

FLPNEWS

A photograph of St. Peter's Basilica in Rome, Italy, taken from a low angle looking up the Via della Conciliazione. The basilica's large dome is the central focus, illuminated by the warm, golden light of a sunset. The sky is a mix of orange, yellow, and soft blue. The foreground shows the cobblestone street and the ornate street lamps of the surrounding buildings, some of which are also lit up.

**GIUBILEO DEL 2025
IL COMMISSARIO DI GOVERNO GUALTIERI
CONVOCA LE PARTI SOCIALI PER PROROGARE
L'EFFICACIA DELLA DIRETTIVA PER
L'IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE SUL
TERRITORIO DI ROMA CAPITALE**

IN QUESTO NUMERO

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

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici



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

16 - Adm

18 - Entrate

20 - Mef

22- Pensionati

26 - CSE

28 - Ruriche varie

PUBBLICATO SULLA GAZZETTA UFFICIALE DEL 7 FEBBRAIO 2025 IL DPCM SULLA PEREQUAZIONE DELLE INDENNITA' DI AMMINISTRAZIONE DEI MINISTERI Premiato il pressing della FLP



GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Alla fine, finalmente, ha visto la luce l'atteso DPCM di ripartizione delle somme assegnate alla voce "riequilibrio delle indennità di amministrazione" dal DL n. 44 del 2023 recante «Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche», convertito

dalla legge 21 giugno 2023 n. 74, che prevedeva: «Al fine di omogeneizzare i trattamenti accessori del personale del comparto ministeri, il fondo di cui all'articolo 1, comma 143, della legge 27 dicembre 2019 n. 160, è incrementato di 55 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023 mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 607, della legge 30 dicembre 2021, n. 234» .

Un iter lungo e tortuoso, non sempre motivato e giustificato, passato per l'individuazione delle risorse, la loro ripartizione tra le diverse amministrazioni (compreso l'INL che nel primo Decreto fu inopinatamente escluso e su cui è stata necessaria una lunga vertenza per il suo riconoscimento), la registrazione della Corte dei Conti e la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, i cui ritardi come FLP abbiamo sempre denunciato,

che ci ha portato a numerose iniziative di sollecito, e alla cui positiva soluzione abbiamo concorso, visto il pericolo assolutamente fondato di un rinvio a babbo morto.

Alleghiamo a tal fine la nota che inviammo nel mese di aprile 2024 al Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio Mantovano e ai Ministri competenti Giorgetti e Zangrillo.

Un ulteriore risultato, ancora del tutto parziale, che però si inserisce nel percorso di riallineamento iniziato con la legge di bilancio del 2020, ma che non può fermarsi, per riconoscere pari dignità economica al personale in servizio in strutture importanti e strategiche per il nostro Paese.

La misura degli incrementi, che decorrono dal 2023, e quindi comportano l'erogazione di due annualità di arretrati, sono riportate nelle tabelle pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale (che alleghiamo al notiziario).

Questi incrementi stimati all'incirca mediamente per le tre Aree in 40 euro lordi mensili, e gli arretrati circa 1.000 euro lordi, saranno erogati non appena NoiPa provvederà ad aggiornare i sistemi, e andranno ad aggiungersi, a regime, a quelli che saranno erogati nel mese di marzo 2025 in applicazione del nuovo CCNL delle Funzioni Centrali 2022-2024 sottoscritto in via definitiva lo scorso 27 gennaio.



FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE

Segreteria Generale

sito internet: www.flp.it – email: flp@flp.it – PEC: flp@flppecc.it
tel. 06/42000358 - 06/42010899 - fax. 06/42010628

Prot.n.0362/FLP2024

Roma, 8 aprile 2024

- Al Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Alfredo Mantovano
- Al Ministro dell'Economia e delle Finanze
Giancarlo Giorgetti
- Al Ministro per la Pubblica Amministrazione
Paolo Zangrillo

Oggetto: perequazione Indennità di amministrazione Ministeri. Richiesta predisposizione DPCM.

Come è noto l'articolo 19 «Disposizioni in materia di trattamenti accessori», comma 1, primo periodo, del decreto-legge n. 44 del 2023 recante «**Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche**», **convertito dalla legge 21 giugno 2023 n. 74**, ha previsto che: «*Al fine di omogeneizzare i trattamenti accessori del personale del comparto ministeri, il fondo di cui all'articolo 1, comma 143, della legge 27 dicembre 2019 n. 160, è incrementato di 55 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023 mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 607, della legge 30 dicembre 2021, n. 234*»;

Le risorse del fondo previsto dall'art.1 comma 143 della legge 30 dicembre 2021 sono destinate, nella misura del 90 per cento, alla graduale armonizzazione delle indennità di amministrazione del personale appartenente alle aree professionali dei Ministeri al fine di ridurre il differenziale e, per la restante parte, all'armonizzazione dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato delle medesime amministrazioni.

E' evidente come l'applicazione di tale norma sia essenziale per proseguire l'operazione di armonizzazione delle attuali indennità di amministrazione, riconoscendo pari dignità al personale, scongiurando da una parte l'esodo dalle sedi meno pagate, e dall'altra la mancata copertura dei posti messi a concorso, a causa della scarsa attrattività di quelle Amministrazioni.

Considerato il tempo trascorso, e l'imminente apertura delle trattative per il rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali 2022/2024 che potrà recepire in tale sede tali maggiorazioni già finanziate, si chiede che vengano adottate tutte le iniziative necessarie al fine di addivenire con urgenza all'emanazione del DPCM di ripartizione delle somme.

Il Segretario Generale
Marco Carlomagno



Via Aniene, 14 – 00198 Roma

 **CGS**
CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACALE

GIUBILEO DEL 2025 IL COMMISSARIO DI GOVERNO GUALTIERI CONVOCA LE PARTI SOCIALI PER PROROGARE L'EFFICACIA DELLA DIRETTIVA PER L'IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE SUL TERRITORIO DI ROMA CAPITALE



Si è svolta a Palazzo Senatorio, a Roma, una riunione, convocata dal Commissario Straordinario di Governo per il Giubileo Roberto Gualtieri con le parti sociali in rappresentanza delle Organizzazioni datoriali e delle confederazioni sindacali rappresentative, per esaminare una proposta di proroga

dell'efficacia dell'accordo quadro siglato ad ottobre 2024 e della successiva direttiva indirizzata dal Commissario alle Pubbliche amministrazioni in materia di implementazione del lavoro agile nel periodo natalizio legato ai lavori giubilari e ai cantieri aperti nella città di Roma.

La proposta è dettata dal fatto che nel 2025 sono previsti numerosi eventi che presumibilmente porteranno nell'Area interessata centinaia di migliaia di visitatori in più, rispetto alla già notevole presenza turistica che quotidianamente visita Roma; il tutto mentre sono ancora numerosi i cantieri aperti, e la città vive comunque una condizione di grande difficoltà negli spostamenti casa-lavoro, a forti elementi di pendolarismo, al traffico e all'affollamento dei mezzi pubblici.

Per tale motivo il Capo di Gabinetto Cons. Alberto Stancanelli, che rappresentava il Commissario nella riunione odierna, ha proposto di prorogare l'efficacia delle misure adottate a fine 2024 di rafforzamento del lavoro agile in alcuni periodi, essenzialmente aprile e maggio 2025, nei quali secondo la

Santa Sede, più imponente sarà l'afflusso dei visitatori.

Nel nostro intervento, fatto in rappresentanza sia della Confederazione CGS che della FLP, abbiamo manifestato la nostra piena disponibilità, anche in questo specifico ambito territoriale, a contribuire a tutte quelle misure che rafforzino il lavoro agile e in genere tutte le forme di lavoro a distanza, puntualizzando gli aspetti salienti della nostra posizione:

- nelle amministrazioni del comparto delle funzioni centrali, dove certamente la direttiva del Commissario poteva avere effettivamente un effetto cogente rispetto al settore privato, in troppi casi non ci si è discostati dalla previgente regolamentazione interna, spesso addirittura inferiore ai 2 giorni a settimana indicati nella direttiva, o seppure con molto ritardo, quando si sono adeguati, questo è durato solo per le tre settimane a cavallo del Natale e dell'Epifania;

- sebbene il comparto delle Funzioni centrali sia quello dove più forte è stata l'azione sindacale per l'applicazione del lavoro agile, già con la sottoscrizione del CCNL 2019/2021, attualmente solo all'incirca il 50% del personale fruisce dei due giorni a settimana mentre il restante, nonostante avesse chiesto di avvalersi di tale previsione, e sulla carta vi è la possibilità di farlo, non supera la fruizione di 1 giorno a settimana. Questo perché in molti casi, e non solo nelle strutture territoriali e negli Uffici operativi, una dirigenza poco avveduta ostacola tale possibilità, ancorata a visioni superate e arcaiche del lavoro. Come se il lavoro non svolto in presenza non sarebbe "lavoro". Per non parlare poi del Ministero della giustizia, dove anche negli Uffici centrali del Ministero,



e non solo nei tribunali, il lavoro agile è quasi “sconosciuto”;

- l’implementazione del lavoro agile, e soprattutto la settimana lavorativa su 4 giorni, a parità di orario e su base volontaria, istituita per la prima volta con il CCNL delle Funzioni centrali entrato in vigore dal 28 gennaio 2025, possono essere un formidabile strumento non solo per coniugare in meglio i tempi di vita e di lavoro, decongestionare il traffico, evitare il sovraccollamento dei grandi centri urbani, ma anche per aumentare e migliorare la fruibilità dei servizi resi a cittadini e imprese, mediante orari di servizio più ampi e per più giorni, grazie alla maggiore flessibilità che questi strumenti offrono in materia di articolazione dell’orario di lavoro;

- il nuovo CCNL delle Funzioni centrali prevede esplicitamente il rafforzamento degli istituti del lavoro a distanza (smart working, coworking, telelavoro) mediante il superamento del cosiddetto principio della prevalenza della presenza fisica in Ufficio, voluto da Brunetta quando era Ministro della Pubblica amministrazione. Questo vale non solo, come già avviene, per particolari e ben definire categorie, (fragili, caregiver, genitori con figli in età minore etc.) ma anche per altre fattispecie come la distanza del domicilio del lavoratore dall’Ufficio, i fenomeni di pendolarismo sempre più presenti a seguito della ripresa delle assunzioni, il personale over 60 etc.;

- la previsione ed il rafforzamento della contrattazione sull’applicazione delle policy delle Amministrazioni e degli Enti, e l’avvenuto riconoscimento dell’erogazione del buono pasto per le giornate in lavoro agile, rendono più fruibile e soprattutto esigibile l’istituto e più difficile la discrezionalità dei

dirigenti e i dinieghi non motivati.

Consapevoli come CGS e FLP proprio della variegata composizione del tavolo che vedeva la partecipazione anche di associazioni datoriali del lavoro privato (Confcommercio, Confindustria, CNA) che rappresentano interessi e hanno visioni diverse del problema, abbiamo con forza rappresentato la necessità, senza tentennamenti, nell’ambito del quadro di riferimento adottato a fine 2024, di definire per le Pubbliche amministrazioni un nuovo provvedimento di implementazione del lavoro agile, che proroghi l’efficacia della Direttiva scaduta l’8 gennaio 2025 per tutto il 2025 e non solo per i mesi di aprile e maggio 2025, che secondo gli Uffici del Commissario dovrebbero essere quelli per cui disporre la proroga.

Direttiva che ribadisca, per le Amministrazioni delle Funzioni Centrali (Ministeri, Agenzie fiscali ed Enti Previdenziali) le nuove condizioni che discendono dal CCNL 2022/2024 in vigore dal 28 gennaio 2025, che rappresenta il punto di partenza per le successive implementazioni e integrazioni, che dovranno essere adottate nel rispetto del nuovo sistema di relazioni sindacali sull’applicazione dell’istituto.

Il Cons. Stancanelli, nel prendere atto delle diverse posizioni espresse, ha affermato di tenere assolutamente in considerazione le nostre valutazioni e, nel chiudere la riunione, si è riservato di far pervenire, a breve, una bozza di documento alle parti sociali, che sarà valutato nella prossima riunione, che auspichiamo si tenga a breve.

IL NUOVO DECRETO "PA" STANZIA 190 MILIONI DI EURO PER L'INCREMENTO DEI FONDI DI AMMINISTRAZIONE

Un ulteriore risultato ottenuto dalla FLP in applicazione del nuovo CCNL FC che permetterà di proseguire il percorso di armonizzazione dei trattamenti accessori

Uno dei punti chiave alla base dell'iniziativa della FLP, che ha caratterizzato la nostra azione in questi mesi, raggiunge un primo, importante, risultato. Il Decreto-legge sul rafforzamento delle PA, approvato dal Consiglio dei ministri, e in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta

Ufficiale, stanZIA 190 milioni di euro per incrementare i Fondi risorse decentrate delle Amministrazioni centrali.

Segnaliamo anche il raggiungimento di un altro risultato importante per il personale dell'Ispettorato Nazionale del lavoro, su cui come FLP ci siamo battuti in questi mesi,

che si vede riconoscere la perequazione dell'indennità di amministrazione anche per il periodo marzo dicembre 2022, da cui era stato inizialmente escluso, nonostante i valori di detta indennità fossero in linea con quelli del Ministero del Lavoro.

Un ulteriore risultato importante quello raggiunto, che non a caso discende dalla dichiarazione congiunta sottoscritta in sede di stipula del CCNL 2022-2024, che permette finalmente di rafforzare la dotazione delle risorse economiche necessarie non solo per remunerare in modo adeguato la produttività, ma soprattutto per continuare il percorso delle progressioni economiche, dell'attribuzione dei differenziali stipendiali e il decollo delle posizioni organizzative, istituito



in gran parte sconosciuto in molti Ministeri.

Dopo gli aumenti contrattuali e gli arretrati, la cui erogazione è prevista nei prossimi giorni, garantiti proprio alla decisione della FLP di firmare il rinnovo contrattuale, e l'ulteriore adeguamento extracontrattuale delle indennità di amministrazione previsto dal DPCM pubblicato nei giorni scorsi sulla Gazzetta Ufficiale, questo stanziamento, che dovrà poi essere ripartito per le singole amministrazioni, incrementa le retribuzioni mediamente di circa 50 euro mensili pro-capite e costituisce un tassello all'interno della nostra iniziativa che come dicevamo continua, a seguito della firma del contratto, per ottenere le necessarie modifiche normative mirate ad eliminare il tetto sui Fondi risorse decentrate delle amministrazioni, aumentare il valore del buono pasto, ottenere la defiscalizzazione del salario

di produttività, incrementare gli organici, rafforzare i percorsi di carriera, rendere esigibile l'area delle elevate professionalità, eliminare la norma sulla decurtazione delle indennità di amministrazione in caso di malattia, estendere anche agli screening disposti dalle autorità sanitarie il trattamento di malattia in luogo delle 18 ore di permesso annue, rafforzare il welfare aziendale nel settore pubblico.

Rivendicazioni puntualmente ribadite al Ministro Zangrillo nel corso dell'ultimo incontro e che per la FLP costituiscono il cuore del Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico che contiamo di firmare con il Governo nei prossimi giorni.

INCONTRO OO.SS. – MINISTRO ZANGRILLO LA FLP CHIEDE AL GOVERNO LA FIRMA DI UN PATTO PER IL RILANCIO DEL LAVORO PUBBLICO

Necessarie modifiche normative per riallineare i tempi per l'avvio dei rinnovi contrattuali, eliminare i tetti e defiscalizzare il salario di produttività, rilanciare i percorsi di carriera, aumentare il valore dei buoni pasto

Le OO.SS sono state convocate a Palazzo Vidoni in attuazione del CCNL delle Funzioni Centrali 2022 2024, entrato in vigore il 28 gennaio 2025, che prevede nella dichiarazione congiunta Aran OO.SS firmatarie, fortemente voluta dalla FLP, l'avvio, a seguito dell'avvenuta sottoscrizione del CCNL, di uno specifico

confronto con il Ministro per la Pubblica amministrazione per affrontare e portare a soluzione tutta una serie di questioni nevralgiche, che necessitano a monte di un intervento politico e, soprattutto, di specifiche modifiche normative.

Questioni che con l'attuale quadro di riferimento non si sono potute affrontare in sede di rinnovo del CCNL, ma che ora debbono essere valutate e modificate, per continuare efficacemente il percorso di rilancio del lavoro pubblico.

Un confronto che rientra quindi pienamente nel percorso individuato con la firma del CCNL delle Funzioni Centrali 2022/2024, i cui temi sono stati specificatamente individuati e concordati in quella sede.

La FLP nel corso della riunione di oggi ha ribadito la richiesta al Ministro Zangrillo di arrivare in tempi brevi alla definizione di un Patto per il lavoro pubblico che individui sia le azioni da mettere in campo, che i tempi e le modalità di realizzazione.

Il rinnovo contrattuale è stato solo il primo step del percorso, attendiamo ora di concretizzare anche questo secondo passaggio per continuare un percorso che deve portare – in tempi ragionevoli – a un pieno riconoscimento del valore economico e professionale del personale delle pubbliche amministrazioni.

In particolare, la FLP nel suo intervento ha chiesto:

- Preliminarmente un intervento normativo necessario per riallineare i tempi di avvio dei rinnovi contrattuali, oggi sfalsati a seguito dello slittamento disposto, per legge, delle elezioni RSU avvenuto nel 2021, a seguito della pandemia. Se non si interviene sul riallineamento delle modalità di certificazione della rappresentatività al triennio contrattuale di riferimento, assisteremmo per tutti gli anni a venire, al paradosso per il quale, pur in presenza delle risorse stanziare, come ad esempio avviene ora per il triennio 2025/2027, non si potrà procedere al rinnovo dei contratti per almeno uno o due anni.

- Il superamento dei tetti, fissati nel decennio scorso, del limite massimo di risorse destinate alla produttività, che ancora oggi impediscono di utilizzare e erogare al personale somme stanziare e disponibili;

- la rivalutazione del valore del buono pasto, fermo anch'esso da anni, mediante stanziamenti aggiuntivi;

- la defiscalizzazione del salario di produttività, come avviene



per il lavoro privato;

- la piena esigibilità degli istituti legati agli sviluppi di carriera e la loro riscrittura, a partire dall'Area delle elevate professionalità, la previsione di specifiche procedure dall'interno per l'accesso alla dirigenza, il finanziamento a carico delle amministrazioni delle posizioni organizzative, il rafforzamento degli organici, la stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato;

- il pieno riconoscimento del diritto alla salute con l'eliminazione dell'inaccettabile norma, approvata dal parlamento nel

periodo della caccia alle streghe e della demonizzazione del lavoro pubblico, che taglia lo stipendio (indennità di amministrazione)

- rafforzamento del welfare aziendale nel settore pubblico.

E' di tutta evidenza che per noi questi sono obiettivi da raggiungere in tempi brevi, perché se ne parla ormai da troppo tempo, e pur apprezzando l'impegno dichiarato del Ministro a fine riunione, di voler proseguire nei prossimi giorni il confronto su singoli argomenti, abbiamo rappresentato con forza che non potremo accettare iniziative dilatorie, o semplici tavoli di approfondimento privi di effetti concreti.

IL CONVEGNO INTERCONFEDERALE DI ROMA SUL SEQUESTRO DEL TFS

Analisi dei danni, significative convergenze e impegni della politica

Nel quadro delle iniziative promosse unitariamente sullo spinoso problema legato alla diversità di regole e di trattamento tra pubblico e privato in materia di trattamento di fine rapporto di lavoro, le Confederazioni sindacali CSE, CGS, CGIL, UIL, COSMED, CIDA e CODIRP hanno organizzato ieri pomeriggio a palazzo Wedekind in Roma un convegno interessante e ben riuscito.

In apertura del convegno, è stata presentata l'analisi prodotta dalle sette confederazioni sull'impatto economico diretto che il differimento e la rateizzazione del TFS producono nelle tasche dei neopensionati pubblici, che alleghiamo al presente Notiziario.

Queste, in estrema sintesi, le risultanze dello studio, che hanno evidenziato tre aspetti critici:

1. perdita di potere di acquisto: l'effetto combinato del differimento e dell'inflazione erode significativamente il valore reale del TFS. Un lavoratore pubblico con un importo medio di TFS di 82.400 € subisce una perdita di 11.735 € (pari al 14,2%), con un impatto ancora maggiore per importi più elevati e per chi è soggetto a rateizzazioni più lunghe;
2. impatto economico complessivo: la perdita di potere d'acquisto, riferita alle cessazioni dal servizio 2022 e 2023, porta a una riduzione totale delle risorse pari a 2 miliardi e 157 milioni di euro, con conseguenze dirette sul benes-

sere di decine di migliaia di lavoratori, a conferma che il differimento si traduce in un vero e proprio taglio occulto dei diritti economici dei dipendenti pubblici;

3. effetti dell'innalzamento dell'età pensionabile: l'aumento del limite ordinamentale a 67 anni, previsto dalla Legge di Bilancio 2025, comporterà un ulteriore posticipo della liquidazione del TFS/TFR per 76.300 lavoratrici e lavoratori pubblici, con effetti finanziari negativi stimati in 339 milioni di euro nel decennio 2025-2034, che, sommati ai 2 miliardi e 157 milioni, di risparmi derivanti dalle pensioni, portano il totale dei risparmi a 2 miliardi e 484 milioni di euro.

Lo studio conferma che il meccanismo del differimento del TFS/TFR non è più giustificabile, né dal punto di vista economico, in considerazione dell'effetto penalizzante sulla stabilità economica dei neopensionati pubblici, né da quello giuridico, perché risulta violato il principio di equità di trattamento rispetto ai dipendenti privati. Da qui, l'appello delle 7 Confederazioni al Governo e alla Politica a risolvere il problema, anche alla luce delle due passate sentenze della Corte Costituzionale.

Hanno preso parte ai lavori con proprie relazioni autorevoli Rappresentanti di tutte e sette le Confederazioni promotrici. Tra questi, il Segretario Generale CSE, Marco Carlomagno, il quale ha ricordato come le differenze tra pubblico e privato in materia di TFS/TFR esistono non solo in ordine alla diversa corresponsione del maturato economico al momento del pensionamento, ma anche in corso di vita lavorativa, una antica denuncia questa della CSE.

Un lavoratore privato, infatti, può chiedere al proprio datore di lavoro un anticipo fino al 70% del TFR maturato a fronte di spese sanitarie straordinarie, acquisto prima casa e altre fattispecie, in base a quanto previsto alle norme vigenti, possibilità negata invece al lavoratore pubblico, il quale è costretto a rivolgersi a qualche istituto di credito pagando fior di interessi. Dunque, una colossale e inaccettabile disuguaglianza che penalizza enormemente i lavoratori pubblici nei confronti di quelli privati e che va sanata, nel contesto di un allineamento delle regole tra pubblico e privato in materia di TFS/TFR. Sul punto, il nostro Segretario Generale ha ricordato la recente apertura del Governo per bocca del Sottosegretario Durigon in sede di “question time” in Commissione Lavoro della Camera, il quale ha riconosciuto la disparità di trattamento pubblico/privato, ha riferito che la questione è all’attenzione del Governo che si è detto disponibile a uno specifico intervento normativo al fine di riconoscere l’anticipo del TFS anche ai lavoratori pubblici.

“Un’apertura interessante e nuova - ha dichiarato Carlomagno – “rispetto alla quale è però necessario che seguano rapidamente azioni concrete di carattere legislativo per allineare a tutto tondo le regole pubblico/privato sul TFS, e per questo sollecitiamo una specifica iniziativa parlamentare al riguardo”.

Sul punto, ha risposto il Presidente della Commissione Lavoro Pubblico e Privato, on. Walter Rizzetto, presente al convegno, che, nel riconoscere “l’indubbia differenza rispetto ai privati”, ha riconosciuto il “diritto” dei lavoratori pubblici al pari trattamento rispetto ai privati, e ha affermato che “la politica da qui ai prossimi mesi qualche risposta la possa dare”. Un intendimento peraltro ribadito, pur con diverse sfumature, anche dai parlamentari presenti, dall’on. Colucci (primo firmatario del DDL attuativo della sentenza della C.C. n. 130/2023, poi stoppata dal parere negativo della RGS, ma che continua ad essere comunque il testo base su cui converge tutta la Commissione Lavoro), agli onorevoli Scotto e Mari, membri della stessa Commissione, che hanno ribadito il loro impegno convergente al riguardo.

Un indubbio risultato positivo, questa convergenza bipartisan registrata in sede di convegno, che va ascritto pienamente alla iniziativa interconfederale, per la quale la

nostra CSE si è spesa a piene mani.

Preziosi sono stati anche i contributi:

- dell’avv. Andreoni a nome del Collegio dei legali che stanno seguendo i ricorsi in sede giudiziaria promossi unitariamente dalla sette confederazioni, che hanno l’obiettivo di ottenere un nuovo e decisivo pronunciamento della Corte Costituzionale, dopo le due precedenti sentenze ancora inattuate;
- del Presidente del CIV dell’INPS Roberto Ghiselli, che si è detto d’accordo con la necessità di allineamento delle regole pubblico/privato in materia di TFR/TFS che, con riferimento all’anticipo INPS del TFS al neo pensionato (di cui abbiamo riferito in precedenti Notiziari CSE FLP Pensionati), ha dichiarato che l’attuale blocco è stato imposto dal MEF, che lo ha connotato come “spesa sociale”, mentre a tutti gli effetti è da considerarsi un prestito erogato dal Fondo Credito.

In conclusione, davvero riuscita l’iniziativa unitaria di CSE, CGS, CGIL, UIL, COSMED, CIDA e CODIRP su un tema molto sentito dai lavoratori pubblici, che ha suscitato anche un grandissimo interesse da parte dei media. Articoli sui contenuti del convegno sono apparsi in moltissimi organi di informazione, da La Repubblica online al Il Sole 24 ore, da Italia Oggi e Corriere della Sera, al Messaggero, segno dell’interesse e dell’attualità del tema.

Ma - lo ricordava Marco Carlomagno a conclusione del suo intervento - “la portata di questa iniziativa delle sette Confederazioni ha un valore aggiunto, che sta tutto nella azione unitaria da parte di Organizzazioni dei lavoratori che, pur muovendo anche da storie, collocazioni e approcci diversi, riescono a riconoscersi in una azione unitaria su una battaglia civile e democratica e su un obiettivo di grande valore sociale”.

L’auspicio che CSE esprime è che si possa proseguire su questa strada per ulteriori e nuovi traguardi.

DALLA RICHIESTA DI INCONTRO DI APPROFONDIMENTO SUL P.I.A.O. 20252027 PER VERIFICARE LA FATTIBILITA' DI UNA NUOVA PROCEDURA DI PROGRESSIONI VERTICALI AL SOLLECITO DELLA EROGAZIONE DEI CONTRIBUTI SCOLASTICI. Proseguono le iniziative della FLP per dare risposte concrete alle esigenze delle Lavoratrici e dei Lavoratori

Nella prospettiva di dare risposte sempre più immediate ai colleghi dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, proseguono le iniziative messe in campo dalla FLP attraverso due richieste inviate alla Direzione del Personale. La prima è finalizzata alla convocazione di un incontro sullo Schema di Piano Integrato di Attività e Organizzazione per gli anni 20252027, ai sensi dell'art. 4 c. 5 C.C.N.L. appena entrato in vigore. Sul presupposto della informativa P.I.A.O., ricevuta il 21 gennaio scorso, riteniamo necessario un approfondimento sulle modalità di attuazione, e nello specifico sulla possibilità di prevedere la programmazione di un ulteriore percorso di progressioni dalla seconda alla terza area, ricordando peraltro la nuova previsione contrattuale della estensione delle progressioni verticali in deroga, prorogate dal 31 dicembre 2024 al 30 giugno 2026; circostanza che permetterebbe una ulteriore chance di avanzamento di carriera alla platea ancora ampia di lavoratori interessati. Con la seconda nota, nell'ambito

del welfare integrativo, abbiamo sollecitato la chiusura della procedura per la erogazione dei contributi per l'acquisto di libri scolastici al personale avente diritto. A fronte della scadenza per la presentazione delle richieste di contributo da parte dei lavoratori al 31 ottobre 2024, oggi, a distanza di 3 mesi risulta ormai non giustificabile agli occhi dei colleghi interessati la mancata erogazione dei contributi. I mesi trascorsi rischiano di rendere non più credibili le presunte difficoltà per la commissione nominata ad hoc, per la gestione del welfare integrativo, di riuscire a riunirsi per impegni istituzionali: riteniamo che uno di questi sia anche l'attenzione rivolta al personale in circostanze che potrebbero sembrare secondarie, ma non lo sono. Ci riserviamo di fornirvi gli aggiornamenti del caso.

PER EFFETTO DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL CCNL 20222024, LA FLP CHIEDE L'IMMEDIATA CONVOCAZIONE DI UN TAVOLO SINDACALE NAZIONALE SUL LAVORO AGILE.

Reiterate le richieste di incontro, non più differibili, su mobilità nazionale e incentivi per le funzioni tecniche, nonché per l'incremento delle giornate di lavoro agile per i lavoratori degli uffici della capitale nell'anno giubilare.

A seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL Funzioni Centrali 20222024 abbiamo scritto all'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli affinché vi fossero rassicurazioni in merito alle misure previste direttamente cogenti, come l'erogazione del buono pasto in lavoro agile e per avviare in spirito di ritrovata condivisione le trattative che richiedono sessioni di confronto e contrattazione per le misure non direttamente applicabili, a cominciare dal lavoro agile

Attraverso la nota allegata, abbiamo chiesto, in via preliminare l'adeguamento dei sistemi di gestione del personale al fine di confermare l'erogazione del buono pasto in lavoro agile ai sensi dell'art. 14 c. 3bis del nuovo C.C.N.L., e una convocazione urgente finalizzata all'avvio della contrattazione prevista dall'art. 7 c. 6 lett. ae, che permetterà di superare il principio di prevalenza in presenza della prestazione di lavoro nel caso di colleghi con figli minori per i quali sussistano i benefici normativi a tutela della genitorialità, nei casi previsti dalla legge 104/1992 e nella ipotesi residuale, ma non troppo in termini di importanza, di ulteriori casistiche individuate in sede di contrattazione decentrata.

Quest'ultimo aspetto fa il paio, sin da subito, all'auspicio della giunta capitolina in materia di SW per il 2025, per estendere immediatamente a 8 i giorni di lavoro agile anche per i lavoratori di ADM operanti su Roma, al fine di non gravare su traffico e trasporti, già ordinariamente problematici, nel corso dell'anno giubilare.

Con la nota citata abbiamo peraltro sollecitato nuovamente un incontro sui temi degli incentivi per le funzioni tecniche e della mobilità volontaria nazionale, già sollevati nel corso delle riunioni di fine 2024, a fronte delle quali le rassicurazioni da parte dell'amministrazione su una calendarizzazione a breve sono state disattese. Riteniamo che le lavoratrici e i lavoratori interessati non possano ulteriormente attendere e saranno tempestivamente informati in caso di riscontri favorevoli da parte dei vertici di ADM.



COSI' NON... VA.L.E. DOPO 3 ANNI DI SPERIMENTAZIONE CHIUSI CON UN CONFRONTO NEGATIVO E IL SILENZIO ALLA RICHIESTA FLP DI UN TAVOLO POLITICO PER CORREGGERNE LE DISTORSIONI, IL CICLO 2025 RIPARTE DA ERRORI APPLICATIVI IRRISOLTI.

I BUONI PROPOSITI RIMANGONO SEMPRE PIU' CONFINATI NELLE DATATE SLIDES DI PRESENTAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Quasi inesorabilmente il ciclo di gestione della valutazione della performance del personale 2025 è partito con errori applicativi irrisolti e il rammarico di 3 anni di sperimentazione che, se

da un lato hanno permesso di posticipare l'applicazione del sistema di valutazione, si sono però chiusi con un confronto negativo, amplificato dalla disattesa richiesta della FLP di un tavolo politico parallelo sulle criticità riscontrate nel triennio di sperimentazione; una sensazione di tempo trascorso invano di fronte ai seri (e imminenti?) rischi delle ricadute che gli istituti economici avranno su un sistema sempre meno compreso dal personale.

Alla luce di elementi di criticità irrisolti, si può ragionevolmente ritenere che il regime sperimentale abbia rappresentato più che uno strumento temporale utile ai lavoratori, uno scudo da vertenze individuali o collettive per chi è chiamato a intervenire nel processo valutativo, convinti che alla luce delle reiterate anomalie e soluzioni di facciata, si potrebbero legittimare per il futuro più domande giudiziali che solleciti di azioni sindacali, vista peraltro la pressoché totale inefficacia delle procedure conciliative previste dal sistema. La fine della "sperimentazione" senza correttivi è sintomatica di dubbia trasparenza, che invece la gestione di

un sistema di valutazione negli uffici richiederebbe e della evidente contraddittorietà con i buoni propositi del sistema, ormai confinati nell'alveo delle variopinte e datate slides predisposte dall'Agenzia. L'incremento di ulteriori livelli di valutazione e la riformulazione delle loro definizioni non possono ritenersi utili a risolvere problemi che già si manifestano nel ciclo 2025, confermando già all'inizio di un anno, non più sperimentale, il rischio (o certezza?) che il sistema sia definitivamente percepito iniquo e inadatto, con conseguenti effetti deleteri sulla motivazione dei lavoratori cui si somma lo stress di insostenibili incrementi dei target di produzione avvenuti a prescindere dal sistema di valutazione. Al termine della citata sperimentazione, l'Agenzia ha preferito arroccarsi sulle proprie posizioni, non accettando le proposte migliorative provenienti da chi ogni giorno vive l'applicazione della valutazione. Sono già tante le segnalazioni pervenute, in esito ai colloqui di patto, sulle modalità di assegnazione degli obiettivi di budget consistenti nella stragrande maggioranza dei casi nel totale e acritico ribaltamento degli obiettivi propri degli uffici, e dei loro responsabili, sui lavoratori; pensiamo alle tantissime lavorazioni indeterminabili aprioristicamente da chiudere entro pochi giorni a prescindere dalla loro natura e dal numero degli addetti assegnati (es. lavorazioni civis, liquidazione atti); al ribaltamento di fatto delle assegnazioni a SAL nell'ambito degli uffici controlli di accertamenti e verifiche, con la



precisazione che le attività da svolgere non si esauriscono in quelle elencate; al ribaltamento di indici di vittoria e conciliazioni agli addetti degli uffici legali; alle assegnazioni massive di accessi nelle aree “Territorio” in adempimento di progetti specifici (es T.A.F.). Si tratta di una rassegna esemplificativa e non esaustiva delle prime criticità già emerse per l’anno in corso, sintomatica di una prima evidenza: la violazione di un principio che dovrebbe sottendere a ogni forma di valutazione, la quantificazione o determinabilità dell’obiettivo al momento dell’assegnazione.

Ne consegue l’inevitabile forte perplessità sul conseguimento di una reale crescita professionale in assenza di precise modalità di distribuzione delle pratiche, prive di un esame preliminare del grado di difficoltà o della formazione dei colleghi, specie se assegnate in liste che tendono a rispondere a logiche quantitative e non qualitative, che invece dovrebbero essere alla base della crescita delle competenze professionali e del miglioramento della qualità dei servizi.

Considerato che VA.L.E. produrrà effetti sugli istituti contrattuali a partire dal 2025 continuiamo a consigliare ai colleghi di rappresentare le obiezioni e le criticità oggettive ravvisate. Anche se i colloqui di patto, singoli o collettivi, sono conclusi nulla vieta di rilevare, anche tramite mail successiva, l’indeterminabilità di un obiettivo. Parimenti, nel monitorag-

gio intermedio, non temano i lavoratori la verbalizzazione di eventuali difficoltà oggettive riscontrate, chiedendo espressamente che non si parli solo di numeri ma di competenze, punti di forza o da migliorare.

È innegabile che le vicende esposte ridimensionino la fiducia sulla gestione di un sistema che originava dalla esigenza di far crescere le competenze e che ancora oggi si scontra con una sostanziale valutazione riferita alle persone e non alle prestazioni, trasformandosi in un veicolo di pressione per numeri ad ogni costo: è un modus operandi che riteniamo difficile possa tollerarsi a lungo, a fronte di tali pericoli la nostra azione sarà ancora più ferma e orientata al rispetto, alla valorizzazione e al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori dell’Agenzia delle Entrate con tutte le iniziative che si dovessero ritenere necessarie.

SOTTOSCRITTO IN VIA DEFINITIVA IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO. Ora è necessario aggiornarlo con tutte le novità del nuovo CCNL 2022/2024

E' stato sottoscritto in via definitiva il contratto collettivo nazionale integrativo (CCNI) per il personale dipendente del Ministero dell'Economia e delle Finanze incentrato principalmente su: Flessibilità dell'orario di lavoro e Pausa pranzo: con l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita.

La flessibilità in entrata è consentita dalle ore 7:30 alle ore 9:30 e per talune tipologie di ufficio, sulla base delle esigenze organizzative e funzionali connesse a particolari servizi, dalle ore 7:00.

La flessibilità in uscita permette la cessazione anticipata per un massimo di 1 ora rispetto al normale orario di lavoro. È prevista una pausa di almeno 30 minuti che compatibilmente con le tipologie di orario adottate è collocata nella fascia oraria 13:00 – 15:30. È inoltre prevista una flessibilità sulla durata di tale pausa pranzo di ulteriori trenta minuti soggetta a recupero.

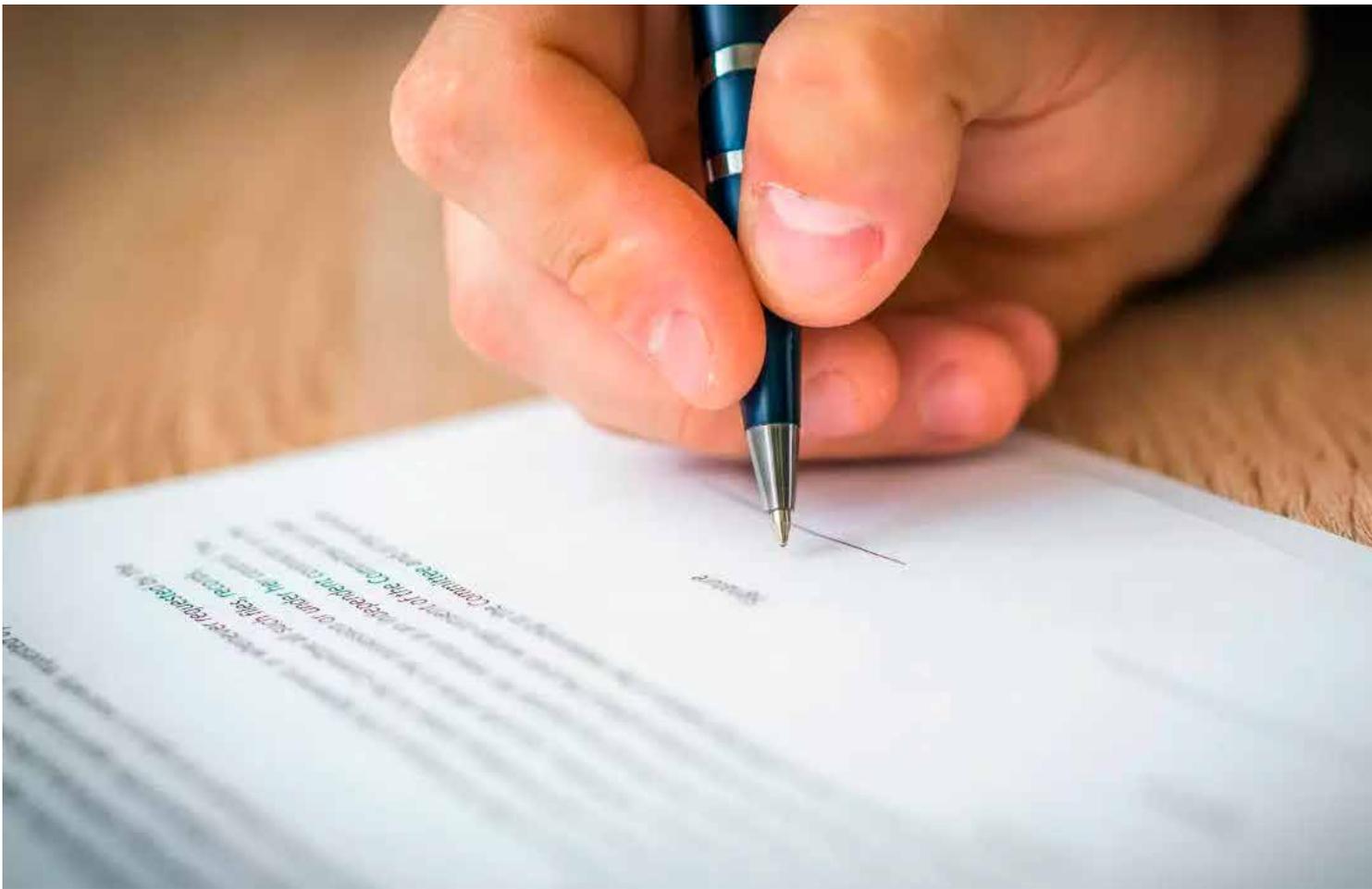
Criteria generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo: le risorse per i piani di welfare integrativo sono quelle annualmente disponibili sui capitoli n. 1226 "Provvidenze a favore del personale in servizio, di quello cessato dal servizio e delle loro famiglie" e n. 1234 PG 2 "Spese per i servizi sociali ed il benessere del personale", secondo la misura percentuale definita per ciascuna annualità con appositi accordi di ripartizione

tra il personale del comparto e dell'area delle funzioni centrali.

Indennità correlate a particolari condizioni di lavoro e Indennità correlate a particolari posizioni di lavoro quali le indennità di turno e addetti alle segreterie, le indennità di reperibilità, il Servizio automobilistico, il Sistema di gestione della sicurezza, indennità per i centralinisti non vedenti, le indennità di specifiche responsabilità area degli assistenti, le Posizioni organizzative e professionali e le indennità specifiche responsabilità Direttori Corti di giustizia.

Destinazione del Fondo risorse decentrate: vengono ribaditi gli attuali criteri di utilizzo del Fondo risorse decentrate: copertura della spesa dei trattamenti economici correlati a performance organizzativa, performance individuale, indennità connesse alle particolari condizioni di lavoro ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, alla responsabilità, indennità connesse alla posizione organizzativa di cui all'art. 15 (Posizioni organizzative e professionali), indennità connesse a specifiche responsabilità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità), differenziali stipendiali.

La FLP nel sottoscrivere in via definitiva l'intesa, ha però ribadito al Capo Dipartimento Affari Generali del MEF Ing. Curcio, il quale non aveva seguito la precedente trattativa conclusasi prima del suo insediamento, la propria posizione critica non solo su taluni aspetti



dei singoli contenuti del CCNI, ma anche sulle lacune che invece presenta, in quanto lo abbiamo da sempre ritenuto insufficiente, parziale e manchevole di molti temi fondamentali per i lavoratori, quali ad esempio le modalità di fruizione e di ampliamento del lavoro agile, l'implementazione del coworking, la previsione di "vere" procedure per l'attribuzione delle posizioni organizzative, esigibilità dell'Area delle elevate professionalità, e tanto altro ancora.

La FLP aveva espresso e rappresentato tale posizione convintamente e in più di un'occasione durante tutto l'iter negoziale, anche attraverso la dimostrazione di varie contrarietà alla sottoscrizione, ritenendo che si stesse perdendo un'occasione, anche perché il personale aspettava il rinnovo del contratto integrativo da tanti anni. Solo l'accettazione della Parte pubblica alla nostra richiesta di sottoscrizione contestuale di una dichiarazione congiunta, allegata al CCNL, in cui la stessa si impegnavà a riaprire il negoziato e ad inserire tutte quelle parti ora mancanti, aveva portato la FLP a sottoscrivere l'accordo. Proprio per questo, anche ieri al Tavolo con il Capo DAG presente, abbiamo ribadito quanto da sempre rappresentato e chiesto l'immediata esigibilità della dichiarazione

congiunta, sottoscritta a latere della pre-intesa nel mese di novembre scorso, al fine di riaprire immediatamente la contrattazione sui temi sopra esposti, anche e con particolare riferimento all'avvenuta sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL 2022-2024 delle Funzioni Centrali avvenuta il 27 gennaio scorso. Pertanto, la prossima settimana scriveremo una nota formale all'Amministrazione con la richiesta di riapertura del tavolo contrattuale.

Infine, vi informiamo che la c.d. Prelex sarà liquidata con le competenze di febbraio, mentre la c.d. Cartolarizzazione con quelle del prossimo mese di marzo.

TUTTE LE OPZIONI PER ANDARE IN PENSIONE NEL 2025 LE REGOLE E I REQUISITI. MA SUL TFS, ANCORA BUIO PESTO

Con il precedente Notiziario n. 1 del 3 gennaio u.s., abbiamo dato conto delle novità introdotte con la manovra di bilancio 2025 (Legge 30.12.2024, n. 207) in materia di pensioni.

Anche allo scopo di dare risposta alle diverse sollecitazioni che ci stanno pervenendo, pensiamo sia utile fare un punto di situazione intrecciando tra loro vecchie e nuove norme al fine di operare una ricognizione sulle possibilità che il quadro normativo oggi esistente offre, in questo anno 2025, alle lavoratrici e ai lavoratori, per lasciare il mondo del lavoro e il servizio attivo e andare così finalmente in pensione.

“PENSIONE DI VECCHIAIA”

Per accedere alla pensione di vecchiaia, che rappresenta l'opzione più praticata in materia di pensionamento, servono 67 anni d'età con minimo 20 anni di contributi.

I predetti requisiti valgono sia per gli uomini che per le donne, per i dipendenti pubblici e privati e per i lavoratori autonomi. Per chi rientra nel sistema contributivo, occorre aver maturato, alla data di presentazione della domanda di pensionamento, un assegno pensionistico pari almeno al valore dell'assegno sociale (oggi 538,68 €).

Il rateo decorre sin dal primo mese non essendo previste finestre mobili. Permangono anche nel corrente anno alcune deroghe rispetto ai requisiti ordinari per le pensioni di vecchiaia che vedremo di seguito.

Per le donne che ricadono nel contributivo, sconto di 4 mesi per ogni figlio nel limite massimo di 16 mesi.

PENSIONE ANTICIPATA ORDINARIA

Per accedere alla pensione anticipata ordinaria, è invece

necessaria una anzianità contributiva di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e di 41 anni e 10 mesi per le donne, indipendentemente dall'età anagrafica, con il primo rateo a tre mesi dalla maturazione del requisito in ragione della prevista “finestra mobile”.

Per gli addetti a mansioni gravose e usuranti, sia uomini che donne, l'accesso alla pensione anticipata è vincolata al raggiungimento di “quota 96,7” (età minima 61 anni e 7 mesi con 35 anni di contributi per il lavoro dipendente), mentre serve un anno d'età in più per il lavoro autonomo (“quota 97,7”).

STOP LIMITE ORDINAMENTALE 65 ANNI PER I LAVORATORI PUBBLICI

A partire dal 1° gennaio 2025, viene abolito l'obbligo da parte delle PP.AA. di collocare d'ufficio in pensione i lavoratori al raggiungimento dei 65 anni d'età che abbiano maturato nel frattempo i requisiti per il pensionamento anticipato ordinario, e pertanto il limite ordinamentale viene alzato a 67 anni, con il risultato di allungare di due anni, rispetto a prima del 2025, il pagamento del TFS.

In aggiunta, vi è la possibilità di trattenimento in servizio dei dipendenti pubblici fino a 70 anni, su base volontaria ed entro un limite pari al 10% delle nuove assunzioni autorizzate, allo scopo di svolgere attività di tutoraggio e affiancamento dei neoassunti, o per altre esigenze non altrimenti soddisfabili.

Per quanto riguarda il personale scolastico, il limite di età di 65 anni rimane applicabile per l'anno in corso.

“QUOTA 103” (C.D. “PENSIONE ANTICIPATA FLESSIBILE”)

“Quota 103” è stata confermata anche per l'anno 2025, e consente così ai lavoratori interessati di andare in pensione



PENSIONE

con 41 anni di contributi e 62 anni di età anagrafica (62 + 41= 103) da maturarsi entro il 31.12.2024. Confermati per l'accesso a questa tipologia di pensionamento i vincoli peggiorativi introdotti nel 2024: ricalcolo interamente contributivo come per "opzione donna", che ridurrà l'assegno pensionistico a regime di circa un 20%; importo massimo erogabile fino al raggiungimento del requisito di vecchiaia (67 anni) in misura pari a 4 volte il trattamento minimo INPS invece di 5 volte come era nel 2023, dunque fino al raggiungimento dei 67 anni si riceverà una pensione inferiore; infine, la c.d. "finestra mobile", che segna il tempo tra la maturazione del diritto a pensione e quello della sua decorrenza, pari a 7 mesi per i lavoratori privati e 9 mesi per i pubblici (sino al 2023, era di 3 mesi per i privati e 6 mesi per i pubblici).

Per coloro che maturano i requisiti di "quota 103", viene confermato altresì per il 2025 l'incentivo al posticipo del pensionamento, e dunque la possibilità per il lavoratore di restare al lavoro optando per la destinazione in busta paga della quota di contribuzione a suo carico (di regola il 9,19%), con incremento dell'importo stipendiale, che però avrà poi l'effetto di ridurre l'assegno pensionistico futuro. L'incentivo al posticipo, dal corrente anno, viene esteso anche a chi ha perfezionato i requisiti della pensione anticipata.

"OPZIONE DONNA"

Opzione donna è stata prorogata a tutto il 2024, con conferma del calcolo interamente contributivo. Per accedervi, occorre: essere ricompresi in una delle tre categorie già previste dal 2023 (esuberanti – dipendenti o licenziate - di aziende con tavoli di crisi aperti; caregiver familiari di conviventi disabili o non autosufficienti; inabili al lavoro al 74%); avere maturato minimo 35 anni di contributi al 31.12.2024 ed avere compiuto di 61 anni d'età, con sconto di due anni (59) per le dipendenti o licenziate di aziende in crisi con tavoli aperti, e ancora con sconto di un anno per chi ha un figlio (esce a 60 anni) e di due anni per chi ha due o più figli (esce a 59 anni). Va però utilmente precisato a tal riguardo che, per chi li avesse già maturati negli anni precedenti, varranno ancora i requisiti allora in vigore, in quanto il diritto si cristallizza.

Restano inoltre ferme le "finestre mobili" di 12 e 18 mesi, rispettivamente per dipendenti e autonome.

"APE SOCIALE"

La legge di Bilancio ne dispone la proroga a tutto il 2025, con i requisiti più restrittivi introdotti nel 2024 in ordine ad età anagrafica e alla platea interessata. Il requisito anagrafico previsto è pari a 63 anni e 5 mesi in presenza di 30 anni di contributi per tutte le fattispecie lavorative (36 anni invece solo per i lavori gravosi), mentre la platea dei lavoratori interessati ricomprende: esuberanti con aziende con tavoli di crisi;

caregiver familiari; inabili al 74%; lavori gravosi e pesanti come, per esempio, operai edili, autisti di mezzi pesanti, badanti, infermiere ospedaliere, maestre d'asilo, macchinisti, addetti alle pulizie).

Confermata anche nell'anno in corso la non cumulabilità con redditi di lavoro dipendente/autonomo salvo il lavoro occasionale entro max i 5mila € lordi annui. Confermato altresì che l'importo massimo dell'assegno pensionistico non potrà superare i 1.500 € lordi mensili fino a 67 anni.

LAVORATORI P.I. ISCRITTI ALLE EX CASSE CPDEL, CPS, CPI E CPUG.

Interessa i lavoratori iscritti alle ex casse CPDEL (Enti Locali), CPS (Sanitari), CPI (insegnanti asilo e scuole elementari parificate) e CPUG (Ufficiali Giudiziari). La legge di Bilancio 2024 ha modificato le tabelle delle aliquote di rendimento previdenziale introducendo coefficienti meno remunerativi (solo 2,5% per ogni anno di servizio) e dunque con pesanti penalizzazioni in ordine al ricalcolo della quota retributiva con taglio della futura pensione che sono entrati in vigore dal 1.1.2025 (vds. Notiziario n. 1 del 5 gen. 2024).

Per questi lavoratori, in aggiunta, la "finestra mobile" dall'anno in corso subirà un incremento di 4 mesi e salirà progressivamente, fino a diventare pari a 9 mesi dal 1° gennaio 2028.

PENSIONE ANTICIPATA CONTRIBUTIVA

Interessa quelli entrati nel mondo del lavoro dopo il 31.12.1995, c.d. "contributivi puri". Detta opzione è confermata anche per il 2025, servono 64 anni d'età e 20 di contributi per accedervi, con il calcolo della pensione che viene operato tutto su base contributiva. Ai fini dell'accesso a questa tipologia di pensione è necessario aver maturato un assegno minimo di importo pari a 3 volte l'assegno sociale, ridotto a 2,8 volte per donne con un figlio e a 2,6 volte con due o più figli. E' da notare come, dall'anno in corso, sarà possibile accedere a questa tipologia di pensione includendovi anche la rendita periodica derivante da un fondo di previdenza integrativa ai fine del raggiungimento dell'importo soglia.

PENSIONE DI VECCHIAIA CONTRIBUTIVA

I contributivi puri, e cioè i lavoratori con contribuzione solo a partire dal 1.1.1996, possono andare in pen-

sione di vecchiaia a 71 anni d'età e con solo 5 anni di contributi, e comunque senza importi soglia.

PENSIONE LAVORATORI PRECOCI

I lavoratori che abbiano versato almeno 12 mesi di contributi prima dei 19 anni (c.d. lavoratori precoci) possono accedere alla pensione anticipata con un minimo di 41 anni di contributi, e dunque al netto dei requisiti d'età e di genere. Per accedervi, debbono appartenere comunque ad una delle categorie previste per Ape Social: esuberanti con aziende con tavoli di crisi; caregiver familiari; inabili al 74%; lavori gravosi e pesanti come, per esempio, operai edili, autisti di mezzi pesanti, badanti, infermiere ospedaliere, maestre d'asilo, macchinisti, addetti alle pulizie). Anche per questa opzione sono previste "finestre mobili": 3 mesi dalla maturazione del requisito per i lavoratori privati, 6 mesi per quelli pubblici.

ADEGUAMENTI

A seguito degli adeguamenti relativi alla perequazione 2024 (si veda il nostro Notiziario n. 22 del 2.12.2024), gli importi delle seguenti fattispecie sono così modificati dal 1.1.2025 (circ. INPS n. 23/2025):

- pensione minima: € 603,40 (pari a 7.844,20 € annuali)
- assegno sociale: € 538,68 (pari a 7.002,97 € annuali).

TFS/TFR

La legge di bilancio 2025 prevede che una parte del TFR dei neoassunti, pari a circa il 25%, venga destinata ai fondi pensione complementari. La norma potrebbe coinvolgere anche i lavoratori in attività, i quali, a differenza dei neoassunti, avranno però la possibilità di rinunciare esplicitando la loro volontà.

A proposito di TFS, dobbiamo rilevare come, analogamente a quanto avvenuto nel 2024, anche la legge di bilancio 2025 non reca alcuna disposizione attuativa della sentenza n. 130/2023 della Corte Costituzionale, che ha affermato l'illegittimità del differimento/rateizzazione del TFS per chi "va in pensione per raggiunti limiti di età", e conseguentemente sollecitato il legislatore a rimuovere questa condizione di inaccettabile penalizzazione del lavoro pubblico (vds. nostro Notiziario n. 15/2023).

Cosa che peraltro CSE ed FLP chiedono a gran voce da anni, insieme al totale riallineamento pubblico/privato delle norme in materia di TFS/TFR, oggi così



diverse tra loro e penalizzanti per i pubblici, rispetto al quale di recente abbiamo positivamente registrato l'apertura dei Vertici politici del Ministero del Lavoro in sede di risposta a specifico quesito nel corso di un recente "question time" alla Camera.

La colpevole mancanza di risposte da parte del Governo in ordine all'attuazione della sentenza della Corte Costituzionale (non la prima, peraltro), rende necessaria la mobilitazione della categoria su questo fronte e con-

forta la scelta di CSE e di altre confederazioni di mettere in campo forti azioni unitarie (petizione su change.org; la presentazione di ricorsi in giudizio in sedi diverse; iniziative di sensibilizzazione sul tema, alcune già fatte e altre che seguiranno, la prima in ordine di tempo il convegno interconfederale sul TFS organizzato a Roma per il 17 p.v.

CONFRONTO AL MINISTERO DELLA SALUTE SUL RINNOVO DEI CC.CC.NN.LL. SANITÀ PRIVATA

Il 27 gennaio 2025, presso il Ministero della Salute, alla presenza del Ministro Orazio Schillaci e del Capo di Gabinetto Marco Mattei, si è svolta 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 in rapporto con il settore pubblico, che l'attuale complessità del sistema 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 12 anni !

I datori di lavoro non rinnovano i contratti perché lamentano insufficienti risorse aggravate dalla crisi economica, dall'aumento dei costi, e dai ridotti stanziamenti pubblici per le attività in Convenzione, mentre il personale di tale settore, a parità di professione, ha stipendi ben al di sotto dei colleghi del settore pubblico, che già non naviga nell'oro.

Il Ministro Schillaci e il dr. Mattei hanno partecipato al confronto con la parte datoriale informando che, nell'obiettivo di equiparare i contratti privati con quelli pubblici, il Ministero sta lavorando per reperire ulteriori risorse per consentire adeguati aumenti contrattuali per il personale della sanità privata mediante la revisione delle tariffe biennale.

Questa manovra, se attuata, dovrebbe "blindare" una parte



CONTRACT

delle risorse relative all'aumento delle retribuzioni dei lavoratori delle strutture private accreditate, rendendo più stabile il sistema dei rinnovi.

Come CSE riteniamo necessario condizionare l'accreditamento delle strutture sanitarie e socio-sanitarie al puntuale rispetto delle regole in materie di rinnovo dei contratti di lavoro.

Sull'argomento, il Capo di Gabinetto ha preannunciato la riconvocazione del tavolo.

Nel corso del nostro intervento come CSE, abbiamo però colto l'occasione del confronto odierno con il Ministro e con il Capo di Gabinetto per porre un altro paio di questioni che interessano il mondo della Sanità.

Rispetto alle enormi criticità del sistema sanitario pubblico, 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 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 rappre-

sentato al Ministro e al Capo di Gabinetto come ci si aspettasse dal Governo in sede di manovra 2025 l'assegnazione di maggiori risorse alla Sanità.

Aspettative confermate peraltro dallo stesso Ministro Schillaci che aveva parlato di una disponibilità attesa pari a 4,7 mld di euro, 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.

E allora appare in tutta evidenza che, in mancanza di una netta inversione di tendenza, i problemi del sistema sanitario pubblico permarranno, anzi verosimilmente si aggraveranno, e per questo CSE ha sollecitato il Governo 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 30.000 assunzioni e la defiscalizzazione delle indennità.

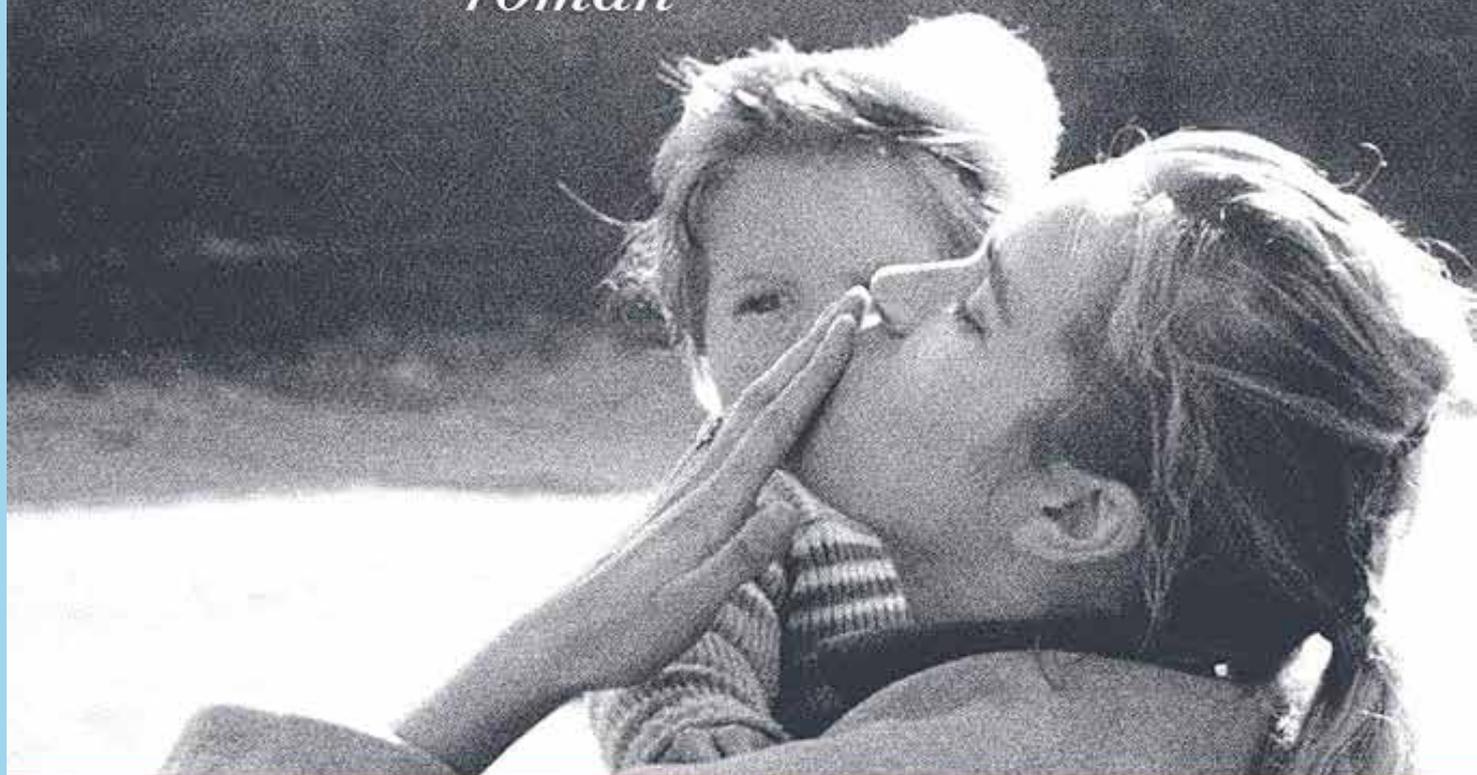
libro

Agnès non crede alle sue orecchie quando viene a sapere del decesso della zia. Non è possibile, la zia Colette è morta tre anni prima, riposa al cimitero di Gueugnon, c'è il suo nome sulla lapide... In quanto parente più prossima tocca ad Agnès andare a riconoscere il cadavere, e non c'è dubbio, si tratta proprio della zia Colette. Ma allora chi c'è nella sua tomba? E perché per tre anni Colette ha fatto credere a tutti di essere morta? È l'inizio di un'indagine a ritroso nel tempo. Grazie a vecchi amici, testimonianze inaspettate e una misteriosa valigia piena di audiocassette, Agnès ricostruisce la storia di una famiglia, la sua, in cui il destino dei componenti è legato in maniera indissolubile a un circo degli orrori, all'unica sopravvissuta di una famiglia ebrea deportata e sterminata dai nazisti, alle vicende di un celebre pianista e a quelle di un assassino senza scrupoli, alle subdole manovre di un insospettabile pedofilo e al tifo sfegatato per la locale squadra di calcio, il FC Gueugnon.)

VALÉRIE
PERRIN

Tata

roman



Il n'y a pas de gens
sans histoire.

■
ALBIN MICHEL

cinem

Tre decenni di vita dell'architetto ebreo László Tóth, emigrato dall'Ungheria negli Stati Uniti nel 1947, dopo essere stato detenuto nei campi di concentramento tedeschi. Gli inizi in America sono difficili, per le necessità economiche e l'impossibilità di poter portare con sé la moglie Erzsébet e la nipote Zsofia, ma grazie al cugino Attila, a László viene commissionata la ristrutturazione di una libreria dal milionario mecenate Harrison Lee Van Buren. Il lavoro di Tóth porta prestigio a Van Buren, che decide di affidargli un progetto mastodontico: la costruzione di un centro culturale e luogo di aggregazione, destinato a ospitare nello stesso edificio biblioteca pubblica, palestra e cappella. Durante il lavoro Tóth incontra molte difficoltà, per le diffidenze verso gli stranieri e per i continui tentativi di alterare il suo progetto originario, ma pur di difendere strenuamente il suo lavoro, arriva a investire parte dei propri profitti.

Girato in 70mm per 215 minuti di durata (con un intervallo di un quarto d'ora), *The Brutalist* è un'opera-monstre per proporzioni e ambizioni, che ha richiesto dieci anni di lavorazione prima di essere portata a termine dal suo autore, Brady Corbet (*Vox Lux*).

Un inizio frenetico ci introduce ai personaggi principali, riassumendo quanto avvenuto in Ungheria durante e dopo la Seconda guerra mondiale, per lasciare poi spazio a un rallentamento del ritmo e dello svolgimento cronologico della biografia di Tóth. Lo spettatore approfondisce la conoscenza del protagonista e comprende il suo rapporto di speranza e disillusione, amore e odio, con gli Stati Uniti d'America, luogo dell'accoglienza e terra degli uomini liberi secondo la vulgata e la retorica comune, ma tempio del profitto e dell'ipocrisia nella dolente realtà.

L'impatto con il continente rivela ben presto un retrogusto acre sotto l'illusione del luogo dove tutto è possibile: Corbet sembra prefigurarla inquadrando solo con un'immagine ruotata di 90 gradi la Statua della Libertà, simbolo dell'accoglienza verso gli stranieri approdati a New York. In Van Buren, László sembra aver finalmente trovato il perfetto mecenate, un animo sensibile all'arte e disposto a lasciare la massima libertà creativa all'artista magiaro. Dopo aver creduto alla generosità e

alle belle parole spese da Van Buren nei suoi confronti, però, Laszlo scoprirà il rovescio della medaglia: tra i due si instaura una dinamica ambigua e altalenante, che simboleggia la relazione tra Usa e Europa.

I primi ribadiscono con fierezza il proprio primato economico e di potere e la capacità di ricavare un plusvalore da ogni cosa, ma lottano contro un atavico complesso di inferiorità culturale verso la vecchia Europa (e in particolare quella giudaica e mitteleuropea che farà fiorire tutte le arti statunitensi, a partire dal cinema). La dinamica di potere e di abuso, personale e professionale, che si instaura tra i Van Buren e i Tóth si nutre di queste tensioni insopprimibili, canalizzandole attraverso un progetto architettonico irrealizzabile e per lungo tempo irrealizzato, che diventerà quintessenza dello stile dell'ungherese. Lo spettatore scopre solo grazie all'epilogo molte ragioni, politiche e personali, delle fissazioni dell'architetto, punti fermi su cui Tóth non è disposto a scendere a compromessi.

La rivoluzione del Bauhaus e il cemento del brutalismo si impongono, come in una rivoluzione copernicana, anche in Usa, sostituendo materiali più costosi e rimuovendo l'intermediazione del ricorso al simbolico. Lo stile brutalista rappresenta la realtà nuda, per come è, senza intermediazioni né ricorsi al simbolico. Questo non impedisce di anelare verso il misticismo dell'assoluto, ma al contempo ricorda sempre di cosa siamo fatti e quali limiti e tragici errori - come l'aberrazione dei campi di concentramento, che influenza direttamente il capolavoro di Tóth - caratterizzano il percorso dell'uomo.

Tra le molte sottotrame, una parentesi girata a Carrara e in parte in lingua italiana, e l'entusiasmo della comunità ebraica della Pennsylvania per la nascita dello Stato di Israele, dove approderà Zsofia. Quella di Israele si prefigura come una nuova Terra Promessa, come già era stata l'America per i migranti mitteleuropei: ancora una volta illusoria e deludente rispetto alle aspettative, nel suo lascito per la posterità. Notevole il cast, guidato da un Adrien Brody che torna ai fasti che gli permisero di vincere un Oscar ai tempi di *Il pianista*.

na

MONUMENTALE
THE GUARDIAN THE DAILY BEAST TIME OUT THE HOLLYWOOD REPORTER

★★★★★ THE TELEGRAPH
★★★★★ THE TIMES
★★★★★ THE GUARDIAN
★★★★★ TIME OUT

THE
BRUTALIST

SCRITTO E DIRETTO DA
BRADY CORBET

DAL 6 FEBBRAIO AL CINEMA



The poster features three vertical panels showing the profiles of three main characters: a man with glasses on the left, a man in the center, and a woman on the right. They are set against a blue background with out-of-focus light spots. The overall design is clean and professional, typical of a major studio release.

Cinemen

