

N. 482 - 483 GENNAIO 2025

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

FLPNEWS



EMANATA LA DIRETTIVA DEL MINISTRO ZANGRILLO SULLA FORMAZIONE

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

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

A photograph of a middle-aged man with grey hair, wearing a blue suit, white shirt, and blue tie. He is smiling and speaking into a microphone. His right hand is raised near his face, with fingers slightly curled. The background is a warm, orange-brown color.

06 - Pubblica Amministrazione

12 - Entrate

14 - Mef

16 - Adm

18 - Entrate

20 - Cse

22- Pensionati

26 - Formazione Universitaria

28 - Ruriche varie

CCNL FUNZIONI CENTRALI 2022 - 2024 IL GOVERNO AUTORIZZA LA SOTTOSCRIZIONE

Il Consiglio dei ministri, al termine dell'iter di controllo della Ragioneria Generale dello Stato, nella seduta del 23 dicembre scorso ha approvato la pre-intesa e autorizzato la sottoscrizione definitiva del CCNL Funzioni Centrali.

Ora l'ultimo passo è la certificazione da parte della Corte di Conti, che è attesa nei prossimi giorni.

Come FLP esprimiamo grande soddisfazione e siamo impegnati, anche in questi giorni, affinché si possa arrivare alla firma definitiva in Aran entro il 15 gennaio, al fine di garantire l'entrata in vigore del Contratto con l'aggiornamento delle buste paga, l'erogazione degli arretrati e tutte le parti innovative e migliorative che abbiamo definito nel nuovo CCNL, e che in questa sede vogliamo nuovamente ricordare:

- incremento medio degli stipendi pari a 165 euro lordi a regime;
- rifinanziamento dei Fondi delle risorse decentrate con un ulteriore superamento del tetto, pari allo 0,22% del monte salari, che va ad aggiungersi a quello già definito nel CCNL 2019-2021;
- implementazione del lavoro agile, con l'esplicito superamento del cosiddetto principio di prevalenza dell'attività in presenza, e riconoscimento del buono pasto per tutte le giornate in lavoro agile;
- possibilità di articolare la settimana lavorativa su 4 giorni su base volontaria;
- proroga al 30 giugno 2026 per l'effettuazione delle progressioni verticali in deroga, evitando lo scippo di tale istituto che stava avvenendo in tante Amministrazioni del comparto;
- elevazione del punteggio aggiuntivo nell'attribuzione dei

differenziali stipendiali per coloro che non l'hanno ottenuto da più di 6 anni;

- elevazione dell'importo e procedure selettive trasparenti per l'attribuzione delle posizioni organizzative, ora individuate unilateralmente dalle Amministrazioni, superamento della precarizzazione delle funzioni e diritto al mantenimento dell'incarico dopo 8 anni di svolgimento;
- maggiori tutele per i colleghi ultrasessantenni con l'aggiunta di 2 ore alla 18 di permessi per visite mediche;
- esclusione del periodo di comporto in caso di gravi patologie;
- riconoscimento delle ferie anche nel periodo di preavviso;
- rafforzamento degli istituti di partecipazione a partire dalla contrattazione e dal ruolo e dall'esigibilità degli Organismi paritetici per l'innovazione;
- superamento degli attuali orientamenti negativi già adottati nella maggioranza delle Amministrazioni, con l'esplicita previsione del riconoscimento del buono pasto in caso di partecipazione alle assemblee sindacali;
- impegno congiunto delle parti a definire, nell'ambito del confronto con il governo, tutte le iniziative legislative necessarie per modificare l'attuale assetto normativo ai fini dell'aumento del valore del buono pasto, la graduale detassazione del salario aziendale, l'eliminazione dei tetti dei Fondi risorse decentrate, la piena esigibilità dell'Area delle elevate professionalità, ulteriori misure a tutela della salute e della prevenzione.

La firma del contratto, e lo stanziamento già previsto nella legge di bilancio per la tornata 2025-2027, e in proiezione anche di quella 2028-2030, consentiranno quindi l'avvio del negoziato per il rinnovo del triennio 2025-2027, permettendo



FUNZIONI CENTRALI

finalmente l'allineamento del rinnovo contrattuale al triennio di svolgimento delle prestazioni.

Risultati questi, sotto gli occhi di tutti, che non possono essere certo inficiati dalla propaganda che, anche in questi giorni, l'improbabile trio Cgil Uil e Usb continua a propinare, per cercare disperatamente consensi ad un'iniziativa che si è rilevata del tutto fallimentare, non solo per le modalità del tutto unilaterali e non certificate di realizzazione, ma anche per le motivazioni addotte.

Assistiamo infatti, da un lato, al prolungamento sine die della "consultazione" prorogata sino al 31 dicembre per l'evidente scarsissima partecipazione, e dall'altro a comportamenti a dir poco incoerenti dal punto di vista negoziale. Infatti, in pieno "referendum" che dovrebbe bocciare un contratto a dir loro "vergognoso" perché limitatosi a riconoscere solamente il 6% di incremento delle retribuzioni, il 18 dicembre a Palazzo Vidoni, in Funzione Pubblica, Cgil e Uil (Usb non è rappresentativa nel comparto) hanno firmato il CCNL comparto sicurezza che guarda caso prevede incrementi nel triennio pari proprio al 6%.

Con l'aggravante che in questo caso mancano tutta una serie di istituti che invece abbiamo con tenacia, e non senza fatica, strappato alla controparte con il rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali.

Che dire: ci troviamo di fronte all'ennesimo "strabismo" motivato evidentemente da una scelta unicamente propagandistica, mirata a capitalizzare il dissenso in vista delle prossime elezioni RSU.

Perché nel comparto sicurezza non ci sono le RSU e non si

vota, e invece da noi si.

Ma tutto questo (ammesso e non concesso che la scelta "referendaria" fosse dettata dalla volontà di "sentire la base") non basta certamente a cancellare decenni di linea sindacale fatta di silenzi sul blocco di contratti, di supina accettazione del parametro dell'indicatore IPCA come percentuale per il rinnovo dei contratti (Indice Prodotti al Consumo al netto dell'incremento dei Prodotti energetici, in pratica l'inflazione programmata depurata dal fattore principale di aumento del costo della vita), o come nel caso della Uil, il silenzio assordante sulle scelte punitive fatte da Brunetta negli anni più bui di attacco al lavoro pubblico, (fannulloni, blocco del salario accessorio, stop alle progressioni di carriera orizzontali e verticali, tetto ai fondi, istituzione della tassa sulla malattia, etc).

La FLP in tutti questi anni si è battuta nei fatti e non a parole per difendere il lavoro pubblico e la sua centralità nel sistema Paese, per il diritto al rinnovo dei contratti, alla carriera, alla formazione, alla giusta retribuzione, subendo sulla propria pelle l'ostracismo dei diversi governi che si sono succeduti, dei vertici delle amministrazioni che ci vedevano come i rompiscatole di turno, non proni, perché non compiacenti o impegnati a occupare posti di potere o sottopotere.

E non siamo cambiati. Perché la nostra azione non è strumentale. Ma cerca di essere ogni giorno dalla parte dei lavoratori, dei cittadini e della parte migliore del nostro Paese.

APPROVATA LA LEGGE DI BILANCIO

Confermati gli stanziamenti per il rinnovo dei contratti, mentre permangono le criticità in materia di turn over, sanità, pensioni e contrasto all'evasione fiscale

È

stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 31 dicembre 2024 la legge di bilancio per il 2025 e per il triennio dal 2025 al 2027 approvata dal senato nei giorni scorsi.

Per quanto concerne i rinnovi contrattuali, come concordato quando firmammo la preintesa del CCNL

Funzioni centrali 2022-2024, viene reso esigibile lo stanziamento aggiuntivo ulteriore dello 0,22% sul monte salari 2021, che porterà l'incremento contrattuale del triennio dal 5,78% inizialmente previsto, al 6% complessivo.

Confermata anche una delle condizioni da noi poste al Ministro Zangrillo per la firma della preintesa, con lo stanziamento delle risorse per i rinnovi dei CCNL 2025-2027 del Pubblico Impiego (1.755 milioni per il 2025; 3.550 per il 2026 e 5.550 per il 2027), che permetteranno l'avvio della trattativa per il rinnovo 2025-2027.

Così come è confermato anche lo stanziamento per il successivo triennio 2028-2030 (1.954 milioni per il 2028; 4.027 per il 2029; 6.112 per il 2030).

Un risultato ottenuto grazie alla nostra azione, che non si era mai visto negli anni precedenti, e che costituisce un indubbio punto di partenza, non certo di arrivo, per superare gli inaccettabili ritardi che hanno segnato per decenni le trattative per il rinnovo dei contratti pubblici, sempre in salita, o addirittura impediti, proprio dalla mancanza di risorse assegnate al tavolo negoziale in Aran.

Permane invece, anche se modificata rispetto alla proposta iniziale con l'esclusione del comparto sicurezza e della sanità, la riduzione del turnover per il 2025 alla percentuale del 75%, norma sulla quale abbiamo espresso netta contrarietà perché in controtendenza rispetto alla ripresa delle politiche assunzionali nel pubblico impiego, vista la situazione di grave carenza degli organici nelle Amministrazioni centrali, in quelle locali e nel comparto dell'istruzione e della ricerca. In tale ambito, la norma che dispone la possibilità per il personale che raggiunge i 67 anni d'età, di permanere al lavoro fino a 70 anni, su base volontaria, e previa valutazione delle Amministrazioni, per svolgere tutoraggio e l'affiancamento dei neoassunti o per altre esigenze, appare ingiustamente restrittiva muovendosi nell'alveo del rispetto del limite del 10% delle facoltà assunzionali.

Ove applicata, ridurrà la possibilità di nuove assunzioni, già gravate dalla riduzione del turnover.

Una scelta molto discutibile considerato che la permanenza in servizio di tale personale non comporta alcun onere aggiuntivo e anzi in alcuni casi produrrebbe addirittura un risparmio.

Attendiamo di conoscere le concrete modalità di applicazione della norma per valutarne la portata complessiva, che non ci vede pregiudizialmente contrari, ma che riteniamo debba essere un'opportunità e non invece la solita manfrina per trattenere in servizio burocrati e boiardi di stato.

Per quanto concerne il precariato, positiva la proroga per i tirocinanti della giustizia e la previsione della stabilizzazione



per una parte del personale a tempo determinato assunto per il PNRR, sempre al Ministero della Giustizia, anche se i numeri sono ancora insufficienti, e quindi andrà con urgenza ridefinita la dotazione organica di questo Ministero, anche per garantire prospettive di carriera al personale da anni in servizio.

La politica sui risparmi al funzionamento delle Amministrazioni, che ancora permane, ha senso solo se si interviene sugli sprechi, sulle esternalizzazioni, sulle consulenze, non certo o sugli organici o sul salario di produttività.

Bisogna quindi superare con decisione l'approccio generalista e ragionieristico, quello dei tagli lineari, intervenendo sugli sprechi e investendo sulle risorse e sul capitale umano. Perché ove attuati, questi investimenti possono avere immediati benefici per il sistema Paese, rafforzando settori decisivi che facciano emergere il lavoro nero e quello sommerso, per garantire la sicurezza, contrastando la piaga delle morti sul lavoro.

Combattendo l'evasione fiscale, che continua a raggiungere livelli insopportabili per un Paese che si dice civile, e che invece viene coccolata con la miriade dei condoni che ormai non vengono presi sul serio neanche dagli stessi evasori.

Garantendo servizi di qualità nella sanità e nell'istruzione e procedure semplificate a cittadini e imprese.

Altri punti critici su cui è necessario che il Governo cambi rotta sono il permanere delle differenziazioni in materia di detassazione dei premi di produttività tra il lavoro pubblico e privato, come anche le resistenze che incontriamo per il decollo del welfare aziendale nel pubblico impiego, che non solo non viene incentivato, ma penalizzato.

Sempre in materia di discriminazione pubblico-privato per il secondo anno consecutivo, la legge di bilancio non reca alcuna norma attuativa della sentenza n. 130/2023 della Corte costituzionale in materia di erogazione del TFS/TFR e pertanto la "vergogna" del trattamento differito continuerà anche nel 2025.

Dal punto di vista degli interventi fiscali diventa stabile la riforma dell'IRPEF, la riduzione delle aliquote IRPEF da quattro a tre, strutturale il taglio del cuneo contributivo per i lavoratori dipendenti, varato dal Governo Draghi e poi prorogato nel 2023 e 2024, che ora diventa taglio fiscale e viene esteso

fino a 40mila euro.

Misure positive che però scontano l'approccio a dir poco evanescente del governo nel contrasto all'evasione, e quindi insufficienti per reperire maggiori entrate necessarie per adottare politiche fiscali più coraggiose, che, nel solco della progressività, premiano i contribuenti onesti, a partire dal lavoro dipendente e dai pensionati.

Nel campo della sanità gli incrementi 2025 in materia di fondo sanitario nazionale, in verità molto ridotti rispetto alle aspettative e ai bisogni del Paese, sicuramente non incideranno in modo significativo rispetto alle criticità del SSN, che necessita invece di un deciso cambiamento di rotta rispetto a quanto avvenuto in questi anni in materia di destrutturazione della sanità pubblica. Anche in questo settore è necessario valorizzare il personale, dal punto di vista economico e professionale, formandone di nuovo, avviando percorsi di stabilizzazione e formazione.

In definitiva possiamo dire che la manovra finanziaria approvata, in questa sede analizzata per la parte relativa al lavoro pubblico (per l'esame delle altre parti vi rinviamo al notiziario redatto sulla materia della CSE FLP pensionati), presenta luci e ombre, scontando sicuramente un quadro economico difficile, gravato da un forte debito pubblico e dai vincoli europei. Ma, per invertire veramente la rotta (e questa legge di bilancio non lo fa), è necessario intervenire alla radice dei problemi che anche questa volta hanno impedito scelte più coraggiose, avviando azioni che recuperino con decisione le risorse storicamente, purtroppo, sottratte alla collettività, indirizzandole verso quei settori che più subiscono gli effetti della disegualianza sociale: Il lavoro dipendente, i pensionati, i precari, i giovani che cercano lavoro, gli espulsi dal mondo del lavoro, le donne, che ancora vivono ingiustificate discriminazioni. Cambiando significativamente l'approccio sui servizi pubblici e sul funzionamento delle PA.

Operando una scelta di campo che non è solo necessaria dal punto di vista morale ed etico, ma che è indispensabile per ridare vigore ai consumi, alla produzione, alla creazione di nuova ricchezza.

EMANATA LA DIRETTIVA DEL MINISTRO ZANGRILLO SULLA FORMAZIONE

Portato a 40 ore annue il limite minimo di fruizione, definiti gli ambiti e gli obiettivi, valorizzato il ruolo ai fini dell'accrescimento delle competenze e della valorizzazione del personale

Nei giorni scorsi è stata emanata la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo che fornisce, questa volta con carattere vincolante, indicazioni e indirizzi a tutte le Amministrazioni ai fini della predisposizione dei piani formativi, che costituiscono

uno degli elementi essenziali del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) che le Amministrazioni debbono definire entro il 31 gennaio di ciascun anno.

Si tratta di un documento molto articolato e in gran parte condivisibile, che riconosce il ruolo decisivo della formazione come strumento fondamentale per il miglioramento delle attività, la maggiore fruibilità delle prestazioni rese a cittadini e imprese, e soprattutto come momento di crescita professionale, di rafforzamento del senso di appartenenza e di miglioramento del benessere lavorativo.

Come FLP apprezziamo la netta inversione di tendenza rispetto ai contenuti ed ai moduli della formazione, fino ad oggi caratterizzata in molte Amministrazioni da un approccio puramente nozionistico e astratto, e che oggi invece viene indirizzata anche nei settori della digitalizzazione, dell'innovazione organizzativa, dell'acquisizione di nuove competenze e di ridefinizione del ruolo, non più ancorato a modelli lavorativi vetusti, eccessivamente gerarchici e poco propensi al trasferimento, anche orizzontale, dei saperi.

Così come valutiamo positivamente l'elevazione a 40 ore annue del limite minimo di formazione pro-capite che le Amministrazioni debbono erogare al proprio personale,

evidentemente ancora insufficiente e al di sotto delle medie europee, ma che, a fronte della disastrosa situazione del passato, testimonia l'attenzione, più volte dichiarata dal Ministro, a fare della formazione uno dei principali asset delle politiche non solo del personale, ma del funzionamento delle nostre pubbliche amministrazioni.

Un punto di partenza, quindi, e non certo di arrivo.

Ma vi è un aspetto di particolare rilevanza che vogliamo evidenziare: le ore di formazione non sono solo ore computate all'interno dell'orario di lavoro, ma sono effettivo lavoro.

Ne consegue che la fruizione della formazione non può e non deve essere un optional aggiuntivo, ma nell'ambito dell'assegnazione degli obiettivi e quindi dei carichi di lavoro del personale debbono essere conteggiate e valorizzate.

Troppo spesso ci viene segnalato che nonostante il personale fosse stato impegnato a svolgere il percorso formativo, nelle stesse ore gli veniva chiesto di "fare le pratiche" o, peggio ancora, di recuperare tutte le lavorazioni che a dire di dirigenti poco avveduti, erano rimaste inevase perché invece di "lavorare" si faceva formazione (del resto obbligatoria proprio per permettere loro di rendicontare alla fine che in ogni caso la formazione era stata fatta).

Ebbene lo diciamo con chiarezza!

La formazione è un formidabile strumento di miglioramento delle performance, sia individuali che collettive.

La sua fruizione è un obiettivo che viene quantificato a livello aggregato nei Piani di azione e nei budget, ma conseguentemente, a cascata, bisogna tenerne conto anche ai fini dell'assegnazione degli obiettivi ai singoli dipendenti.

In Amministrazioni, come quelle del comparto delle funzioni



centrali, che scontano carenze che spesso raggiungono il 40% rispetto agli organici previsti, il diritto alla formazione non può essere negato, ma neanche costituire un inaccettabile aggravio lavorativo per il personale.

Questa posizione, già espressa al Ministro Zangrillo nel corso degli incontri dei mesi scorsi, come FLP la riaffermeremo in tutte le Amministrazioni nel corso dei confronti che debbono essere attivati prima dell'emanazione dei PIAO, utilizzando tutti gli strumenti che il CCNL delle Funzioni Centrali 2022 -2024 mette a disposizione, per garantire la piena fruibilità della formazione, senza che questo però penalizzi il personale che, lo ricordiamo, anche per il tramite dei sistemi di valutazione, accede al salario di produttività e ai percorsi di sviluppo professio-

nale.

A latere dell'incontro l'Ing. Curcio, ha confermato che manterrà l'attuale incarico di nuovo capo Dipartimento DAG al quale secondo, quanto comunicato direttamente dalla Presidente del Consiglio dei Ministri, dovrebbe aggiungersi anche quello di Commissario per la ricostruzione dopo gli eventi alluvionali che hanno colpito l'Emilia-Romagna.

Come FLP, nel congratularci per l'ulteriore e impegnativo incarico, abbiamo ribadito all'Ing. Curcio i nostri migliori auguri di buon lavoro, consapevoli delle nuove importanti sfide che ci attendono.

IL DR. VINCENZO CARBONE NOMINATO DIRETTORE DELL'AGENZIA. AUGURIAMO BUON LAVORO E AUSPICHIAMO UN DECISO CAMBIO DI ROTTA.

Dopo le indiscrezioni giornalistiche, a ridosso delle festività natalizie è arrivata l'ufficialità, con l'avvio della procedura deliberata nel Consiglio dei Ministri del 23 dicembre, della nomina del dr. Vincenzo Carbone a nuovo Direttore dell'Agenzia delle Entrate. Questo a seguito delle dimissioni dell'Avv. Ruffini (Sua Evanescenza) dovute a una "tardiva" presa di posizione nei confronti delle politiche fiscali dell'attuale Governo.

Auguriamo buon lavoro al neo Direttore per il compito, non certamente facile, che lo attende.

Con la consueta schiettezza che ci contraddistingue, auspiachiamo un deciso cambio di rotta sia per ridare centralità all'Agenzia nel suo ruolo e nelle sue funzioni sia, e soprattutto, nella considerazione e gestione del personale che ogni giorno lavora con dedizione e passione.

È sotto gli occhi di tutti che l'Agenzia delle Entrate, negli ultimi anni, ha perso quel ruolo strategico nell'ambito dell'amministrazione dello Stato: basti pensare, ad esempio, alle frequenti intromissioni da parte degli organi di controllo. Ma, principalmente, è necessario un intervento che rappresenti una svolta nelle politiche interne di gestione del personale, sempre più trattati con "sospetto" (vedi impletentazione Serpico) e non come gli attori principali che consentono, nonostante le mille difficoltà, a tenerne alta la reputazione.

In sintesi, lo abbiamo detto più volte e continuiamo a ribadirlo, non si può pensare di gestire in maniera autoreferenziale il personale, dirigenti inclusi, applicando il diritto ammi-

nistrativo e ponendo attenzione - spesso e volentieri - al mero rispetto dell'adempimento burocratico, piuttosto che sviluppare una cultura della partecipazione. Valorizzare le risorse umane, aumentare la motivazione dei collaboratori, migliorare i rapporti tra dirigenti e collaboratori, accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria amministrazione; queste sono le linee su cui dovrebbero muoversi delle serie politiche di sviluppo del personale, che noi facciamo fatica ad intravedere nell'attuale gestione.

Un'Agenzia che si ostina a voler gestire da sola materie delicate quali la valutazione del personale o le forme di conciliazione vita-lavoro, è destinata al sicuro fallimento. Per questi motivi, se vedremo tangibili segnali di cambiamento, come sempre, offriremo piena, fattiva e concreta collaborazione. Se invece, nulla dovesse modificarsi, dovremo iniziare a ragionare per aprire una nuova stagione vertenziale - con l'aiuto di tutti voi - perché non intendiamo fare sconti a nessuno.



DICHIARAZIONE AL VERBALE DI CONFRONTO SU VALE

Premesso che è solo grazie alla collaborazione della scrivente organizzazione sindacale che si è potuta svolgere la sperimentazione triennale sul sistema di valutazione VALE e che la FLP è e resta convinta che avere un sistema di valutazione equo sia un diritto delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Agenzia delle Entrate, dobbiamo rimarcare che lo stesso è stato fortemente boicottato proprio da chi avrebbe dovuto applicarlo, segnatamente la gran parte dei valutatori, dei facilitatori e, da ultimo, dalla stessa direzione centrale risorse umane.

Infatti, la costruzione di una cultura condivisa della valutazione, che deve servire non già a dare “premi e punizioni”, ma ad aiutare la crescita di tutta la comunità dei valutanti (valutatori e valutati) ha da tempo ceduto il passo, a livello periferico, al fastidio di chi avrebbe dovuto stimolarla e, a livello centrale, all'esigenza di “tenere le carte a posto”, cioè poter dire di aver raggiunto l'obiettivo di varare a regime un sistema di valutazione anche se quest'ultimo è ben lungi dall'intercettare le reali condizioni presenti all'interno degli uffici.

La direzione centrale risorse umane, in particolare, ha dimostrato in maniera plastica due cose:

- Di non essere in grado di coordinare le attività degli uffici periferici, che hanno fatto della valutazione esclusivamente strumento di pressione sui lavoratori;
- Di aver abbandonato l'idea di costruire un sistema condiviso di procedure e obiettivi per abbracciare una visione unilaterale della valutazione che porterà come unica conseguenza al fallimento del sistema.

Prova di questo, in ultimo, è stata la decisione unilaterale di ampliare a dismisura i livelli di valutazione, che diventerebbero 11, nonostante tutti i sindacati si siano dichiarati contrari.

Il proliferare dei livelli di valutazione mina alla base l'accu-

tezza della valutazione – cioè proprio ciò che la DC RU spaccia per il suo obiettivo – perché ogni livello di valutazione ha bisogno di un solido ancoraggio alla realtà che non è il risultato della semplice matrice numerica bensì la possibilità di comprensione da parte del valutato di cosa realmente abbia determinato una valutazione maggiore o minore.

L'obiettivo di un sistema di valutazione è quello di apprezzare le differenze sostanziali nell'esecuzione della prestazione e quindi se non vi è un ancoraggio solido dei livelli di valutazione questa assumerà un carattere “impressionistico” o, peggio, il semplice risultato di un'operazione matematica, che i valutati, ovviamente e giustamente, rifiuteranno.

Ciò che però è molto più grave è il non aver risposto in modo tangibile alla proposta della FLP di aprire subito un tavolo, parallelo e politico, sulle criticità riscontrate nel triennio di sperimentazione.

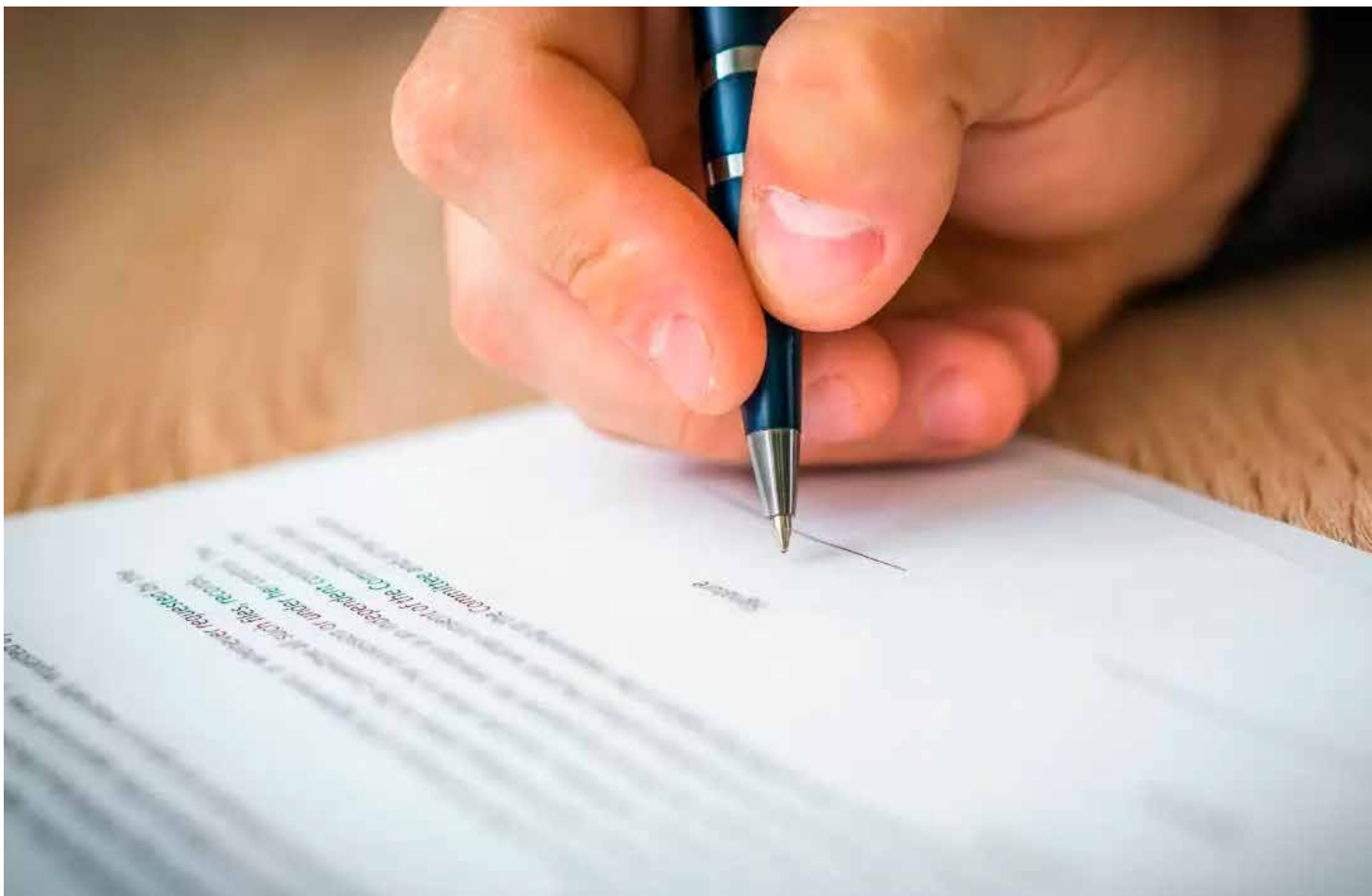
A nulla vale il continuare a dire che il sistema “ha tenuto” e che i problemi di applicazione si risolveranno in seguito. Se il sistema non viene percepito come equo e adatto a intercettare le reali esigenze di crescita attraverso la formazione – che per inciso continua ad essere inesistente – che deve essere orientata da una corretta valutazione delle prestazioni, è impossibile costruire quel clima di fiducia reciproca tra valutatore e valutato e, di conseguenza, tutta l'architettura sulla quale si legge il processo di gestione della performance crolla.

La miriade di errori, molto spesso voluti e cercati, meno spesso involontari, si possono riassumere in tre macro categorie:

1. Negli uffici ciò che si sta valutando non sono le prestazioni, ma le persone. Potremmo citare decine di studi nella letteratura sulla valutazione che mettono in guardia da quest'errore che è esiziale per il funzionamento di qualunque sistema di valutazione;

2. Il sistema viene utilizzato come arma di pressione nei confronti del personale.

Specialmente i facilitatori – ai quali è stato “appaltato” il



processo da parte dei valutatori – utilizzano Vale per costringere lavoratrici e lavoratori a raggiungere obiettivi spesso irraggiungibili e come scorciatoia per evitare le proprie responsabilità gestionali;

3. I valutatori vedono in Vale un pesante adempimento burocratico da aggirare in qualunque modo ritenendo che il proprio compito sia fare i tecnici anziché gestire il personale e soprattutto la performance, come invece prescrivono anche le norme vigenti.

Le macro categorie di errore prima descritte fanno sì che ogni passaggio del processo di valutazione sia piegato a logiche, diverse e a loro volta sbagliate, da quelle per le quali è stato pensato e costruito.

Tutto ciò si traduce in un processo che con Vale non ha nulla a che vedere e i problemi che l’Agenzia si sta rifiutando di affrontare non si risolvono da soli né tanto meno aiuta “mettere la polvere sotto il tappeto”, metodo che la parte datoriale ha deciso, evidentemente, di applicare pur di raggiungere a sua volta l’obiettivo di avere un sistema di valutazione a regime, pur se ciò vuol dire il fallimento totale dell’esperienza

valutativa.

Per questo, la FLP insiste nella propria idea che un sistema di valutazione giusto ed equo sia indispensabile ed è la base per far emergere le criticità nella gestione del personale nonché per costruire un sistema valoriale e una cultura organizzativa condivisa; prende atto che ciò non è più priorità dell’Agenzia delle Entrate, che ha spostato il suo baricentro sulla cultura dell’adempimento; chiede la fissazione di tavoli tematici politici che affrontino i problemi sul tappeto invece che evitarli o, peggio ancora, negarli; dichiara ad oggi il confronto chiuso negativamente e annuncia la mobilitazione di lavoratrici e lavoratori contro l’attuale processo di valutazione che non si è rivelato né giusto, né equo e tanto meno corrispondente a quanto convenuto nel verbale di confronto del 1° dicembre 2021.

CON FORTI PERPLESSITA' SUL METODO, RESO DEFINITIVO L'ACCORDO SULL'ULTIMA TRANCHE SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2024

Sottoscritto in via definitiva l'accordo per la quarta procedura di progressioni economiche con decorrenza 1 gennaio 2024.

Una firma decisiva, ma con emozioni da fotofinish che i Lavoratori si sarebbero risparmiati volentieri.

Nel corso della riunione del 30 dicembre è stato sottoscritto in via definitiva l'accordo per l'avvio della quarta e ultima tranche di progressioni economiche orizzontali con decorrenza 2024, che per effetto della firma entro fine anno, garantirà ai lavoratori utilmente collocatisi

in graduatoria, il nuovo differenziale economico e gli arretrati da gennaio 2024, oltre alla chiusura di una stagione di progressioni orizzontali che permette a tutto il personale di beneficiare di almeno uno sviluppo economico.

Basterebbe questo per sentirsi pienamente soddisfatti, ma gli interventi a gamba tesa della Funzione Pubblica con rilievi tardivi, ai limiti del pretestuoso, rischiano di ridimensionare l'autonomia negoziale delle parti all'interno di ADM (e non solo) e creare pericolosi precedenti per le future trattative, attraverso richieste di modifiche di ipotesi di accordo, peraltro non comunicate per tempo o solo a poche ore dalla scadenza utile a ottenere il massimo beneficio da un accordo.

Nello specifico, solo nel corso della riunione del 30, le organizzazioni sindacali hanno appreso le eccezioni opposte da F.P. alla ipotesi di accordo firmata il 20 settembre scorso; in sintesi, per "ragioni meritocratiche" è stato richiesto che:

- all'art. 2 della ipotesi di accordo, nella parte in cui si rinvia

alla tabella per l'individuazione delle fasce di punteggio per il criterio della media delle ultime tre valutazioni conseguite, si integrasse la tabella con l'indicazione di una soglia minima al di sotto della quale non viene attribuito alcun punteggio. Si è proceduto, pertanto, a individuare una fascia da 0 a 25.

- in caso di parità di punteggio si considerassero prioritariamente criteri di merito. Abbiamo evidenziato all'amministrazione che F.P. non ha richiesto espressamente di eliminare il riferimento alla maggiore età, previsto come criterio residuale dall'ipotesi di accordo; la spada di Damocle della imminente chiusura d'anno ci ha portato responsabilmente ad accogliere una soluzione di compromesso, passando dai criteri della "maggiore anzianità nell'area" ed in subordine della "maggiore età anagrafica", a quelli del "maggiore punteggio attribuito alla valutazione individuale" e in subordine, della "maggiore anzianità nell'area di appartenenza", espungendo ogni riferimento all'età.

Sulla base dei rischi richiamati in precedenza, saremo ben attenti a vigilare su future inopportune invasioni di campo, auspicando però che in situazioni di questo tipo non solo le OO.SS. ma anche l'amministrazione faccia fronte comune verso gli enti di controllo a tutela delle prerogative in tema di autonomia negoziale.

Rassicuriamo comunque i colleghi interessati (cioè tutti



coloro che non hanno potuto beneficiare della progressione nelle 3 precedenti procedure), che tali modifiche non impatteranno negativamente sull'acquisizione della progressione, tenuto conto del numero di posti che verranno messi a bando, ma ci teniamo a rimarcare la nostra contrarietà espressa al tavolo, per evitare che un precedente del genere possa riverberarsi negativamente sulle future trattative.

VARIE ED EVENTUALI

Tra le varie ed eventuali come FLP abbiamo richiesto la immediata calendarizzazione di una riunione sulla mobilità nazionale e sollecitato ancora una volta un incontro finalizzato alla sottoscrizione di un accordo sugli incentivi per le funzioni tecniche, materie sentite dal personale a cui vogliamo dare un immediato seguito.

La parte pubblica ha assicurato che per la mobilità si procederà alla trattazione entro gennaio; pari intenzione anche per l'accordo sugli incentivi, ma sono richieste prima alcune verifiche interne.

Inoltre ci è stato detto che è in sottoscrizione la determina di approvazione della graduatoria del co-working.

In merito alla procedura selettiva per l'assunzione di 564

funzionari, benché la legge di bilancio non abbia previsto una norma che derogasse al "taglia idonei" e in attesa di un prossimo strumento normativo, abbiamo evidenziato che già oggi è nelle facoltà assunzionali di ADM la possibilità di procedere al reclutamento di 112 "idonei già autorizzati" e di altri 163 previsti come nuovo concorso dal PIAO per il 2025, ed abbiamo richiesto di attivarsi in merito, ma anche in questo caso l'Agenzia ha preso tempo, annunciando solamente che sarebbero state pubblicate a brevissimo le graduatorie (che infatti sono ora disponibili sul sito internet ADM) e che a breve partiranno le lettere di convocazione per la sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro con data prevista per l'immissione in servizio a inizio Febbraio.

LA FLP GIUSTIZIA INCONTRA IL PERSONALE DEL DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITA'

Partecipata e riuscita assemblea online di tutti i lavoratori del DGMC Un dibattito appassionato tra colleghi di ogni parte del Paese che si sono confrontati su problemi e criticità del settore.

Il 10 dicembre scorso, dalle ore 11:00 alle ore 14:00, si è svolta un'importante e costruttiva assemblea tra il Coordinamento Nazionale FLP Giustizia ed una folta rappresentanza di lavoratori del Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità.

La Coordinatrice Generale FLP Giustizia Francesca Mezzanotte, dopo aver rappresentato gli intenti e gli ideali che caratterizzano l'agire sindacale della FLP, ha lasciato ampio spazio a questi lavoratori che hanno esternato le criticità che coinvolgono gli uffici del DMGC su tutto il territorio nazionale, facendosi carico delle loro rimostranze. L'incontro da remoto ha permesso infatti a questi lavoratori, ormai tristemente abbandonati e poco considerati da altre OO.SS., di poter approfondire gli annosi problemi che purtroppo affliggono la loro categoria.

Da ogni parte d'Italia (Trieste, Udine, Perugia, Firenze, Reggio Calabria, Bergamo e Milano solo per citare alcuni territori) si sono collegati tantissimi colleghi che hanno rappresentato tante e gravi criticità di varia natura, che richiedono una pronta soluzione.

Tra le problematiche segnalate, particolare attenzione meritano:

- Gli eccessivi carichi di lavoro, esasperati dalle recenti normative che hanno implementato l'esecuzione penale esterna nonché gli ambiti minorili;
- La carenza di personale con piante organiche non aggiornate alle reali necessità degli Uffici;

- Una insufficiente e inadeguata sicurezza del personale: è stata denunciata soprattutto l'assenza o l'inedoneità dei presidi di Polizia Penitenziaria, deputati alla sorveglianza delle sedi e all'accompagnamento dei Funzionari nei colloqui all'esterno;

- Sedi in molti casi fatiscenti, con ambienti umidi e malsani e non a norma per l'accesso dei disabili;

- La mancanza di personale con funzioni amministrative: in pochi anni gli uffici hanno cambiato assetto ed aumentato le competenze, ma non è stato implementato l'organico con figure professionali quali i Funzionari amministrativi e/o contabili;

- Auto di servizio vecchie o perfino pignorate (!), senza polizza kasko, in assenza della quale i lavoratori sono costretti ad utilizzare i mezzi pubblici o a correre il rischio di risarcimento del danno in caso di incidente. A tal proposito, è stato segnalato che i Funzionari hanno competenza per i colloqui in territori molto vasti, talvolta in più di una provincia, costretti a lunghi tragitti per raggiungere gli utenti;
- Indennità inadeguate rispetto al rischio ed alla delicatezza dei compiti.

Durante l'incontro si è anche trattato il tema delle prossime elezioni per il rinnovo delle RSU, tappa fondamentale per la nostra O.S., soprattutto nell'auspicio e nella prospettiva di una partecipazione attiva da parte di un numero sempre maggiore di lavoratori anche in seno a questi uffici. Ciò nell'ottica di garantire loro una maggiore rappresentanza, anche alla luce del fatto che solo chi vive quotidianamente queste problematiche può spiegarle compiutamente



ai propri colleghi, che meritano finalmente di essere coinvolti a pieno titolo nei processi decisionali all'interno dei rispettivi luoghi di lavoro.

La partecipazione all'assemblea, anche per questo, è stata molto appassionata ed i lavoratori hanno mostrato profondo apprezzamento per questa inattesa ed inconsueta occasione di confronto.

La FLP Giustizia, dal canto suo, ringrazia tutti i lavoratori del DGMC non solo per aver partecipato numerosi al suddetto incontro, ma anche per il proprio incessante e fondamentale lavoro, caratterizzato sempre da responsabile spirito di sacrificio nonostante le criticità e i disagi coi quali sono costretti a operare.

Il dialogo con il personale del DGMC non si conclude qui e la FLP Giustizia si è impegnata, come a gran voce richiesto dagli stessi lavoratori, ad organizzare nelle prossime settimane un'altra occasione di confronto con la stessa modalità, mettendosi a disposizione dei colleghi del Dipartimento anche al fine di valutare la fattibilità dello stato di agitazione o qualsiasi altra azione concreta di mobilitazione che possa ridare alla loro categoria la dignità professionale che meritano.

La FLP Giustizia, pertanto, invita tutti i lavoratori del DGMC non soltanto ad inviare ulteriori segnalazioni e richieste di supporto e intervento, delle quali ci faremo certamente carico, ma anche ad offrire la propria disponibilità a candidarsi alle prossime elezioni per il rinnovo delle RSU, per favorire la partecipazione democratica dei lavoratori in tutti gli Uffici, dal più piccolo al più grande, consentendo loro di uscire dall'ombra e di diventare finalmente protagonisti nell'intento primario di contribuire a risolvere le gravi criticità del settore.

BASTA CON LE MORTI SUL LAVORO!

L'ennesimo incidente stanotte al porto di Genova
Sono circa 900 le vittime sul lavoro dall'inizio del 2024

Una vera e propria strage, non tollerabile, in un Paese fondato sul lavoro, come recita la nostra Carta Costituzionale. Aumentano le vittime donne, quelle straniere, e l'incidenza sempre più elevata delle malattie professionali. Ogni giorno, purtroppo, diminuisce

la sicurezza sui posti di lavoro, a causa della precarizzazione del lavoro, della mancata adozione, e soprattutto del mancato rispetto, delle regole che dovrebbero invece caratterizzare un Paese civile e industrializzato come crediamo e diciamo di essere.

Turni massacranti, mancata formazione, lavoro sottopagato, subappalti, corsa al maggior risparmio nelle commesse e al guadagno facile, utilizzo selvaggio del lavoro nero e sottopagato, sono le cause principali di queste tragedie che bisogna assolutamente interrompere.

Non è possibile più assistere in silenzio al dramma quotidiano di perdite di vite umane sul luogo di lavoro.

La patente a "crediti" per le imprese, presentata dal Governo nei mesi scorsi come strumento preventivo da sola non basta.

È necessario che si investa in formazione, assistenza, mag-

giori controlli e sanzioni.

Vanno rafforzati i servizi ispettivi che operano nel nostro Paese, a partire dagli Ispettori del lavoro, di quelli dell'INPS e dell'Inail, ai settori dedicati dell'Arma dei Carabinieri e della Polizia, alla Polizia locale.

Come dichiarato dal Presidente Mattarella "La sicurezza non è un costo, né tantomeno un lusso: ma un dovere cui corrisponde un diritto inalienabile di ogni persona.

Occorre un impegno corale di istituzioni, aziende, sindacati, lavoratori, luoghi di formazione affinché si diffonda ovunque una vera cultura della prevenzione».

Alla Ministra del lavoro Calderone, al Governo tutto, come CSE chiediamo di riprendere da subito il confronto con le parti sociali, purtroppo interrotto ingiustificatamente in questi ultimi mesi, per individuare nuove e più decise azioni a tutela del lavoro e della sua sicurezza. Perché non c'è neanche più un minuto da perdere.



PENSIONI: PROROGA OPZIONI 2024, TRATTENIMENTI IN SERVIZIO, "BONUS MARONI" ESTESO, RIPRISTINO RIVALUTAZIONE PIENA E CONFERMA REGOLE TFS

S

ul S.O. n. 43/L della G.U. n. 305 del 31 dicembre 2024, è stata pubblicata la Legge 30.12.2024, n. 207 che reca il bilancio di previsione dello Stato per l'anno 2025 e quello per il triennio dal 2025 al 2027.

E' composta complessivamente da 21 articoli, il primo dei quali consta di

908 commi recanti le diverse norme e misure; dal n. 2 al n. 20, gli stati di previsione dei Ministeri; infine, il n. 21 che ne dispone l'entrata in vigore dal 1 gennaio 2025.

La legge di bilancio è stata costruita sulla base del quadro di finanza pubblica fissato dal PSB (Piano strutturale di Bilancio) ed è in linea con il nuovo patto di stabilità europeo. L'entità della manovra complessiva risulta pari a circa 30 mld €, parte dei quali arriverà da maggiori entrate, parte (3,4 mld) da un "prestito" di Banche e Assicurazioni e, per altri 3 mld, da una ennesima spending review che prevede tagli nei bilanci delle PP.AA..

Tra le misure più importanti va segnalata in primo luogo la stabilizzazione della riforma dell'IRPEF (commi 2-9): taglio finalmente strutturale del cuneo contributivo per i lavoratori dipendenti, varato dal Governo Draghi e poi prorogato nel 2023 e 2024, che ora diventa taglio fiscale e viene esteso fino a 40mila €; la riduzione delle aliquote IRPEF da quattro a tre. Entrambe le misure non porteranno però neanche un euro in più nelle buste paga 2025 dei lavoratori, in quanto già operati in deroga nel 2023/24. I due provvedimenti, assolutamente positivi a nostro giudizio, cubano insieme circa 17 mld di € sui circa 30 totali della manovra.

Di grande rilievo, ovviamente, anche lo stanziamento di risorse per i rinnovi dei CCNL 2025-2027 del P.I. (comma 128: 1,755 mld € per il 2025; 3,550 € per il 2026 e 5,550 € per il 2027), che creano le condizioni per un rapido avvio della trattativa in sede ARAN per il rinnovo 2025-2027 una volta sottoscritto quello 2022-2024. Previsti inoltre (comma 131) stanziamenti per il successivo triennio 2028-2030 (1,954 mld € per il 2028; 4,027 mld € per il 2029; 6,112 mld € per il 2030). Il comma 121 introduce inoltre la possibilità di incrementare nel 2025 le risorse destinate ai trattamenti accessori del personale pubblico, inclusi i dirigenti, per max 112,1 milioni €. Sempre in materia di rinnovo CCNL 2022-2024, la legge dispone uno stanziamento ulteriore dello 0,22% sul monte salari, che porterà l'incremento contrattuale del triennio 2022-24 dal 5,78 al 6%. Giudichiamo invece negativamente la scelta di riduzione del turnover 2025 delle PP.AA. al 75% (comma 823) e il taglio di n. 5.660 posti di docente e n. 2.174 posti di personale ATA nel settore scuola (comma 828).

Nota molto dolente, inoltre, i ridotti incrementi 2025 in materia di fondo sanitario nazionale (comma 273: 136,5 mld € in tutto) che aggraverà le attuali criticità del SSN, impedendo peraltro l'assunzione già ipotizzata di 30mila lavoratori. In materia di lavoro, confermata la detassazione dei premi di produttività (5%) fino a 3mila € (ma solo per i lavoratori privati, CSE chiede inascoltata da tempo l'estensione anche ai pubblici) e l'inserimento tra i fringe benefits, per i neo assunti con redditi fino a 35mila € lordi, delle somme utilizzate per affitto e utenze, a condizione che abbiano però trasferito la residenza oltre un raggio di 100 km tra il precedente luogo di residenza e la nuova sede di lavoro; infine, in materia di



sociale, bonus bebè di 1.000 € per ogni figlio nato o adottato nel 2025 per famiglie con ISEE non superiore a 40mila € annui (comma 206) e ampliamento a tre mesi complessivi del congedo parentale indennizzato all'80%, entro i 6 anni del figlio/a (commi 217-218).

Tra le norme recate dalla legge di bilancio, ci sono quelle sulle pensioni 2025 che trovano spazio nei commi dal n. 169 al n. 186, che peraltro non sono state modificate nel passaggio parlamentare. In particolare:

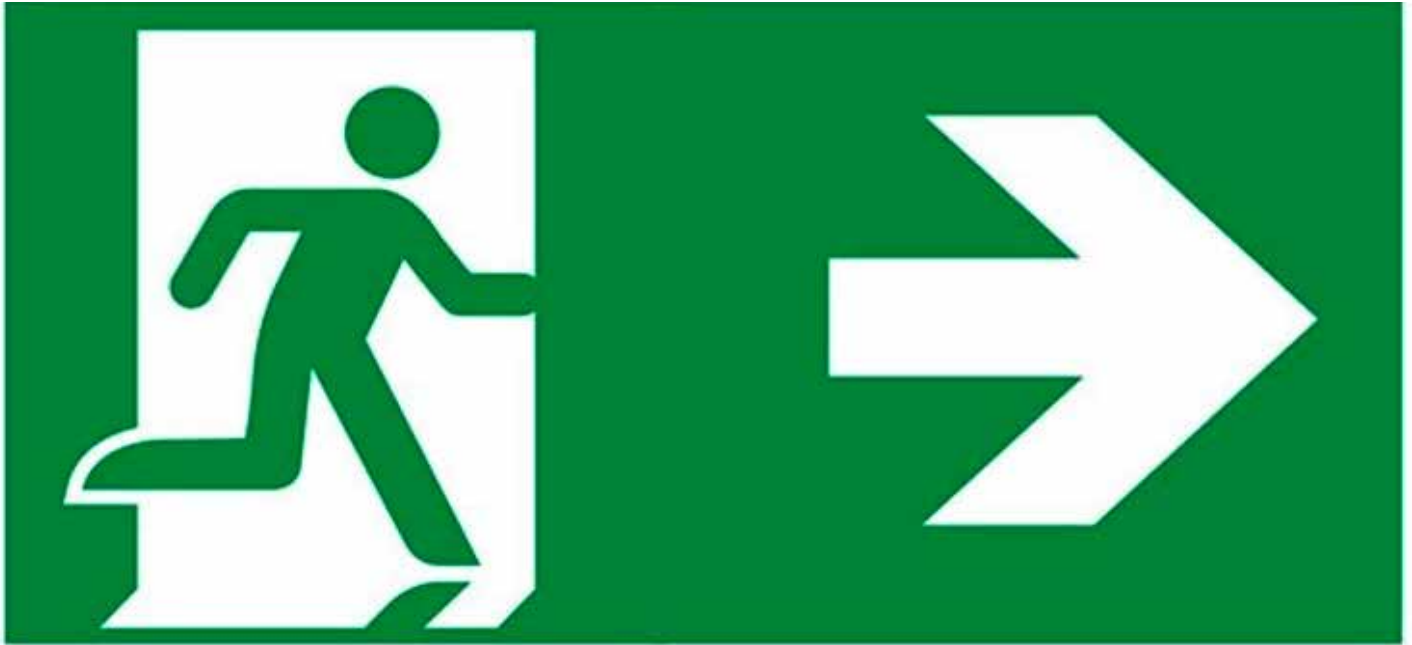
- La proroga 2025 delle misure in scadenza al 31.12.2024 per quanto riguarda "Opzione donna" (comma 173), "Quota 103" (comma 174) e "APE sociale" (commi 175-176), con conferma dei requisiti più penalizzanti introdotti nel 2024 (nostro Notiziario n. 1 del 5.01.2024), che li hanno resi meno convenienti. Con in più, per il 2025, la previsione dei seguenti meccanismi di incentivazione a rimanere al lavoro: o innanzitutto (comma 161), la conferma del c.d. "bonus Maroni" (possibilità di scelta per chi ha maturato "quota 103" di restare al lavoro optando per la destinazione in busta paga della quota di contribuzione a suo carico - 9,19% -, pur se con successiva pensione a regime ridotta), che nel 2025 verrà anche defiscalizzata ed estesa a chi ha raggiunto i requisiti per la pensione anticipata ordinaria (42 anni e 10 mesi di contributi, 41 e 10 mesi per le donne); o in secondo luogo (commi 162-163), la fine dell'obbligo di pensionamento per i dipendenti pubblici che hanno raggiunto i 67 anni d'età o i requisiti per la pensione anticipata ordinaria a 65 anni d'età (c.d. limite ordinamentale di servizio), che consentirà così ai lavoratori, su base volontaria, la permanenza al lavoro fino a 70 anni e alle PP.AA. di trattenere dipendenti per svolgere tutoraggio e l'affiancamento dei neoassunti o per altre esigenze. Le AA.PP. dovranno comunque rispettare il limite del 10% delle richieste rispetto alle nuove assunzioni programmate (comma 165).

Una misura, questa del trattenimento in servizio, che riteniamo accettabile perché basata sulla scelta volontaria del lavoratore, che però non dovrà diventare un alibi per limitare le nuove assunzioni, già gravate dalla riduzione 2025 del turnover.

- Previdenza complementare: il comma 181 prevede dal 1.1.2025 la possibilità, per i lavoratori con accredito contributivo successivo al 1.1.1996, di computare, dietro loro richiesta, anche quote versate ai fondi complementari per arrivare all'importo utile ad accedere alla pensione anticipata contributiva a 64 anni.

- Giovani: conferma anche per il 2025 della penalizzazione introdotta con legge di bilancio 2024 (aumento da 2,8 a 3 volte l'assegno sociale per poter uscire dal lavoro a 64 anni, dunque serve una pensione di 1600 € lordi mensili), ma il comma 183 dispone che il requisito contributivo per l'accesso alla prestazione debba essere dal 2025 di 25 anni (30 anni dal 2030) in luogo dei 20 anni di contribuzione effettiva.

- Pensioni minime: l'aumento sarà di pochissimi spiccioli, passando dagli attuali € 614,77 a € 616,67, e dunque con una rivalutazione 2025 pari solo al 2,2% (nel 2024, era stata pari



PENSIONE

al 2,7%), che, dopo il tanto strombazzare di aumenti decisamente superiori, determina un incremento effettivo davvero imbarazzante.

- Rivalutazione 2025: nel ricordare che il decreto interministeriale 15.11.2024 ha disposto che gli assegni pensionistici godano di una rivalutazione provvisoria 2025 pari allo 0,8% salvo successivo conguaglio al 1.1.2026, la novità per l'anno in corso è il ritorno alla rivalutazione ex L. 388/2000 per tutti i trattamenti, senza le minori coperture registrate negli ultimi due anni. Avremo pertanto: una rivalutazione piena per trattamenti fino a 4 volte il trattamento minimo pari a € 614,77 (e dunque + 0,8%), il 90% di rivalutazione per trattamenti da cinque a sei volte il trattamento minimo (0,72%), e infine il 75 % di copertura per quelli superiori (0,6%).

- TFS/TFR: per il secondo anno consecutivo, la legge di bilancio non reca alcuna norma attuativa della sentenza n. 130/2023 della Corte Costituzionale, e pertanto la "vergogna" continuerà anche nel 2025.

- Queste, in estrema sintesi, le disposizioni in legge di bilancio che riguardano il sistema pensionistico 2025, che, ben lungi dalle intenzioni tante volte declamate

negli ultimi anni, rinviano ancora una volta a data da destinarsi la cancellazione della legge Fornero. A nostro giudizio, nel complesso, una manovra di sostanziale "galleggiamento" in materia di pensioni, che conferma però una brusca inversione rispetto alle intenzioni del passato: non più la cancellazione della "Fornero" tanto sbandierata e neanche una maggiore flessibilità in uscita, con la ragionevole certezza che il 2025 segnerà una ulteriore e maggiore caduta libera per tutte le forme anticipate di pensione, ma addirittura l'introduzione di forti incentivazioni, destinate ai lavoratori con i requisiti per accedere alla pensione, a rimanere al lavoro anche fino a 70 anni,. Davvero paradossale.

Attendiamo ora le proposte di riforma pensionistica che il CNEL, su input del Governo, sta mettendo a punto e che pare dovrebbero vedere la luce a breve, sulle quali chiediamo si apra poi il confronto con le Parti sociali.

CONCORSO PUBBLICO A 415 POSTI AREA ASSISTENTI PER L'AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI (PROVA UNICA) CORSO DI FORMAZIONE ON LINE



I Dipartimento per la Formazione Universitaria della FLP comunica che, l'Agazia delle Dogane e dei Monopoli ha emanato un bando per l'assunzione a tempo indeterminato di 415 diplomati per il profilo professionale di Assistente Amministrativo Tributario, successivamente (in data di ieri 13 gennaio), elevati a complessivi 461 posti. Il Dipartimento di Formazione Universitaria FLP, in collaborazione

con un partner specializzato nella preparazione dei concorsi pubblici, ha organizzato un corso di Formazione interamente on-line in modalità asincrona.

Requisiti del bando di concorso

Posti a concorso: 461 posti, di cui 10 riservati alla provincia autonoma di Bolzano.

Requisiti per la partecipazione al concorso:

è necessario possedere un Diploma di scuola secondaria di secondo grado conseguito presso un istituto statale paritario o legalmente riconosciuto;

Prova selettiva:

la prova selettiva, della durata di 90 minuti, consiste nella somministrazione di complessivi 90 quesiti, di cui 80 quesiti - anche di carattere pratico - a risposta multipla, con n. 4 opzioni di risposta, di cui una sola esatta. La valutazione prevede punteggi per risposte esatte, neutre o sbagliate, con una soglia minima di 21/30 per superare la prova.

Materie d'esame:

elementi di diritto costituzionale, amministrativo, tributario e dell'Unione europea; principi di economia politica e di contabilità aziendale. Fini istituzionali, ordinamento e attribuzioni di ADM, cenni di normativa in materia di dogane, accise e giochi. Accertamento della conoscenza della lingua inglese e utilizzo delle applicazioni informatiche e dei software più diffusi, conoscenze e competenze professionali.

Presentazione delle domande al concorso:

le domande di partecipazione al concorso dovranno essere redatte esclusivamente in modalità telematica e presentate



attraverso il Portale unico del reclutamento “inPA” utilizzando il seguente link <https://www.inpa.gov.it/>, previa registrazione del candidato.

Il termine per la presentazione delle domande, fissato inizialmente per il giorno 20 gennaio 2025, è stato prorogato al giorno 29 gennaio 2025 (ore 17,00).

CORSO DI FORMAZIONE E COSTO

- il corso è fruibile on-line in modalità asincrona, fruibile in qualsiasi momento, sulle materie previste dal bando. La sezione asincrona sarà disponibile H 24 fino al giorno della prova selettiva.

- strutturazione del corso:

121 videolezioni (*) - 30 / esercitazioni - Simulatore (*) di durata breve di circa 20/30 minuti ognuna.

Il costo del corso in convenzione per gli iscritti e familiari della FLP e alla CSE-FILAI è di € 296,00, rispetto ai € 370,00 per i non iscritti. L'importo può essere pagato anche in 3 rate

con PayPal o 10 rate con Pagolight senza interessi.

Modalità di iscrizione:

per iscriversi ai corsi, è necessario compilare la scheda di iscrizione allegata al presente comunicato e inviarla all'indirizzo email laurea@flp.it. Ai richiedenti sarà inviato un link e un relativo codice per sbloccare lo sconto riservato agli iscritti.

Il link inviato apre la pagina dedicata dal provider alle iscrizioni al corso effettuate dagli iscritti FLP o CSE-FILAI.

Aperta la pagina, cliccare su “Aggiungi al Carrello – Inserire Codice Promozionale inviato – Applica codice promozionale”, e il sistema automaticamente applicherà lo sconto.

Per qualsiasi problematica o altra informazione, potete inviare una e-mail all'indirizzo laurea@flp.it.

libbro

Un bambino, sua madre. Due vite fragili tra altre vite fragili: donne e uomini che passano sulla terra troppo leggeri per lasciare traccia. Intorno, a contenerle, un luogo che non dovrebbe esistere, eppure per qualcuno è perfino meglio di casa.

Lorenzo Marone scrive uno struggente romanzo corale, un cantico degli ultimi che si interroga, e ci interroga, su cosa significhi davvero essere liberi o prigionieri. Diego ha nove anni ed è un animale senza artigli, troppo buono per il quartiere di Napoli in cui è cresciuto.

I suoi coetanei lo hanno sempre preso in giro perché ha i piedi piatti, gli occhiali, la pancia. Ma adesso la cosa non ha più importanza. Sua madre, Miriam, è stata arrestata e mandata assieme a lui in un Icam, un istituto a custodia attenuata per detenute madri.

Lí, in modo imprevedibile, il ragazzino acquista sicurezza in sé stesso. Si fa degli amici; trova una sorella nella dolce Melina, che trascorre il tempo riportando su un quaderno le «parole belle»; guardie e volontari gli vogliono bene; migliora addirittura il proprio aspetto. Anche l'indomabile Miriam si accorge con commozione dei cambiamenti del figlio e, trascinata dal suo entusiasmo, si apre a lui e all'umanità sconfitta che la circonda. Diego, però, non ha l'età per rimanere a lungo nell'Icam, deve tornare fuori.

E nel quartiere essere più forte, più pronto, potrebbe non

bastare. «Miriam tornò ai suoi panni, e tolse l'aria dai polmoni con uno sbuffo. Il sole mattutino s'affacciava a portare un po' di calore, permetteva ai bambini di restare fuori a giocare, ma proiettava l'ombra delle sbarre sulla parete alla sua destra, sezionava il muro come fosse una scacchiera. S'appese alle spranghe e allungò l'esile collo, come a voler uscire da lí, lei così minuta, e si ritrovò sulle punte senza volerlo, da dietro pareva un puma pronto a spiccare il balzo.

Pensò di andarsi a riprendere quel figlio cretino che a quasi dieci anni si lasciava sfottere da una mocciosetta e manco lo capiva. Invece vide qualcosa d'inaspettato, vide la bambina ridere ancora per le parole del suo Diego, e però subito dopo vide anche il viso di lui aprirsi in un gioioso sorriso, e poi in una fragorosa risata che liberò farfalle, una risata per lungo tempo attesa, che le tolse l'ombra dalla faccia e la spinse a donare al cielo, alle nuvole dense che soffocavano quel carcere tra i monti, un moto appena percettibile di labbra».)



**LORENZO
MARONE**
**LE MADRI NON
DORMONO MAI**



EINAUDI
STILE LIBERO **BIG**

INCIPITMANIA.COM

cinem

Fine anni '70. Alberta e Gabriella Canova sovrintendono una grande sartoria specializzata in costumi per il cinema e il teatro: un microcosmo tutto al femminile del quale fanno parte la capo sarta Nina, che ha un figlio, la ricamatrice Eleonora, vedova con una nipote ribelle, Beatrice, la tingitrice Carlotta, la modista Paolina con un figlio piccolo che si nasconde nella stanza dei bottoni (quelli per gli abiti, non quelli del Pentagono), le sarte Nicoletta, malmenata picchiata dal marito Bruno, e Fausta, single ironica e "allupata", più l'ultima arrivata, la giovane stagista Giuseppina.

La cuoca del palazzo che ospita la sartoria è l'ex ballerina Silvana che ha una parola di conforto, e un pasto abbondante, per tutti. Quando la costumista premio Oscar Bianca Vega commissiona alla sartoria Canova i costumi per il suo prossimo film le lavoratrici si buttano a capofitto nell'impresa, avendo cura di non fare mai incontrare la regina del teatro Alida con la nuova promessa del cinema Sofia.

Vicino ad Alberta e Gabriella c'è la zia Olga, sorella di una madre scomparsa troppo presto ma ancora ben viva nei cuori delle figlie, come lo è la mamma di Ferzan Ozpetek nel suo. 'Diamanti' si apre e chiude con una di quelle tavolate che sono diventate un simbolo del cinema, e del modo di intendere la vita, di Ozpetek. Intorno al desco di apertura siedono le attrici del film e lo stesso regista, intento ad annunciare loro le sue intenzioni e ad assegnare i ruoli.

"Ci saranno in tutto quattro uomini", annuncia fieramente: e di fatto i personaggi maschili nel film sono meramente di contorno. Più che al Pedro Almodovar cui all'inizio della carriera veniva paragonato, Ozpetek richiama qui il Francois Ozon di "Otto donne e un mistero", dove gli uomini sparivano completamente (uno per mano di una delle protagoniste), e più che a Douglas Sirk strizza l'occhio al Leo McCarey di "Un amore splendido". "Non c'è niente di quello che ti aspetti", annuncia Ozpetek alle sue attrici, e invece 'Diamanti' è esattamente quello che ci aspettiamo dal miglior Ozpetek, quello che ama in modo incondizionato le sue donne, e viene da loro ricambiato con fiducia e generosità. Le donne che popolano la sartoria Canova possono

litigare, insultarsi e prendersi in giro ma non si pugnalano alle spalle: non sorprende che alla sceneggiatura, oltre al regista, ci siano due mani femminili, Carlotta Corradi (anche autrice del soggetto) ed Elisa Casseri. Questo senso di "sorellanza" è incarnato al sommo grado dalle due protagoniste, legate tanto dall'affetto quanto da ricordi dolorosi che affrontano in modo speculare e contrario: Alberta passandoci sopra come uno schiacciasassi, Gabriella schivandoli accuratamente.

Luisa Ranieri e Jasmine Trinca interiorizzano completamente i rispettivi ruoli, acquisendo fisicamente l'una una durezza programmatica, l'altra una negazione di sé che sfiora l'annullamento (mai le occhiaie di Trinca sono risultate tanto simboliche). Al centro c'è anche il rispetto di Ozpetek per il lavoro sartoriale, che combina pazienza e precisione, estro e concretezza, e in particolare l'attenzione che chi crea costumi per lo spettacolo dà al rapporto fra i personaggi e il loro abito di scena, che dev'essere ispirazione e rafforzamento, veicolare il movimento del corpo e farsi gabbia solo per trasmettere l'idea di prigione.

Ozpetek però continua a comunicare primariamente attraverso i volti e gli sguardi: fra sorelle, fra amanti, fra genitori e figli, fra i bambini e il mondo. Sono sguardi pinei di passione e di paura, sofferenza e sollievo. Tutto il cast corale è in forma smagliante, e sveltano Mara Venier nei panni dimessi di Silvana, Milena Mancini in quelli di Nicoletta e Milena Vukotic nel ruolo della zia Olga. Ma è una gara di bravura e Lunetta Savino, Paola Minaccioni e Geppi Cucciari gestiscono le parentesi comiche alleggerendo una trama che talvolta vira al melò.

Vanessa Scalera è come sempre potente nel ruolo di Bianca Vega, che comanda le donne ma si lascia intimidire davanti all'unico uomo (Stefano Accorsi, nei panni del regista del film per cui Vega crea i costumi). Ozpetek compare occasionalmente fra le sue attrici, a ricordarci metacinematograficamente che questa è una messinscena polifonica.

E a proposito di suoni, 'Diamanti' gestisce bene l'alternanza fra le musiche originali di Giuliano Taviani e Carmelo Travia, le canzoni di Mina e certi silenzi che arrivano improvvisi a zittire la scena. Il montaggio di Pietro Morana non indugia, se non sui tipici primissimi piani del regista.

na



Cinema

