIONI DELLA FLP

Si è tenuta all'Aran una nuova riunione per il rinnovo del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024, e si è discusso nel merito di un ulteriore testo presentato dall'Aran. "Valutiamo positivamente l'accoglimento, nel nuovo testo, di alcune delle nostre richieste formulate in questi mesi nel corso del negoziato, che hanno migliorato in modo significativo la proposta originaria.

Tuttavia, restano ancora aperte alcune questioni fondamentali, che in caso di risoluzione diventerebbero decisive per arrivare alla sottoscrizione del CCNL" - ha affermato Marco Carlomagno, Segretario Generale della FLP. Per la FLP è assolutamente necessario intervenire sull'ordinamento professionale, rendendo effettivamente esigibile l'area delle elevate professionalità, permettendo il proseguimento della valorizzazione del personale con le procedure di passaggio tra le aree, anche attraverso la proroga delle procedure in deroga previste dall'art. 18 del CCNL 2019-2021, e individuando nuove modalità di riconoscimento professionale all'interno dell'area dei funzionari.

Afferma infatti Carlomagno che - "questo consentirebbe di superare l'attuale precarietà degli incarichi di posizione organizzativa e di responsabilità, che devono essere rivalutati e attribuiti con procedure certe e trasparenti, in grado di garantire ai lavoratori effettive chances di vincita e non solo partecipazione" .

Ancora, per la FLP, è fondamentale implementare il lavoro agile, superando i vincoli ancora frapposti dalle

Amministrazioni per la loro concessione e le attuali penalizzazioni, a partire dal riconoscimento del buono pasto. L'altra proposta già esplicitata e ribadita al tavolo odierno, è quella di prevedere l'istituzione - su base volontaria - della settimana di lavoro su quattro giorni.

Infine il Segretario Generale FLP ha dichiarato che "nel percorso di tutela della salute, che da anni ci vede impegnati in prima linea, devono essere garantite e tutelate dal Contratto anche le prestazioni connesse agli screening sanitari disposti dal Ministero della Salute e dalle regioni nel campo della prevenzione oncologica".

Queste modifiche, se verranno recepite nel testo che l'Aran presenterà nella prossima riunione, permetteranno di definire il CCNL 2022-2024, nonostante le criticità legate al mancato pieno recupero dell'inflazione del triennio.

E questo potrebbe consentire, già a inizio 2025, di aprire il negoziato per il rinnovo del CCNL 2025-2027.



CONFRONTO AL MINISTERO DELLA SALUTE SUI TEMI DELLA SANITA' PRIVATA, CSE CHIEDE MAGGIORI RISORSE IN MANOVRA PER IL SETTORE SANITARIO

Si è tenuta, presso il Ministero della Salute, alla presenza del Capo di Gabinetto dr. Marco Mattei, una riunione sul tema e sulle problematiche, anche legate al rinnovo contrattuale, della sanità privata, in particolare di quella convenzionata con il SSN, a cui ha partecipato anche la nostra Confederazione.

In un quadro generale di forti carenze strutturali dell'intero SSN, il settore della Sanità privata ha molteplici criticità, anche nel rapporto con il settore pubblico, che l'attuale complessità del sistema frammentato della contrattazione (con una miriade di contratti nazionali sottoscritti con diverse associazioni datoriali) non agevola, con i CC.CC.NN.LL. scaduti da anni: il record è quello del CCNL RSA ARES AIOP scaduto da ben 12anni!

Mentre i datori di lavoro tardano a rinnovare i contratti, perché lamentano insufficienti risorse, dall'altra ci sono lavoratori del comparto che, a parità di professione, hanno stipendi ben al di sotto dei colleghi del settore pubblico, che già non naviga nell'oro.

A parere di CSE, occorrerebbe un allineamento, anche a gradi.

Mattei ha riferito del confronto con la parte datoriale informando che, nell'obiettivo di equiparare i contratti privati con quelli pubblici, il Ministero sta lavorando affinché una quota delle tariffe DRG, di cui si prevedono incrementi nel DDL di bilancio oggi all'esame della Camera, sia destinata agli aumenti contrattuali per il personale della sanità privata ren-



dendo, al contempo, la revisione delle tariffe biennale. Questa manovra, se attuata, quindi, dovrebbe “blindare” una parte delle risorse relative all’aumento delle retribuzioni dei lavoratori delle strutture private accreditate agli adeguamenti contrattuali del personale del comparto, rendendo forse più stabile il sistema dei rinnovi. In aggiunta, sarebbe certamente utile agganciare l’accreditamento delle strutture sanitarie e socio-sanitarie al puntuale rinnovo dei contratti di lavoro. Sull’argomento, il Capo di Gabinetto ha preannunciato la riconvocazione del tavolo tra un paio di settimane. Nel corso del nostro intervento come CSE, abbiamo però colto l’occasione del confronto odierno con il Capo di Gabinetto per porre un altro paio di questioni che interessano il mondo della Sanità.

La prima riguarda gli episodi gravissimi di violenza a danno del personale sanitario, sulle quali c’è stato un primo confronto con il Ministro Orazio Schillaci in data 19 ottobre u.s., e dei cui contenuti abbiamo riferito nel Notiziario CSE n. 2 del 20.10.2024, rispetto al quale il Capo di Gabinetto si era impegnato a calendarizzare una seconda riunione entro questo mese di ottobre per fare un punto di situazione sugli sviluppi del grave fenomeno e sugli effetti dei primi provvedimenti assunti, in primis l’arresto in fragranza anche differito. A tal proposito, abbiamo sollecitato l’Amministrazione a tenere fede all’impegno assunto convocandoci a breve.

La seconda questione che abbiamo posto è di strettissima attualità, e riguarda il tema della inadeguatezza delle risorse destinate al Fondo Sanitario Nazionale che sono previste nel DDL sulla manovra 2025. Rispetto alle enormi criticità del sistema sanitario pub-



blico, e che sono sotto gli occhi di tutti (forte deficit di risorse in rapporto alle esigenze del settore; notevoli carenze di organico del personale medico e soprattutto infermieristico; ritmi di lavoro massacranti del personale in servizio, peraltro sotto remunerato; fuga di operatori verso il privato e verso l'estero; offerta di servizi sanitari palesemente deficitaria in rapporto alla domanda; liste di attesa assurde; posti letto in costante decrescita; medicina territoriale praticamente cancellata, e si potrebbe continuare a lungo), la CSE ha rappresentato al Capo di Gabinetto come ci si aspettasse dal Governo in sede di manovra 2025 l'assegnazione di maggiori risorse alla Sanità, aspettative sostenute peraltro dallo stesso Ministro Schillaci che aveva parlato di una disponibilità attesa pari a 4,7 mld di €, con i quali mettere in cantiere un piano di assunzioni straordinarie di personale medico e infermieristico per circa 30mila unità e varare una importante operazione di defiscalizzazione (flat tax al 15%) dell'indennità di specificità, che avrebbe portato ad aumenti in busta paga calcolati in circa 200 € lordi medi mensili.

Nulla di tutto questo, però - ha proseguito la CSE - si evidenzia all'interno del DDL bilancio 2025 approdato all'esame della Camera (AC 2112): solo, 2,3 mld di € destinati nel 2025 alla Sanità, di cui 1 mld peraltro già disponibile dalla legge di bilancio 2024, e 1/3 di queste risorse potrebbe servire solo per il rinnovo del CCNL; per il 2026, invece, lo stanziamento risulta maggiore, circa 3 mld, ma va tenuto conto che comunque serviranno risorse per il previsto adeguamento delle tariffe ospedaliere. In termini di disponibilità totali, sono 136,5 i miliardi del Fondo Sanitario per il 2025 (nel 2024, sono stati 134,2), mentre nel 2026 il fondo godrà di 140,6 mld €; inoltre, il rapporto spesa sanitaria/PIL risulta in calo (nel 2025, saremo vicini al 6,3 %), dunque, un robusto sottofinanziamento, figlio delle politiche sin qui adottate dagli ultimi Governi e ben





lontani dalla media UE (in Germania, siamo quasi al doppio nel rapporto spesa sanitaria/PIL, l'11 % circa).

Con quali effetti nel 2025 è facile immaginare: in primo luogo, non si darà corso alle 30mila assunzioni di personale sanitario che servono come il pane e, in secondo luogo, non ci sarà alcuna flat tax o defiscalizzazione dell'indennità di specificità, ma semplici aumenti calcolati nell'ordine di 17 € per i medici e di 7 € per gli infermieri nel 2025, che nel 2026 diventeranno rispettivamente 80 e 115 €.

E allora appare in tutta evidenza che, con questi chiari di luna, i problemi del sistema sanitario permarranno, anzi verosimilmente si aggraveranno, e per questo CSE ha sollecitato l'Amm.ne ad avviare le più adeguate iniziative per irrobustire decisamente il finanziamento 2025 del Fondo sanitario nazionale, al fine di rendere possibili già dal prossimo anno le 30mila assunzioni e la defiscalizzazione dell'indennità.

In sede di replica, il Capo di Gabinetto non ha negato le questioni da noi poste in merito alla carenza di risorse, ci ha però invitato a guardare alle scelte del DDL con un orizzonte biennale (2025-2026), significando - ci è parso di capire - che la carenza 2025 verrà poi compensata con gli stanziamenti 2026.

Il che, a nostro giudizio, potrà anche essere vero, ma non può sfuggire a nessuno che la mancata assunzione delle 30mila unità e la misura degli incrementi economici per l'indennità di specificità del personale sanitario previste dal DDL bilancio per il 2025 non potranno che aggravare lo stato di crisi della sanità pubblica, e quindi della condizione di chi in essa vi opera e di chi ad essa deve far riferimento per le proprie necessità.

Vedremo, ad ogni modo, gli sviluppi del dibattito parlamentare sulla legge di bilancio, e siamo sicuri che il Ministro Schillaci farà ogni sforzo per aumentare la dotazione finanziaria 2025 del Fondo sanitario nazionale.

INIZIATO IL CONFRONTO SU VALE. PROSSIMA RIUNIONE IL 4 NOVEMBRE

Lavoratrici e lavoratori la loro parte l'hanno fatta. Ora tocca all'amministrazione far applicare il sistema in modo corretto. La FLP propone di lavorare a tappe serrate analizzando le cose che ancora non vanno in ogni fase del processo.

Il 22 ottobre scorso, in seguito all'informativa inviata dall'Agenzia delle Entrate e alla conseguente richiesta di incontro della FLP, si è aperto il confronto sul sistema di valutazione VALE.

Iniziamo col dire che la proposta dell'Agenzia, veicolata con la citata informativa, è stata di aumentare fino a 9 i livelli di valutazione; la FLP l'ha rifiutata in maniera netta poiché la valutazione non deve soddisfare le aspirazioni personali e non deve dividere il personale fino alla scissione dell'atomo, ma deve avere come obiettivo la crescita di tutta l'organizzazione, valutatori e valutati.

In quest'ottica non è importante andare a intercettare le sfumature della valutazione bensì intercettare i punti di forza e di debolezza per portare in prospettiva tutto il personale all'eccellenza, tanto più che, al massimo, solo quest'ultima potrà essere valutata ai fini del salario accessorio o delle progressioni e non certo anche le valutazioni che vanno da non ancora adeguato a più che adeguato, che servono solo ad orientare miglioramenti e possibili percorsi di formazione.

La seconda cosa da chiarire subito è che il confronto si è aperto, ma è ben lontano dal chiudersi. Chi veicola un'informazione che vuole già tutto definito mente.

Infatti, anche il 22 ottobre abbiamo chiarito all'Agenzia che vi sono ancora tante cose che non stanno funzionando e che riguardano non tanto il sistema di valutazione quanto l'applicazione sbagliata che ancora se ne sta facendo e che, al terzo anno di sperimentazione, non può più essere frutto di cattiva comprensione del sistema bensì di vero e proprio boicottaggio.

Abbiamo portato con noi un libro contenente un'indagine sociologica svolta in Agenzia nel 2008 sull'applicazione dei sistemi di valutazione, dalla quale si evince che proprio la dirigenza è sempre stata la più contraria ai sistemi di valutazione perché non vuole assumersi la responsabilità di valutare e poi prendersi anche quella di rispondere delle valutazioni fatte.

Ciò che molta parte della dirigenza vorrebbe è continuare a gestire il personale senza dare spiegazioni, autoreferenzialmente e senza mai giustificare le proprie scelte che, lo ricordiamo, influenzano comunque i percorsi professionali dei singoli.

Il ragionamento che la FLP ha fatto all'amministrazione è il seguente: in questi tre anni i lavoratori e la stragrande maggioranza del sindacato hanno fatto quel percorso culturale sulla valutazione; la direzione centrale del personale e le sue strutture



hanno camminato di pari passo con lavoratori e sindacato; la dirigenza (non tutta) e soprattutto i facilitatori (non tutti) questo percorso non lo hanno fatto o meglio non lo hanno voluto fare.

Quindi, è fondamentale individuare per ogni segmento del processo di valutazione gli errori più comuni, che devono essere oggetto di istruzioni ancora più strette e cogenti di quelle date sinora.

In molti uffici valutatori e facilitatori utilizzano Vale solo per fare pressioni per il raggiungimento dei propri obiettivi. Questo sta provocando una diminuzione della qualità dell'azione amministrativa poiché quando vi è da scegliere se fare i numeri o far crescere la qualità i facilitatori indicano, con la scusa di Vale, i numeri quasi come un totem, anche a scapito dell'accuratezza, pur di raggiungere i propri obiettivi.

Occorre, quindi, ad avviso della FLP, individuare dei meccanismi di garanzia che evitino fenomeni di questo tipo in quanto, oltre a demotivare il personale che lo subisce, favoriscono un processo di snaturamento del sistema di valutazione adottato.

Abbiamo ricordato alla parte datoriale che gli obiettivi finali di Vale sono due: la crescita di tutto il personale (valutatori e valutati) e la costruzione di una cultura organizzativa condivisa da Bolzano a Siracusa, da Aosta a Trapani, che metta al primo posto le persone e, tra queste, al primissimo i contribuenti e la correttezza dell'azione amministrativa nel rispetto della dignità di lavoratrici e lavoratori.

Tutto ciò che c'è in mezzo, tra cui anche l'apprezzamento delle eccellenze ai fini economici e di progressione di carriera, sono dettati dalle leggi e vanno applicati senza eccessiva enfasi e senza perdere di vista i veri obiettivi di un sistema di valutazione serio e condiviso.

L'Agenzia ha fatto un primo passo in questo senso con

la pubblicazione della nota del 20 settembre 2024 che vieta le distribuzioni forzate, chiarendo che non c'è un limite alle eccellenze, e indica come tassativa l'individuazione degli obiettivi di gruppo entro il 31 gennaio.

Questo ancora non basta! La FLP ha quindi chiesto che vi siano, da qui alla fine dell'anno, una serie di incontri per individuare in modo puntuale gli errori commessi e che questi siano oggetto di note correttive dei comportamenti datoriali.

Contestualmente bisogna mettere mano alla parte di Vale su revisione e conciliazione, fase nella quale non sono solo i comportamenti a dover cambiare ma proprio il sistema, perché non ha funzionato, anche per gli errori in fase di valutazione. È chiaro, infatti, che se non si verbalizza quasi nulla durante tutto il processo di valutazione, la conciliazione avverrà su atti privi di qualsivoglia motivazione ed è destinata a fallire. A questo aggiungiamo che le commissioni di conciliazione non si sono mai poste in posizione di terzietà e che spesso non conoscono nemmeno la realtà degli uffici nei quali la valutazione è avvenuta.

Andiamo forse in controtendenza, ma pensiamo che chi deve conciliare deve porsi in condizioni di terzietà ma non essere completamente estraneo all'ufficio. Solo chi conosce le dinamiche, e perché no, anche le caratteristiche e la micro cultura degli uffici oggetto di conciliazione può svolgere efficacemente il ruolo di costruzione e composizione dei conflitti.

La proposta della FLP di prevedere tavoli serrati fino alla fine della sperimentazione è stata accettata dall'Agenzia e il primo incontro si terrà il 4 novembre prossimo.

Esiti della Lettera aperta a tutti i lavoratori sui risultati della procedura di sviluppo del personale dipendente 2024!

La FLP insieme ai gruppi organizzati degli idonei scrive all’Agenzia e alla politica.

Innanzitutto, ringraziamo tutti i colleghi dell’Agenzia del Demanio che a seguito della nostra Lettera aperta a tutti i lavoratori, hanno così numerosi aderito alla nostra richiesta e segnalato le criticità rilevate a livello personale e/o a livello di gestione territoriale emerse durante l’iter di assegnazione dei passaggi di livello per l’anno 2024!

A seguito di quanto da voi evidenziato e comunicato, inizialmente abbiamo proceduto con un’attenta analisi della criticità e delle casistiche rilevate nonché sulla loro frequenza e distribuzione territoriale. Di conseguenza abbiamo avuto alcune interlocuzioni informali con la DRUO e poi abbiamo proceduto a formalizzare il tutto con una lettera - di cui vi alleghiamo il testo - indirizzata all’Agenzia nella quale abbiamo fatto sintesi di quanto emerso rispetto alle modalità applicative riscontrate.

I principali punti segnalati sono stati i seguenti:

- mancata corretta applicazione dei punti 4 e 6 del paragrafo sulla trasparenza che a volte sono stati effettuati solo dopo esplicita richiesta da parte dei lavoratori;
- carenze in tema di imparzialità e omogeneità di valutazione (sia tra diverse Direzioni Regionali che addirittura tra le singole U.O. di una medesima Direzione);
- procedura di valutazione annuale delle prestazioni non preventivamente bilanciate con meccanismi di perequazione;
- modalità di applicazione del criterio del limite dei 3 anni di permanenza nel livello per poter accedere alla procedura di sviluppo (se solo ai dipendenti o anche ai RUO);
- segnalazione di alcune strutture in cui nessuno dei dipendenti è stato individuato per cui è rimasta totalmente esclusa dalla procedura di assegnazione dei passaggi di livello (in particolare modo la DR Trentino-Alto Adige è rimasta esclusa per il secondo anno consecutivo).

Tutto ciò, ci ha portato a ritenere e a comunicare all’Agenzia che sarebbe opportuno approfondire quanto successo nonché analizzare le possibili criticità emerse durante lo svolgimento della procedura 2024 al fine di poter analizzare i dati emersi a posteriori, capirne le motivazioni sottese e verificare la possibilità di interventi correttivi e/o farne tesoro per le successive procedure.

SEGUE LA LETTERA

All' Agenzia del Demanio
Direzione Risorse Umane e Organizzazione
Direttore Dott. Iossa
dg.risorseumaneeorganizzazione@agenziademanio.it
All' Agenzia del Demanio
Direzione Risorse Umane e Organizzazione
Responsabile del trattamento giuridico,
attività normativa e relazioni sindacali
dg.normativarelazionisindacali@agenziademanio.it

Oggetto: Accordo per la definizione dei criteri generali di sviluppo anno 2024.
Gentile Direttore, Le segnaliamo quanto comunicatoci da diversi iscritti, ma anche da molti dipendenti dell'Agenzia, circa l'ultima manovra di sviluppo professionale effettuata dall'Agenzia e ancora in corso per quanto riguarda il personale dipendente in posizione di responsabilità (posizioni organizzative, di coordinamento o responsabilità di attività progettuali).

Innanzitutto, Le esponiamo che purtroppo ancora oggi ci stanno pervenendo notizie di mancata o carente comunicazione tra i Direttori Apicali, i Responsabili di U.O. e il proprio personale.

Difatti, i dipendenti lamentano che - non in tutte ma in svariate realtà di Direzione Regionale / Centrale distribuite a macchia di leopardo su tutto il territorio nazionale - non è stata rispettata a pieno la procedura condivisa nel sottoscritto Accordo con le OO.SS. ed in particolare la corretta applicazione dei punti 4 e 6 del paragrafo sulla trasparenza che a volte sono stati effettuati solo dopo esplicita richiesta da parte dei lavoratori.

Ci sono, anche, state segnalate carenze in tema di imparzialità e omogeneità di trattamento (sia tra diverse Direzioni che addirittura tra le singole U.O. di una medesima Direzione) nella compilazione delle due schede personali relative alle Valutazioni su "area competenze organizzative, relazionali e personali" e alle Valutazioni su "area competenze tecnico specialistiche" c.d. SKILL'8. Inoltre, anche sulla media delle valutazioni delle prestazioni delle ultime 5 annualità è emersa tale tematica, che a nostro avviso andrebbe approfondita in ottica futura. Difatti, la componente estremamente soggettiva di tali operazioni valutative delle performance, quando non preventivamente bilanciate con meccanismi di perequazione, potrebbe comportare nel tempo una difformità di applicazione delle metriche valutative tra i soggetti valutatori coinvolti, i quali, a volte e secondo le loro inclinazioni personali, posso utilizzare parametri molto ristretti o altri più ampi. Un'ulteriore segnalazione che ci è pervenuta da più parti ha riguardato le criticità emerse in relazione alla procedura di valutazione dei "project manager" che non hanno potuto concorrere alla procedura riservata ai dipendenti ma sono invece confluiti nella distinta selezione riservata ai responsabili di U.O. dove però i requisiti e le voci di valutazione prestazionale sono ben diversi, in quanto riferite alla gestione di unità organizzative, coordinamento del personale, gestione dei conflitti tra i dipendenti, etc.... attività che non rientrano propriamente nei compiti connessi a tale ruolo più tecnico che gestionale.

Non è chiaro poi se anche a tali risorse e a tutto il personale in posizione di responsabilità sia stato applicato o meno il requisito dei 3 anni di anzianità di permanenza nel livello per poter accedere alla procedura di sviluppo.

Concludiamo, infine, su espressa segnalazione su espressa segnalazione del nostro coordinamento territoriale e degli iscritti, con il segnalare che la Direzione Regionale Trentino-Alto Adige è rimasta esclusa dall'assegnazione dei passaggi di livello per il secondo anno consecutivo. Tale accadimento, ci porta a ritenere che sarebbe opportuno approfondire congiuntamente quanto successo nonché le possibili criticità emerse e/o verificatesi durante l'iter procedurale al fine di poter analizzare i dati emersi a posteriori e capirne le motivazioni sottese.

Cordiali saluti.

Il Coordinat

RIORGANIZZAZIONE TERRITORIALE

Iniziato il confronto sulla proposta di allocazione delle POER e delle PO nei futuri uffici UADM e nelle nuove articolazioni organizzative delle Direzioni Territoriali

Si è tenuta una riunione nazionale che ha avuto come tema principale la presentazione, da parte del Direttore Organizzazione e Trasformazione digitale, del piano di allocazione delle figure di responsabilità, POER e PO (in queste nuove PO sono ricomprese anche le attuali IDR) nella futura

organizzazione territoriale (DT e UADM) decisa dall'Agenzia, approvata dal MEF e che dovrebbe entrare a regime nel mese di novembre 2025 dopo un periodo di sperimentazione che verrà effettuato nella Direzione Territoriale Emilia Romagna e Marche.

Tantissime le questioni e le criticità evidenziate nel piano illustrato e da noi segnalate come FLP e da tutti gli altri sindacati presenti al tavolo, delle quali diverse convergenti. Abbiamo accolto con favore la disponibilità dichiarata dal direttore Saracchi al dialogo e a un confronto costruttivo aperto alla possibilità di apporre modifiche all'impianto a seguito delle proposte che il tavolo sindacale si è riservato di presentare nei prossimi giorni.

Ricordando però quanto già detto e scritto nei nostri precedenti documenti ufficiali agli atti dell'OPI, come FLP abbiamo ribadito che il nuovo assetto organizzativo territoriale va affrontato nella sua interezza partendo dalla testa, e che quindi va discussa innanzitutto l'ipotesi di graduazione degli uffici dirigenziali. Dopodiché, esaurito tale argomento, si può esaminare e valutare la proposta di allocazione delle

POER e delle PO all'interno delle DT e degli UADM.

Il Direttore del Personale, condividendo il percorso delineato da tutto il fronte sindacale, ha dichiarato che nella prossima riunione (già fissata per il 24 ottobre prossimo) potremo affrontare l'argomento della "graduazione".

Relativamente alla proposta dell'agenzia, nel nostro intervento abbiamo voluto ricordare che come FLP ci siamo dichiarati contrari al tipo di riorganizzazione approvata, per il fatto che le aree operative dei nuovi uffici saranno organizzate per funzioni e non per materie, come invece è stato previsto per le direzioni centrali e le direzioni territoriali, e per questo temiamo fortemente le ricadute negative sul personale che inevitabilmente si ripercuoteranno sulle attività e gli obiettivi che l'agenzia deve assicurare.

Ma non per questo ci tiriamo indietro, anzi daremo il nostro massimo contributo affinché si possano ridurre e risolvere le criticità che questo tipo di riorganizzazione si porterà dietro.

Un altro grande problema che continua ad essere irrisolto è quello delle figure di Elevata Professionalità.

Abbiamo rimarcato infatti la necessità che la riorganizzazione debba tenere in debito conto quanto previsto dall'ordinamento professionale varato con il CCNL 2019-2021 con l'introduzione dell'Area delle Elevate Professionalità.

Come FLP riteniamo necessario e imprescindibile che vada superato l'attuale sistema di precarizzazione delle funzioni svolte tramite l'istituto delle POER.

Quindi abbiamo proposto nuovamente all'attenzione del ver-



tice dell'Agenda, per il tramite dei due direttori centrali presenti, la nostra idea: attraverso una programmazione calibrata su un arco temporale adeguato (3 anni), la graduale attivazione delle nuove posizioni di Elevate Professionalità del CCNL (posizioni stabili giuridicamente e raggiungibili tramite le procedure previste dal CCNL) finanziate attraverso la contestuale soppressione di POER (alla loro naturale scadenza) per arrivare al definitivo superamento di tali posizioni.

Ma per fare tutto questo è necessaria la volontà del vertice dell'agenzia e l'approvazione di una norma che permetta l'utilizzo dei fondi destinati alle POER per finanziare le EP.

Proseguendo, nel merito del piano proposto, abbiamo evidenziato diverse criticità di sistema:

- la prima ha riguardato il confronto in numeri assoluti dell'ipotesi di distribuzione di POER e PO.

Ragionando in termini oggettivi e quindi senza voler privilegiare/discriminare i colleghi in base alla struttura in cui lavorano, salta all'occhio che per entrambe le posizioni, ma specialmente per

le PO, il rapporto in termini percentuali risulta ancora sbilanciato in favore delle strutture centrali rispetto a quelle da allocare sul territorio, analizzando le consistenze del personale presente (circa 1.200 unità di personale in servizio al centro e 8.500 al territorio). L'ipotesi di allocazione prevede invece una distribuzione del 20% delle POER al centro e 80% al territorio, e per le PO, del 25,7% al centro e 74,3% al territorio;

- una seconda criticità riguarda la possibile disparità di trattamento per il tipo di responsabilità e volumi connessi di lavorazioni che si troveranno a gestire le 4 aree interne agli istituendi Uffici Tecnici (Area Dogane, Area Accise, Area Giochi e Area Audit) delle direzioni territoriali e inoltre l'ulteriore possibile disparità di trattamento tra le suddette 4 aree dell'Ufficio Tecnico e quelle dell'Ufficio Servizi Generali, con particolare riguardo all'Area Personale e Informatica;

- un'altra forte criticità si avrà con l'istituzione in tutti gli UADM classificati di 3 e 4 livello, della "super" Area Servizi di supporto e relazioni con il pubblico, Legale e Contenzioso.



Due aree da sempre titolari di IDR che vengono ora accorpate e gestite da una sola PO.

SOLUZIONE DA NOI PROPOSTA: mantenere le 2 aree, una per i Servizi di supporto e relazioni con il pubblico e una per Legale e Contenzioso, come previsto per gli UADM classificati di 1 e 2 livello.

Anche perché altrimenti è facile prevedere che ogni procedura di assegnazione (specialmente se fatta con gli attuali criteri fortemente discrezionali) vedrà per forza nominare un funzionario del Legale, in quanto un altro funzionario, ancorché espertissimo di Staff e Supporto, difficilmente riuscirà a preparare un ricorso e discuterlo davanti a una commissione tributaria; e inoltre, il futuro responsabile, probabilmente di estrazione legale, altrettanto difficilmente potrà concentrarsi sulla specifica attività di con-

tenzioso se dovrà anche occuparsi di URP e STAFF che richiedono costantemente di spaziare su cento quotidiane problematiche, sempre a supporto di utenza e colleghi;

- e un'altra criticità ancora riguarda il sistema di calcolo utilizzato per determinare il numero delle articolazioni organizzative all'interno degli uffici e i relativi incarichi, basato sul criterio della scoperta media a livello nazionale rispetto alle singole assegnazioni nelle unità organizzative di riferimento, che così come è stato applicato ha fatto emergere situazioni paradossali e quindi ingestibili materialmente, come ci è stato segnalato da diversi nostri responsabili territoriali.

Abbiamo chiarito inoltre che, con la ridefinizione di tutte queste nuove posizioni di responsabilità,



vogliamo, anche per l'assegnazione delle future nuove PO, delle procedure trasparenti di accesso al fine di ridimensionare entro limiti ritenuti accettabili, l'attuale eccessiva discrezionalità esercitata dai dirigenti, che talvolta, e non parliamo di casi rari, va a scapito delle professionalità dei colleghi che si propongono per tali incarichi.

Infine abbiamo ribadito la nostra contrarietà all'istituzione dell'ulteriore Ufficio Antifrode (dirigenziale) nelle attuali direzioni (ancora) interregionali, in quanto riteniamo che nelle more del processo di completamento della cosiddetta "regionalizzazione", sia più corretto utilizzare quelle unità dirigenziali per ridare dignità a una parte degli uffici "de-quotati", mentre la soluzione prospettata, che è quella di prevedere al loro interno maggiori POER e PO per compensare il declassamento, nei fatti creerebbe ulteriori sperequazioni in termini di numero di unità di personale e di volumi di lavoro gestiti rispetto agli uffici di maggiori dimensioni.

Il caso più eclatante da noi evidenziato e denunciato è quello dell'Abruzzo, unica regione in cui a fronte di ben quattro province è stato previsto un unico UADM, con competenza regionale e con sede del capoluogo di regione de-quotata, con tutte le inevitabili ripercussioni che probabilmente si avranno sia internamente, per la gestione delle attività, che nei confronti dell'utenza esterna.

Pertanto, abbiamo ribadito all'agenzia che su tale punto continueremo a perorare, anche e specialmente a livello politico, la modifica al regolamento di amministrazione.

È stata una riunione lunga nella quale non è stato possibile esplicitare ed analizzare in modo dettagliato tutte le singole criticità, cosa che faremo nel proseguimento degli incontri in base anche alle ulteriori proposte di modifica che abbiamo avanzato e che ci siamo riservati di presentare nuovamente.



UNA ESCLUSIONE INOPPORTUNA!

Apprendiamo dai comunicati di alcune OOSS, rappresentative nell'Area della Dirigenza, che è in atto un confronto sull'ipotesi di "Protocollo Operativo per supporto sedi carenti", durante il quale l'Amministrazione ha proposto un regolamento per disciplinare un "reclutamento" volontario e non volontario di Medici, DM I e DM II, per sopperire alle gravissime carenze delle Sedi. Premesso che è di lapalissiana evidenza come la componente medica sia una parte del complesso Sistema INAIL, non intendiamo assecondare incomprensibili atteggiamenti di evidente cecità logica e politica dell'Amministrazione che ci ha esclusi e, sebbene non interpellati, **DICIAMO LA NOSTRA!**

Il Protocollo è senza dubbio necessario per conciliare l'ero-

gazione dei servizi alla tutela normativa dei singoli rapporti di lavoro subordinato dei nostri colleghi Dirigenti medici; dunque, riteniamo che il "reclutamento" debba essere limitato nel tempo e del tutto eccezionale.

Non vi è INAIL (assistenza del tecnopatico) se non vi è la tutela dei lavoratori che ogni giorno assicurano tale alta e nobile Funzione. Le due tutele sono a livello funzionale e molecolare intimamente interconnesse e inscindibili.

Per quanto sopra, volendo e dovendo assolvere al mandato sindacale conferitoci dai lavoratori tutti, rispetto alla bozza di Protocollo pervenutaci, chiediamo al D.G. che:

- la durata dell'intervento non vada oltre i 12 mesi dalla sottoscrizione del Protocollo;
- le forme di premialità economiche per i medici interessati dall'intervento siano a carico del bilancio dell'Amministrazione (la colpevole incuria delle precedenti gestioni della cosa pubblica ha portato a tale situazione, è dunque cor-



retto che le conseguenze economiche non siano a carico dei lavoratori);

- Il monitoraggio dell'efficacia degli interventi sia bimestrale e non semestrale;

- I medici che non potranno partecipare agli interventi non dovranno subire pregiudizi futuri in termini di valutazione individuale e/o di carriera.

Il Protocollo è una pezza al Sistema a risorse date e normativa vigente, ma solo tramite un confronto serrato e con chiarezza di fini possiamo rivedere al meglio tutte le componenti dello stesso!

Aspettiamo l'esito dei richiesti provvedimenti normativi relativi al trattamento economico dei medici e il successivo bando per i medici DM I, non dimenticando che per adempiere al ruolo INAIL che il Paese si aspetta e merita, bisogna varare al più presto il modello sanitario e, di conseguenza,

mettere mano a tutti gli aspetti connessi:

- risorse umane (assunzioni, formazione, disciplina normativa, emolumenti economici), nelle varie famiglie professionali (personale sanitario, informatici, ispettori, amministrativi, professionisti tecnici e legali)

- mezzi informatici e strumenti di diagnostica da acquisire (Eco-RM-RX);

- strutture edilizie non funzionali;

- procedure, lontane anni luce dal necessario.

Il Direttore generale INAIL, in più occasioni, ha affermato "Primum vivere deinde philosophari" ovvero prima si pensi a vivere, poi a fare della filosofia"

Perfettamente d'accordo, siamo nella stessa barca e per vivere, a nostro modesto avviso, bisogna affrontare i marosi UNITI senza escludere NESSUNA sigla sindacale.

DDL BILANCIO 2025 ALLA CAMERA, ANCORA NIENTE SUL TFS SEQUESTRO LIQUIDAZIONE: IL GOVERNO CONTINUA AD IGNORARE I RICHIAMI DELLA CORTE COSTITUZIONALE. STIAMO PER PRESENTARE NUOVI RICORSI IN MATERIA



Come volevamo dimostrare. Il Disegno di Legge sulla manovra di bilancio 2025, che è approdato alla Camera, non reca alcuna disposizione per dare attuazione della sentenza della Corte Cost., la n. 130 del 2023 (vds. ns. Notiziario n. 15 del 27.07.2023) che, con riferimento ai pensionamenti di vecchiaia e a quelli per raggiunto limite ordinamentale, ha stabilito che il differimento del pagamento del TFS “contrasta con il principio costituzionale della giusta retribuzione” ed è ulteriormente “aggravato dal vulnus della rateizzazione” e dagli anticipi erogati da INPS/Banche ritenuti “un finanziamento oneroso che riversa sul lavoratore il costo della fruizione tempestiva”, e da qui l’invito al legislatore ad “individuare i mezzi e le modalità di attuazione di un intervento riformatore”.

Un invito, però, ancora disatteso nel DDL Bilancio, che perpetua ancora una volta la grande “vergogna”, per dirla con il nostro Segretario Generale Marco Carlomagno, del “sequestro” operato a danno dei lavoratori pubblici.

Come noto, già da luglio CSE, CGS, CGIL, UIL, COSMED, CIDA e CODIRP hanno avviato unitariamente una raccolta firme (vicina oggi a raggiungere il primo traguardo delle 50mila firme) e promosso altre iniziative, in primis una serie di ricorsi in via di presentazione in diverse sedi giudiziarie (vds. Notiziario n. 13 del 16.07.2024) e, oggi, di fronte alla conferma dell’inerzia del Governo sul TFS, hanno predisposto un comunicato che qui riportiamo:

“Nonostante i richiami della Corte Costituzionale il Governo, anche nel testo del DDL della legge di bilancio, continua a ignorare il problema del sequestro della liquidazione dei dipendenti pubblici. Si perpetuano ipotesi diversive e il tentativo di allungare ulteriormente l’età pensionabile, la ricerca

di convenzioni bancarie per l’anticipo del TFS, in pratica tutto ciò che serve a differire e a non pagare quanto dovuto. Per questo stiamo predisponendo ulteriori ricorsi finalizzati ad un nuovo pronunciamento della Corte Costituzionale e se necessario faremo ricorso anche alla Corte di Giustizia Europea. Per questo è importante il sostegno e la partecipazione di tutti sottoscrivendo e facendo sottoscrivere la petizione su change.org.

Le liquidazioni TFS/TFR sono salario differito maturato con anni di versamenti contributivi effettuati durante tutta la vita lavorativa. Perché fare cassa sui pensionati significa penalizzare chi ha versato tasse e contributi mantenendo lo stato sociale mentre i furbi con l’evasione, colpevolmente tollerata, si arricchiscono alle loro spalle con i condoni. Il testo bollinato della legge di bilancio conferma la volontà di non voler affrontare il problema del sequestro del TFS, mentre nessun miglioramento è stato proposto per la flessibilità in uscita di fatto azzerata negli ultimi anni. Preoccupa l’elevazione del limite ordinamentale ad almeno 67 anni, e la conferma delle penalizzazioni, in parte retroattive, della precedente legge di bilancio.

Infine nessuna concertazione con la parte sociale è attualmente operativa. Per questo ogni firma e ogni voce di dissenso è un prezioso aiuto e un piccolo ma significativo atto di giustizia e di democrazia partecipata”.

Il comunicato unitario esprime inoltre giudizi preoccupati anche per quanto riguarda le misure presenti nel DDL Bilancio in materia di pensioni 2025 - che peraltro ripropongono per gran parte quelle da noi già anticipate con il Notiziario n. 18 del 14 u.s. delle quali daremo comunque conto con successivo Notiziario.



ENNESIMO INCONTRO SULLE FAMIGLIE PROFESSIONALI

La FLP ribadisce che senza adeguati investimenti, la riscrittura ed il potenziamento degli organici, risorse aggiuntive da destinare all'ordinamento professionale, le nuove famiglie professionali rischiano di essere una scatola vuota.

Si è svolta la riunione prevista sulle

famiglie professionali e delle relative competenze davanti al Viceministro Francesco Paolo Sisto, al Capo Dipartimento Organizzazione Giudiziaria Gaetano Campo e a tutti i vertici degli altri Dipartimenti.

Il Viceministro ha rappresentato l'esigenza di giungere alla firma nel bel più breve tempo possibile, per non perdere i fondi stanziati ex articolo 18 CCNL (progressioni tra le aree in deroga).

Ne è seguito un ampio dibattito,

durante il quale la FLP ha nuovamente rappresentato l'esigenza di fare chiarezza sugli impegni che devono assumersi l'autorità politica e i vertici dipartimentali rispetto alla specificità del personale del Ministero della Giustizia, e soprattutto quali iniziative intendano mettere in campo per definire un ordinamento professionale che non venga visto come un appiattimento al ribasso, ma invece sia orientato verso una vera valorizzazione di



tutto il personale.

Con procedure certe, esigibili, che rendano gli inquadramenti nelle nuove famiglie un'opportunità di crescita professionale ed economica. E se, invece, si ritiene che l'attuale ordinamento del personale delle Funzioni centrali sia inadeguato per il funzionamento della giustizia e per le professionalità presenti, si operi (Vertice politico e OO.SS.) di conseguenza per creare un apposito comparto.

A fronte delle richieste formulate il Capo Dipartimento DOG Campo, ha dato lettura

della proposta di un protocollo d'intesa, che dovrebbe accompagnare l'accordo sulle famiglie professionali e che definisce gli impegni che il Ministero intende assumersi a breve termine, in merito a progressioni economiche, piante organiche, aumento delle indennità, ecc.

Documento che intendiamo esaminare nel dettaglio (è stato solo letto), e i cui contenuti costituiscono, ove condivisi, insieme alla migliore e più calibrata individuazione delle famiglie professionali rispetto alla bozza presentata, la condi-

zione per poterci avviare ad una positivo esito del negoziato.

È stato consegnato anche un elaborato sui profili di ruolo.

RINNOVO CCNL 2022-2024 COMPARTO SANITA PUBBLICA

CONTRATTO
COLLETTIVO
NAZIONALE
LAVORO

Mercoledì 23 ottobre 2024 si è svolto l'ottavo incontro in Aran nell'ambito delle trattative per il rinnovo del CCNL comparto sanità pubblica triennio 2022-2024.

Si è iniziato con un focus iniziale sugli

incrementi delle indennità di specificità infermieristica – che riteniamo andrebbero estesi a tutti i professionisti della salute, previa approvazione di uno specifico intervento legislativo, tutela del malato e di pronto soccorso, di cui si discuterà in una apposita riunione tecnica il prossimo 5 novembre, alla quale seguirà un nuovo incontro calendarizzato per il 21 novembre.

In apertura dei lavori è stata confermata



la notizia secondo cui la legge di bilancio – sulla quale complessivamente esprimiamo una valutazione critica rispetto all’entità dello stanziamento aggiuntivo per il triennio in esame, pari allo 0,22%, esigibile dal prossimo 1° gennaio 2025, che porterebbe l’aumento medio dall’attuale 5,78% al 6%. Sul tavolo ancora molte sono le richieste sindacali non recepite da Aran. Ad esempio l’Aran non ha spiegato la scelta di aumentare le pronte disponibili nel quadrimestre, da 7 a 8, con un peggioramento rispetto al testo vigente.

Restano ancora da chiarire, inoltre, le questioni relative all’orario di lavoro, alla fruizione della pausa e al diritto alla mensa e buoni pasto; nessuna risposta è stata data alla richiesta di aumentarne il valore e di eliminare la quota di contribuzione a carico delle lavoratrici e dei lavoratori. Lo stesso dicasi per le altre indennità, il cui valore è fermo da almeno 20 anni.

E’ stata riproposta la questione dell’alleggerimento dei carichi di lavoro per chi ha superato i 60 anni.

Resta ancora da definire nel comparto il nuovo profilo dell’OSS e dell’autista soccorritore e non c’è traccia del nuovo profilo dell’avvocato.

Restano immutate le problematiche riguardanti gli assistenti sociali. Ci riferiamo anzitutto al requisito del master per gli incarichi di funzione: non più “master in scienze sociali”, come nella precedente bozza, ma “master (generico) attinente all’incarico oggetto di selezione”. Cambia la denominazione, ma resta come requisito. Così come resta da definire la questione della formazione continua al di là dell’ECM, il mancato inserimento dell’assistente sociale nelle prestazioni aggiuntive e la previsione dell’indennità professionale specifica.

Seguiranno aggiornamenti sull’esito del prosieguo della trattativa

Il libro

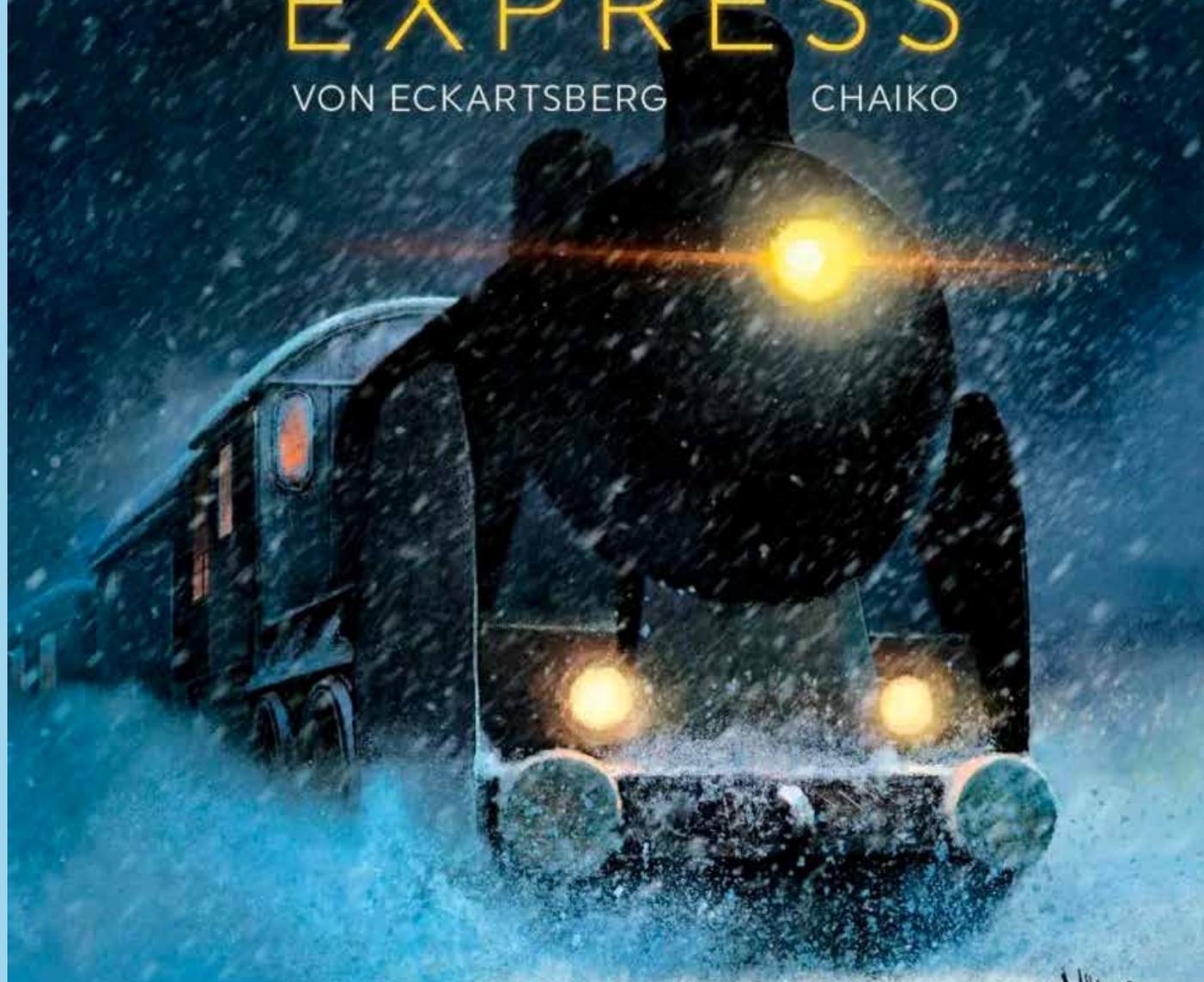
Hercule Poirot si ritrova sull'Orient Express e durante la traversata il treno è costretto a fermarsi per colpa della neve; in questa situazione si scopre che il Signor Ratchett è stato assassinato con diverse coltellate e che il responsabile si trova per forza sul treno. È un classico giallo, d'altronde parliamo della più famosa giallista di tutti i tempi e Poirot è un investigatore educato, che con classe e intelletto ci porta alla risoluzione di un caso complesso, quasi impossibile. È un libro semplice eppure permette a chi legge di riflettere, ragionare e fare supposizioni e deduzioni su chi sia l'assassino. E sono due le domande fondamentali di questo libro: chi è l'assassino? Come ha fatto? Il libro è diviso in tre parti e ogni capitolo ci fa capire cosa accadrà nelle pagine successive: assistiamo alle deposizioni, ai ragionamenti di Poirot e anche alle conclusioni affrettate di Constantine e Bouc, conclusioni che hanno tratto in inganno anche me. Con uno stile semplice, volto alla descrizione e al ragionamento per la risoluzione del caso, non ci si perde in aggiunte futili anzi, ci si rende conto che ogni frase ha un suo perché, un suo specifico ruolo nel discorso. I personaggi sono perfettamente inseriti nel racconto e nonostante Poirot calchi la scena da gran protagonista, Bouc e gli altri sanno ritagliarsi lo spazio giusto che permette loro di emergere e non restare nell'ombra. Un caso questo, che permette a chi legge di osservare una scena a 360°, con un narratore esterno che mette tutti gli indizi su un tavolo, esposti per Poirot e per il lettore, rendendo esplicita anche l'ultima domanda implicita: chi risolverà per primo il caso?

Agatha Christie[®]

ASSASSINIO
SULL'ORIENT
EXPRESS

VON ECKARTSBERG

CHAIKO



IL GRAPHIC NOVEL

OSCAR
INK



MONDADORI

cinem

Sequel de Il gladiatore, la vicenda è ambientata due decenni dopo la morte di Massimo Decimo Meridio (Russell Crowe) nell'arena, durante il suo combattimento contro l'Imperatore Commodo (Joaquin Phoenix). In fin di vita Massimo implora il popolo affinché Roma torni a essere la grande città eterna con il potere - scevro da corruzione - in mano al Senato. Purtroppo il sogno di Massimo non si avvera e nel presente della storia Roma è governata da due crudeli imperatori, i fratelli Geta e Caracalla.

Intanto Lucio Vero, figlio di Lucilla, e nipote dell'imperatore assassinato Marco Aurelio, si è allontanato da Roma e dai complotti politici della sua famiglia. Vive in mezzo alla foresta con la moglie e il figlio nella città costiera di Numidia. Nonostante abbia cercato di stare alla larga dalla sua famiglia e di vivere una vita tranquilla, la guerra bussava alla sua porta quando soldati romani guidati da Marco Acacio (Pedro Pascal)

alla conquista della Numidia lo catturano e lo riportano a Roma come schiavo.

Il generale Marco Acacio è stato addestrato da Massimo Meridio, il Gladiatore del film del 2000. Marco rappresenta per Lucio tutto ciò che lui odia di Roma.

Lucio ricorda il gladiatore Massimo e il rispetto che aveva per lui e quando viene venduto per diventare anche lui un gladiatore decide di usare questa sua posizione prescaria a suo vantaggio. Intanto Lucilla, sua madre, non lo riconosce quando lo vede nell'arena ed è usata come leva da Geta e Caracalla per controllare il generale Marco Acacio.

Ci sono ancora alcuni senatori che vorrebbero opporsi alla corruzione dilagante come il senatore Gracco (Derek Jacobi) ma la situazione è complessa e trovare una soluzione politicamente solida è un arduo compito che necessita di vari fattori, compreso il favore del popolo.

