SINDACATO CULTURA LAVORO
NOTIZIARIO ON-LINE DI CARATTERE GENERALE AD USO DEI QUADRI SINDACALI

NUMERO CLV GENNIO 2019

00186—ROMA Via del Collegio Romano, 27 Tel/Fax 06 67232348 Tel. 06 67232889 e-mail. info@unsabeniculturali.it - www.unsabeniculturali.it

LUCI E OMBRE DELLA POLITICA DEL MINISTRO BONISOLI

Giuseppe Urbino Segretario Nazionale Confsal-Unsa Beni Culturali

Se è vero che si misura l'attività di un Governo su quello che fa, non possiamo non trovarci d'accordo con i dati forniti dall'Associazione "Ultima Voce" che ci rende un'istantanea precisa delle criticità che sono emerse in questa prima parte di legislatura.

Pertanto, pur condividendo alcune cose, ci limitiamo in questo in questo spazio a riportare integralmente quanto pubblicato dall'Associazione "Ultima Voce":

... "Che nel governo del cambiamento non ci fosse spazio per il mondo della cultura e della ricerca, era ben evidente dal microscopico spazio che a tali argomenti era stato dedicato nel testo del "contratto di governo".

Tuttavia, la scelta di una persona come Alberto Bonisoli in qualità di Ministro dei Beni Culturali, che per esperienza professionale dovrebbe conoscere direttamente alcuni dei problemi più gravi legati al mondo della cultura italiano e che interessano ugualmente i diversi ambiti appartenenti alla stessa categoria (archeologia, storia dell'arte, archivistica, arti dello spettacolo, etc.), aveva fatto brillare un piccolo barlume di speranza per gli appassionati ed i professionisti dei beni culturali, anche alla luce delle proposte fatte dal ministro di assumere 4000 persone tramite concorso; la carenza di personale competente è infatti una delle principali problematiche che affligge la gestione dei beni culturali, in special modo quando si tratta di lavorare sul territorio.

Tutte queste buone intenzioni però cozzano violentemente con la realtà dei provvedimenti inseriti nel disegno di legge di bilancio per il 2019, in cui le assunzioni previste per la cultura sono 1000 tra il 2020 e il 2021 con 500 assunzioni annuali, da dividersi tra diversi ruoli e categorie a partire dal 2020.

Un numero molto scarso, se calcoliamo che alla perenne e cronica assenza di personale nel Ministero dei Beni Culturali si aggiungeranno i vuoti lasciati dai lavoratori che andranno in pensione, tenendo conto anche degli effetti derivati dalla cosiddetta "Quota 100": queste mille assunzioni, per quanto siano un segno positivo, sono comunque una goccia nel mare, stando anche a ciò che lo stesso Bonisoli aveva affermato davanti alla Camera di Deputati il luglio scorso, cioè la necessità di un piano di assunzioni straordinario relativo a 6000 posti di lavoro. Sempre inerente a questo argomento, nella manovra 2019 si prevede lo slittamento della graduatoria del concorso MiBACT del 2016, con un limite di spesa di 3.750.000 euro.

Altre misure poco incoraggianti

Per quanto riguarda invece i fondi stanziati per la cultura, il panorama è alquanto disarmante, poiché la maggior parte dei provvedimenti proposti consistono in tagli, che colpiscono sia i musei autonomi (2.350.000 euro in meno), ma anche le piccole attività commerciali legate al mondo della cultura, quali librerie e cinema.

Questi ultimi, insieme alle case editrici, subiranno una decurtazione sui crediti d'imposta agevolazioni fiscali pari a 5.590.250 euro annuali a partire dal 2020: questo provvedimento, se attuato, sarà un duro colpo per tutte le piccole realtà indipendenti, che al contempo faticano a tenere testa alla concorrenza di servizi digitali come Amazon o Netflix, per citare quelli più diffusi e noti. Guardando al futuro, questa mossa in particolare potrebbe rivelarsi poco intelligente, se

Continua→→

Sommario:

DENUNCIA SITUAZIONE POLO MUSEALE DELLA SARDEGNA	3
MUSEO ARCHEOLOGICO DI NAPOLI – RICHIESTA RITIRO ORDINE DI SERVIZIO N 26/18 - RIPRISTINO CORRETTE RELAZIONI SINDACALI.	4
RICHIESTA CHIARIMENTI E DELUCIDAZIONI SUI LAVORI DI CONSOLIDAMENTO PRESSO L'ARCHIVIO DI STATO DI ROMA	5
RICHIESTA RISOLUZIONE DEFINITIVA DELLA QUESTIONE DEI BUONI PASTO CAMPANIA	6
PROTOCOLLO DI INTESA TRA COMITATO RESARTE PRESIDENTE GRAZIA CHIRICO E SINDACATO CONFSAL-UNSA BENI CULTURALI SEGRETARIO NAZIONALE GIUSEPPE URBINO.	7
INTERROGAZIONE REGISTRATA SU ISTANZE DEL COMITATO RESARTE.	8
BLOCCO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO AL 15.11.2019 DEL PERSONALE DEL MIBAC. FACCIAMO CHIAREZZA!!!	9
IDEE E PROPOSTE PER UN PATTO SOCIALE PER LO SVILUPPO – IX CONGRESSO CONFSAL 23 GENNAIO 2019	11
PA, IL SINDACALISMO AUTONOMO SI FA SEMPRE PIÙ LARGO NEL PUBBLICO IMPIEGO	16
PENSIONE DONNE 2019	17
DIPENDENTE PUBBLICO: FERIE, FESTIVITÀ E ASSENZA PER MALATTIA	19
QUOTA 100, GUIDA INPS: REQUISITI, SCADENZE E COME FARE DOMANDA DI PENSIONE	21
LA DOULEUR UN FILM CAPOLAVORO DOLORE AL FEMMINILE PER LA DURAS	23

si vuole aiutare la piccola e media impresa che caratterizzano fortemente la realtà economica italiana e tenere viva la tradizione storica e culturale che certe attività rivestono nel loro contesto territoriale; la diversità, specialmente per quanto riguarda ambiti come quello editoriale e librario, è un valore insostituibile nello sviluppo di un panorama culturale vivace e vario in grado di offrire infinite proposte ai suoi fruitori. Anche l'iniziativa, molto discussa e criticata, del Bonus Cultura per i diciottenni, sarà oggetto di forti tagli: si parla di circa 20 milioni di euro in meno, cioè da 290 milioni di euro a 270, ma è stato assicurato che i 500 euro continueranno ad essere erogati agli aventi diritto. Sebbene però i musei autonomi subiscano un taglio superiore ai 2 milioni di euro, saranno esonerati dall'applicazione delle norme di contenimento delle spese, come si legge nel testo ufficiale: queste istituzioni insomma avranno la facoltà di investire in progetti di valorizzazione e ricerca. Questa decisione, anche se molto positiva, però avvantaggia grandi poli museali che possono contare su ingenti introiti grazie alla loro fama, mentre nulla è previsto a favore dei musei locali, maggiormente ostacolati nella loro attività di tutela e diffusione del patrimonio culturale locale.

Ulteriore misura presentata riguarda le fondazioni liriche-sinfoniche, da anni al centro di procedure di risanamento: il disegno della legge di bilancio riconferma fino al 31 dicembre 2020 le funzioni del commissario straordinario, che troveranno i fondi necessari tramite la riduzione del Fondo Unico per lo Spettacolo. Gli investimenti per la valorizzazione dei beni culturali infine, vengono citati nell'ambito dei fondi destinati alla riqualificazione delle infrastrutture, dell'edilizia pubblica, alla prevenzione del rischio idrosismologico e indirizzati agli enti territoriali: si tratterebbero di circa 3 miliardi per il 2019, 3.4 miliardi per il 2020 e 2 miliardi per 2021. Sotto una certa prospettiva, è difficile che parte di questi fondi vedranno una destinazione nella valorizzazione dei beni culturali e ambientali, a fronte di altri problemi che evidentemente e purtroppo hanno una maggiore priorità; tuttavia è ancora troppo presto per fornire giudizi solidi, dato che si tratta ancora di un disegno di legge e gli enti territoriali potrebbero rivelarsi degli investitori oculati e attenti nel finanziare progetti mirati agli obiettivi sopra citati.

Ciò che emerge non sono previsioni rosee per il mondo della cultura: a questo si aggiungono tutti i problemi che i professionisti della cultura devono affrontare, tra cui il mancato riconoscimento di alcune categorie a livello ufficiale, i concorsi con requisiti impossibili, la continua infrazione dei diritti dei lavoratori, che spesso si traduce in stipendi miseri talvolta oltre i limiti dello sfruttamento e carichi di lavoro insostenibili a fronte della mancanza di personale. Ultima ma non meno grave è l'assunzione di personale non qualificato, prassi sempre più comune e che sembra non suscitare troppo scandalo, ma che sul lungo termine può rivelarsi una scelta disastrosa per la tutela del patrimonio culturale. In certa misura sconfortante è anche il mutismo di Bonisoli in merito alle misure proposte in questa manovra tanto discussa e criticata, che hanno confermato ancora una volta la linea sostenuta da questo governo in merito di investimenti sulla cultura. (Barbara Milano)…"

La stortura Ales, la Società In House che fa comodo al MiBAC

Dopo questa specifica panoramica, resta sempre la questione cruciale che affligge il sindacato e cioè, se il MiBAC deve continuare ad assumerne personale esterno con la solita Società Ales e quindi di questo passo, arrivare ad avere quasi il 50% degli addetti, tra questo personale ed altro a avario titolo (volontari, servizio civile, a contratto determinato, ecc.) o al contrario indire nuovi concorsi e reclutare personale proprio per colmare le carenze di organico.

Il mancato scorrimento dei Funzionari Ombra e assunzioni con il contagocce

Infatti, il ricorso ad Ales da parte del Mibac, "in alcuni casi ha dato luogo a stabilizzazioni e assunzioni dirette, mentre molto personale di ruolo del Ministero della cultura, attende invano da anni (e viene continuamente portato in giro da promesse) lo scorrimento delle graduatorie degli idonei.

Infine, per onestà intellettuale, occorre fare un distinguo: dove è finito lo scorrimento fino ad ora? Il MiBAC ha fatto poco più di 830 assunzioni nel 2018 e sta a malapena procedendo allo scorrimento delle graduatorie anche quest' anno su tutti i profili e sulla base delle rinunce. A seguire potranno essere chiamati altri soggetti che sono diventati idonei solo grazie alla norma inserita in legge di stabilità e voluta nel frattempo dal Ministro Bonisoli.

Giuseppe Urbino

DENUNCIA SITUAZIONE POLO MUSEALE DELLA SARDEGNA

Si pubblica la nota a firma del Segretario Nazionale Dott. Giuseppe Urbino, con la quale ha segnalato una gravissima situazione relativa alle relazioni sindacali per i comportamenti che adotta la Direzione del Polo Museale della Sardegna:

Presso il Polo Museale della Sardegna esiste una gravissima situazione relativa alle relazioni sindacali per i comportamenti che adotta la Direzione dell'istituto.

Il rappresentante territoriale ci ha segnalato che la dott.ssa Damiani, a partire dal 29 novembre, ha emesso un ordine di servizio relativo alla "Chiusura al pubblico per disallestimento e riallestimento del Museo Archeologico ed Etnografico G.A. Sanna" in cui disponeva lo spostamento del personale e la nuova organizzazione dei servizi, decisa senza alcun confronto con le O-O.SS., cosi come prevedono le norme statuite dal CCNL.

Del resto, l'atteggiamento anomalo della Dott.ssa Damiani, si evince non solo dall'emanazione di un ordine di servizio in tema di organizzazione del lavoro senza che questo sia scaturito da accordo sindacale afferente l'organizzazione del lavoro, ma soprattutto, anche dal comportamento non curante nei confronti dei lavoratori e della parte sociale che ripetutamente è tempestivamente intervenuti in merito, il 30/11 da parte del Segretario Regionale Confsal-Unsa Sardegna, il 4/12 da parte del Coordinamento Nazionale, il 6/12 da parte dello Studio legale Verlingieri, senza ottenere alcuna risposta.

Non solo, ma rispetto alle contestazioni sindacali, la Direzione del Polo Museale, ha programmato delle contrattazioni; la prima per il 17 dicembre u.s. ove le OO.SS. e la RSU presenti, propongono orari di lavoro, ma la Dott.ssa Damiani fa verbalizzare che non trattasi di contrattazione, ma di semplice riunione di informativa sindacale. La seconda convocazione, programmata per l'ultima settimana di gennaio. Nel frattempo, la stessa, paradossalmente convoca i Funzionari per una conferenza via skipe relativa all'orario di lavoro!

Si premette che l'Unsa non può prestarsi a questa farsa di contrattazione di fine gennaio; in quanto in ossequio a quanto previsto dal protocollo sulle relazioni sindacali, è tutt'ora in attesa della caducazione dell'-ordine di servizio suddetto.

Tuttavia, da precisare che di fronte alla formazione di un tavolo negoziale necessita rammentare che è necessario il raggiungimento di una maggioranza qualificata come quella che rappresenta il "maggior consenso" ai fini della validità degli accordi. Basta fare la somma degli iscritti e dei voti riportati dalle OO.SS. per capire che senza la presenza dell'Unsa è pressoché impossibile sottoscrivere alcun accordo.

Comprendiamo questo delirio di onnipotenza che viene manifestato nei confronti non solo delle OO.SS. e RSU, ma anche nei confronti di quelle che sono le regole, le procedure e le materie di contrattazione sindacale.

Pertanto la richiesta che avanziamo con forza è una presa di posizione da parte delle Direzioni Generali competenti in tema di relazioni sindacali e di funzionamento affinché cessino immediatamente i comportamenti che abbiamo denunciato.

Allo stesso tempo crediamo utile fare una valutazione circa la gestione e la conduzione del Polo museale della Sardegna poiché il rischio che paventiamo è quello di un ulteriore aggravamento di una situazione che ha bisogno di essere governata nell'interesse del patrimonio archeologico.

Si resta in attesa di determinazioni in merito comunicando che in mancanza di risposte concrete assumeremo azioni di salvaguardia a tutela dei diritti e del rispetto di quanto prevedono le regole in materia di relazioni sindacali.

A cura di Maria Antonietta Petrocelli

MUSEO ARCHEOLOGICO DI NAPOLI – RICHIESTA RITIRO ORDINE DI SERVIZIO N 26/18 - RIPRISTINO CORRETTE RELAZIONI SINDACALI.

Si pubblica la nota a firma del Segretario Nazionale Dott. Giuseppe Urbino, con la quale ha segnalato una gravissima situazione relativa alle relazioni sindacali per i comportamenti che adotta la Direzione del Museo Archeologico di Napoli:

Presso il Museo Archeologico di Napoli persiste ancora una gravissima situazione relativa alle relazioni sindacali per i comportamenti che adotta la Direzione dell'istituto.

Il rappresentante territoriale Confsal-Unsa di Napoli è intervenuto più volte in merito alla questione del blocco incomprensibile, della applicazione delle 35 ore settimanali di lavoro, al personale che effettua più turni, visto che era stato concordato in una riunione del 22 maggio 2018 con le RSU, da parte del Direttore del Museo Archeologico di Napoli.

Tutto questo in contrasto anche con quanto previsto dal CCNL 2016/2018 funzioni centrali che all'art.18 comma 1 recita: "al personale adibito a regimi d'orario articolato su più Turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative Oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei Servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del Contratto integrativo, una riduzione d'orario sino a raggiungere le 35 ore settimanali".

Inoltre, l'atteggiamento anomalo del Dott. Giulierini, si evince dall'emanazione di un ordine di servizio n.26/2018 che dispone di prorogare l'incarico di coordinamento di vigilanza per il 2019 agli stessi coordinatori attuali, in un numero evidentemente spropositato ben otto, smentendo quanto aveva proposto egli stesso e sottoscritto nella contrattazione del 12 settembre 2018. Infatti si legge "Si passa ad elencare il prossimo o.d.g. 1-Proposta dell'Amministrazione di confermare i coordinatori oltre il tempo previsto e portarli a fine mandato".

Le decisioni unilaterali prese con l'ods in discorso, senza una preventiva informativa e alcun confronto con le parti sociali, è in contrasto con quanto statuito dalla normativa vigente.

Oltre a ciò, il comportamento adottato dal dirigente con l'emanazione dell'ordine di servizio è lungi da un comportamento conforme a quanto previsto dal CCNL in merito alle corrette relazioni sindacali. Pertanto in merito a quanto suddetto, si chiede il ritiro immediato dell'ordine di servizio di cui sopra.

La richiesta che avanziamo con forza, è una presa di posizione da parte delle Direzioni Generali competenti in tema di relazioni sindacali e di funzionamento affinché cessino immediatamente i comportamenti che abbiamo denunciato.

Si resta in attesa di determinazioni in merito comunicando che in mancanza di risposte concrete assumeremo azioni di salvaguardia a tutela dei diritti e del rispetto di quanto prevedono le regole in materia di relazioni sindacali.

A cura di Maria Antonietta Petrocelli

RICHIESTA CHIARIMENTI E DELUCIDAZIONI SUI LAVORI DI CONSOLIDAMENTO PRESSO L'ARCHIVIO DI STATO DI ROMA.

Si pubblica integralmente la nota a firma della Dott.ssa Maria Antonietta Petrocelli, del Servizio Legale e Contenzioso:

In riferimento ai probabili lavori di consolidamento di alcune zone dell'edificio del Palazzo di S. Ivo alla Sapienza di questo Archivio di Stato di Roma dopo alcune indagini effettuate rispetto al quadro fessurativo effettuate dalla Soprintendenza per conto dell'arch. Maria Cristina Lapenna, si chiedono chiarimenti e delucidazioni precise sui prossimi eventuali interventi edilizi anche e soprattutto rispetto ai finanziamenti approvati dalle programmazioni triennali, alle spese già affrontate e quelle da affrontare, specificando somme ed importi chiari e trasparenti. Inoltre si chiedono anche i chiarimenti circa i probabili abusi edilizi riscontrati nel palazzo e rappresentati per le vie brevi, nonché gli eventuali condoni e sanatorie presentati per questi dall'amministrazione.

In sostanza si chiede di venire a conoscenza delle reali risultanze della Commissione all'uopo istituita dalla direzione dell'archivio sui lavori da eseguire che a quanto risulta comprometterebbero l'agibilità dell'alloggio del custode casiere posto al secondo piano, inclusi i disagi eventuali per le lavorazioni che indurrebbero la dipendente a dover liberare l'alloggio medesimo, stante il fatto che questo è stato assegnato dietro un regolare bando di gara e secondo il disciplinare di servizio di casierato che implica uno stato dei luoghi perfettamente in condizioni normali e conformi sotto qualsiasi punto di vista, da quello igienico sanitario a quello per la sicurezza degli ambienti stessi.

Pertanto, ancor prima di formulare e sentenziare decisioni drastiche rispetto alle risoluzioni rappresentate da questa direzione (per le vie brevi verbalmente) sarebbe stato preferibile accertarsi realmente con dati di fatto sulle problematiche dei lavori di consolidamento da eseguire.

L'aver divulgato, a nostro avviso, con superficialità e pressapochismo la situazione sui lavori ha creato oltre che un panico ed un allarmismo che poteva essere senz'altro evitato.

Se invece diversamente tutto ciò è stato dettato dall'utilizzare l'argomentare dei lavori come pretesto per non "volere" la custode casiera questo tipo di azione risulterebbe profondamente lesiva dei diritti e della dignità della lavoratrice, verso la quale è stato operato un profondo demansionamento ed una forte discriminazione configurantesi in ripetute azioni vessatorie e di mobbing fin dai priomi istanti dalla sua presa di servizio.

Quindi per terminare questa O.S. chiede urgentemente un'azione chiarificatoria e risolutiva che possa compensare il danno eventuale subito e che dovesse ulteriormente subire la collega in questione a causa dei lavori sopracitati e contestualmente l'interruzione delle azioni mobbizzanti e discriminatorie fino ad oggi eseguite rappresentando sin d'ora tutte le possibili azioni legali di difesa, di tutela, di diffida e di reclamo nei confronti della nostra iscritta, nonché rappresentante sindacale quale componente del Coordinamento regionale Lazio di questa nostra organizzazione sindacale, nei confronti di questa amministrazione dell'Archivio di Stato di Roma.

Nel restare in attesa di cortese e sollecito riscontro si inviano cordiali saluti.

A cura di Vincenzo d'Indinosante

RICHIESTA RISOLUZIONE DEFINITIVA DELLA QUESTIONE DEI BUONI PASTO CAMPANIA EMESSI DALLA SOCIETÀ QUI TICKET.

Il Segretario Regionale della Campania Antonio Parente, ha inviato una propria nota al Ministro Bonisoli in merito alla questione dei buoni pasto della Campania.

Onorevole Ministro,

in qualità di Segretario Regionale della Campania per l'Organizzazione Sindacale ConfSAL UNSA Beni Culturali, Le chiedo a nome di tutti i dipendenti MiBAC della Regione Campania, di risolvere una volta per tutte, la questione dei buoni pasto emessi dalla società QUI TICKET.

Essi rappresentano in questo momento di grande e grave recessione economica un grosso aiuto al bilancio familiare.

I dipendenti sono in attesa di veder risolta una questione che si trascina da quasi un anno, in quanto da luglio 2018 non vengono accreditati i buoni pasto emessi dalla nuova società mentre i medesimi emessi dalla vecchia società fallita, sono accreditati ma inspendibili e quindi la tessera risulta un pezzo di plastica inutile ed inutilizzabile.

A tal uopo si attende un'autorevole risoluzione da parte del signor Ministro affinché i dipendenti della Regione Campania riescano a godere gli stessi diritti e trattamenti dei dipendenti di altre Regioni, più fortunate.

P.S. - I dipendenti della società in house ALES spa, che avevano in Campania i stessi problemi, sono riusciti a risolvere tale problematica, difatti da pochi giorni hanno ricevuto le nuove tessere buoni pasto con i medesimi accreditati, ciò fa ritenere che i dirigenti della predetta società siano più "sensibili" dei pari colleghi ministeriali.

(Antonio Parente)

A cura di Maria Rosaria Guidotti

PROTOCOLLO DI INTESA TRA COMITATO RESARTE PRESIDENTE GRAZIA CHIRICO E SINDACATO CONFSAL-UNSA BENI CULTURALI SEGRETARIO NAZIONALE GIUSEPPE URBINO.

È stato siglato un importante protocollo d'intesa tra il **Comitato Resarte**, sede in Civitanova Marche Via Indipendenza 144 e rappresentato dalla Presidente pro-tempore **Grazia CHIRICO e il Sindacato Confsa-Unsa Beni Culturali** sede Roma c/o Ministero per i Beni e le Attività Culturali Via del Collegio Romano, 27 rappresentato dal Sig**. Giuseppe URBINO** in qualità di **Segretario Nazionale del Coordinamento Nazionale Beni Culturali**

PREMESSO CHE

il **Comitato Resarte** è costituto da lavoratori autonomi che operano prettamente nel restauro conservazione e tutela del patrimonio storico artistico italiano e da figure professionali ad essi collegati

gli scopi dello statuto e del regolamento del **Comitato Resarte** prevedono i seguenti obiettivi:

Assistenza agli iscritti, assicurando promozione e tutela dell'attività di restauro

Fornitura di attività di servizi, quali formazione, consulenza, sviluppo lavorativo attraverso progetti utilizzando bandi nazionali ed europee

Il **Comitato Resarte** ha interesse a stipulare un accordo con il **Sindacato Confsa-Unsa Beni Culturali** che è specializzato nella difesa dei dipendenti del Mibac che operano nel settore dei Beni Culturali

il **Sindacato Confsa-Unsa** è interessato a sostenere, difendere e collaborare con il **Comitato Resarte** in via esclusiva per almeno 1 anno a partire dalla data del presente accordo e rinnovabile.

Il fine dell'accordo sarà anche quello di organizzare una forte azione di difesa degli interessi della categoria dei restauratori.

Il **Comitato Resarte** concordemente con il **Sindacato Confsa-Unsa** presenta l'esigenza e l'opportunità di organizzare un'attività di informazione in favore dei restauratori che avvicini concretamente alle problematiche lavorative, trovando delle soluzioni anche in un contesto di educazione alla tutela e valorizzazione del patrimonio storico artistico nel nostro Paese

Convengono quanto segue

ART. 1

Il Comitato RESARTE – si impegna ad effettuare attività di informazione a favore degli iscritti, ampliando il più possibile le adesioni al comitato e al sindacato.

Promuoverà attività di formazione inerente organizzazione e gestione delle attività lavorative inerenti il settore arte e restauro.

Resarte attiverà convenzioni con Università per il riconoscimento dei crediti formativi e professionali.

ART 2

Il Sindacato **Confsa-Unsa Beni Culturali**- si impegna a offrire sostegno nonché assistenza, consulenza al Comitato Resarte e ai suoi iscritti in modo esclusivo, senza cioè far iscrivere altri gruppi aventi le stesse tipologie di professionalità, per almeno 4 anni.

In caso si riunioni con gli iscritti il sindacato si rende disponibile a fornire spazi e strumentazioni come da utilizzare saltuariamente.

In caso di azioni comuni, metterà a disposizione degli iscritti servizi di consulenza legale e sindacale e servizi di consulenza fiscale avvalendosi dello sportello Caf Confsal, senza chiedere tariffe aggiuntive agli iscritti che hanno già aderito versando la quota associativa.

ART 3

Il comitato ResArte e il sindacato Confsal Unsa, rimandano alle regole sottoscritte che normano l'adesione dei richiedenti al comitato e l'iscrizione al sindacato e che fanno parte di codesto protocollo

Comitato Resarte

Il Presidente Grazia CHIRICO

Sindacato Confsa-Unsa Beni Culturali

Il Segretario Nazionale Giuseppe URBINO

A cura di Rodolfo Corrias

INTERROGAZIONE REGISTRATA SU ISTANZE DEL COMITATO RESARTE.

ATTO CAMERA INTERROGAZIONE A RISPOSTA IN COMMISSIONE 5/01257
Dati di presentazione dell'atto
Legislatura: 18 Seduta di annuncio: 111 del 22/01/2019
Firmatari
Primo firmatario: RIZZETTO WALTER
Gruppo: FRATELLI D'ITALIA
Data firma: 18/01/2019
Destinatari Ministero destinatario: MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI
Attuale delegato a rispondere: MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI delegato in data 18/01/2019
Stato iter: IN CORSO
Atto Camera
Interrogazione a risposta in commissione 5-01257
presentato da RIZZETTO Walter
testo di Martedì 22 gennaio 2019, seduta n. 111
RIZZETTO. — *Al Ministro per i beni e le attività culturali.* — Per sapere – premesso che: si richiedono urgenti iniziative a tutela delle migliaia di imprese di restauratori che operano da anni e con riconosciuta competenza, nel settore del restauro dei beni culturali e a cui viene impedito di continuare a lavorare, poiché non presenti nell'elenco, pubblicato il 28 dicembre 2018, di coloro che sono stati abilitati all'esercizio della professione di restauratore di beni culturali ai sensi degli articoli 182 e 29 del decreto legislativo 22 gennaio 2004 n. 42;
è prioritario indire un nuova selezione o bando per il conseguimento dell'abilitazione da parte dei moltissimi operatori titolari di imprese ed esclusi, che hanno maturato un'adeguata competenza professionale nell'ambito del restauro dei beni culturali mobili e delle superfici decorate dei beni architettonici, con lavori certificati entro il 2014 ai sensi della legge n. 42 del 2000, articolo 182;
per tale platea di persone, ai fini dell'abilitazione, sono stati presi in esame i titoli di studio e le esperienze lavorative documentate, da una commissione di valutazione istituita *ad hoc* per tale procedura selettiva, che, a quanto consta all'interrogante, avrebbe rigettato istanze, declassando titoli di studio quinquennali, eliminando competenze professionali acquisite, sminuendo di fatto, le posizioni lavorative di molti professionisti, applicando incomprensibili criteri. Sul punto, infatti, sono stati incardinati dinanzi al giudice amministrativo ricorsi contro i provvedimenti di rigetto emessi dal Ministero per i beni e le attività culturali, a seguito della predetta procedura di selezione;
detta situazione è stata determinata dagli insensati interventi normativi adottati negli ultimi anni, finalizzati, a parere dell'interrogante, a stabilire un'ingiustificata disparità di trattamento all'interno della categoria professionale dei restauratori, attribuendo una posizione di vantaggio a imprese e restauratori che sono diplomati Icr e qualificati Saf, pregiudicando i restauratori qualificati ai sensi dell'articolo 182;
tale disparità di trattamento trova la sua massima espressione nel regime di premialità introdotto nel regolamento sugli appalti pubblici di lavori riguardanti i beni culturali tutelati ai sensi del decreto legislativo n. 42 del 2004, di cui al decreto legislativo n. 50 del 2016, all'articolo 7, comma 4, che stabilisce che le stazioni appaltanti possono prevedere, fra i criteri di valutazione delle offerte, uno specifico regime di premialità per le offerte presentate da imprese che si avvalgano nella progettazione e nell'esecuzione dei lavori di personale in possesso di titoli rilasciati dalle scuole di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro per i beni e le attività culturali, 31 gennaio 2006, recante «Riassetto delle scuole di specializzazione nel settore della tutela, gestione e valorizzazione del patrimonio culturale»;
è stata così creata un'ingiustificata differenziazione in categorie di restauratori, che determina un danno competitivo a coloro che non possiedono i predetti titoli;
il Ministero, nel regolare il settore, non ha tenuto conto degli operatori che esercitano da anni la professione prima della messa a regime stabilita nell'anno 2004 con l'introduzione del codice dei beni culturali, che ha richiesto il rilascio di nuovi e diversi titoli abilitativi;
i restauratori non inclusi tra i soggetti abilitati stanno vivendo una drammatica situazione, poiché, da un giorno all'altro, sono stati estromessi dal mondo del lavoro, con le conseguenze immaginabili, in danno anche alle loro famiglie –:
se si intendano urgentemente adottare iniziative per riaprire i termini di ammissione o indire un nuovo bando a tutela degli operatori del settore ingiustamente esclusi dall'elenco, pubblicato il 28 dicembre 2018, di coloro che sono ritenuti abilitati a svolgere la professione di restauratore;
se si intenda adottare iniziative per riconoscere l'equipollenza alla classe LMR/02 dei titoli di studio nel restauro rilasciati prima del decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, ai restauratori qualificati *ex* articolo 182;
se si intendano assumere iniziative per il riconoscimento delle competenze acquisite e immotivatamente non riconosciute ai restauratori qualificati ai sensi dell'articolo 182 citato;
se si intendano modificare il codice appalti, decreto legislativo n. 50 del 2016, articolo 7, comma 4 e il relativo decreto attuativo.
(5-01257)
Classificazione EUROVOC:
EUROVOC (Classificazione automatica provvisoria, in attesa di revisione):
Bene culturale
Licenza edilizia Assunzione

RICEVIAMO E PUBBLICHIAMO

BLOCCO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO AL 15.11.2019 DEL PERSONALE DEL MIBAC. FACCIAMO CHIAREZZA!!!

Gentile sindacato UNSA,
visto che da qualche parte si levano prese di posizioni a dir poco "stravaganti" e privi della puntuale analisi delle norme, vorremmo segnalare quanto segue e respingere le tesi ardite espresse da costoro.
Secondo queste tesi il caso dello scorrimento degli interni (che vede finalmente arrivare al capolinea l'annosa questione dei vincitori interni ancora da assumere dopo ben quasi 7 anni dalla pubblicazione delle graduatorie), sarebbe interessato dal blocco delle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 1 comma 399 della Legge di Bilancio 2019 pubblicato sulla G.U. in data 2.1.2019. Niente di più falso e tendenzioso!!
Recita infatti l'art. 1 comma 399 della suddetta Legge: " **Per l'anno 2019**, la Presidenza del Consiglio dei ministri, i Ministeri, gli enti pubblici non economici e le agenzie fiscali, in relazione alle ordinarie **facoltà assunzionali riferite al predetto anno,** non possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato con decorrenza giuridica ed economica anteriore al 15 novembre 2019.
Ora se andiamo ad analizzare nello specifico le norme relative alle assunzioni a tempo indeterminato del MIBAC contenute nella Legge, possiamo verificare senza ombra di smentita che contrariamente a quanto timidamente si prova ad affermare per puro interesse personale, coloro che sono interessati al blocco sono le future assunzioni incluse nell'art. 1 comma 338 e art. 1 comma 339 e non lo scorrimento degli interni di cui al comma 342.
Il comma 338 istituisce un nuovo concorso per un totale di 500 posti (250 in II area e 250 in III area), il comma 339 permette gli scorrimenti delle graduatorie esterne di III area del concorso del 2015 fino ad esaurimento delle graduatorie.
Le due norme dopo aver indicato puntualmente l'uno i posti messi a concorso e l'altro la necessità di scorrimento, si concludono entrambi rimandando al comma 298 della stessa Legge, dove praticamente vengono indicate le coperture finanziarie dal quale attingere i fondi. In pratica per queste assunzioni vengono rifinanziati gli importi che sono quindi da riferire all'anno 2019 e seguenti.
Se andiamo ad analizzare la norma che introduce il blocco delle assunzioni a T.I. della PA e cioè l'art. 1 comma 399, **scopriamo che questi blocchi sono relativi alle facoltà assunzionali riferite all'anno 2019, cioè quelli dei rifinanziamenti e nei quali rientrano proprio i commi 338 e 339 fin qui analizzati.**
Recita infatti il comma 399:
"**Per l'anno 2019**, la Presidenza del Consiglio dei ministri, i Ministeri, gli enti pubblici non economici e le agenzie fiscali, **in relazione alle ordinarie facoltà assunzionali riferite al predetto anno**, non possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato con decorrenza giuridica ed economica anteriore al 15 novembre 2019".
Diverso è invece il caso dello scorrimento degli interni di cui all'art. 1 comma 342 che non può essere in nessun modo riferita alle facoltà ordinarie assunzionali del 2019, ma le cui facoltà assunzionali si riferiscono invece a fondi risparmiati dal FUA degli anni precedenti.
Infatti nel comma 342 non c'è nessun rimando al comma 298.
Peraltro per quanto riguarda le forze dell'ordine, i ricercatori, i professori associati e di tutti i casi straordinari, si fa presente che le assunzioni non possono essere soggette ai blocchi, al quale pensiamo possa essere incluso il caso di una graduatoria, quale la nostra, che è stata pubblicata quasi 7 anni fa (alcune anche quasi 9 anni fa) che per via di cavilli burocratici, non è stata ancora scorsa, secondo

Continua→→

quelle che erano le regole approvate dallo stesso bando di selezione e per la quale si è dovuta approvare una norma ad hoc. Quale altro caso straordinario se non questo?

Invitiamo dunque il sindacato UNSA così come è stato fatto dopo la pubblicazione della nostra lettera, ancora presente nelle NEWS in data 25.7.2018 dal titolo "Ecco cosa bisognerà spiegare al Ministro"(e grazie alla quale si è potuto far approvare la norma relativa al comma 342) ad interessarsi e contattare gli organi competenti, così come ha fatto allora, affinché lo scorrimento degli interni avvenga entro il 30.4.2019, così come è stato promesso alle forze dell'ordineInfatti come ha più volte riferito il ministro, a fronte di tante assunzioni di esterni in III area in questo ultimo decennio, ci sono state solo 460 assunzioni interne e quindi sarebbe ora quanto meno di rendere meno pesante questo squilibrio, al cospetto di tanti meritevoli colleghi che ormai hanno aspettato tanto, anzi troppo, per vedersi far riconoscere questo sacrosanto scorrimento.

Ringraziamo immensamente la UNSA, senza l'intervento del quale non si sarebbe potuto arrivare al risultato finalmente raggiunto.

Cordiali saluti.

FUNZIONARI OMBRA MIBAC

Di seguito le norme analizzate:

298. Il Fondo di cui all'articolo 1, comma 365, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, per le finalità di cui alla lettera b) del medesimo comma 365, è rifinanziato per euro 130.725.000 per l'anno 2019, per euro 328.385.000 per l'anno 2020 e per euro 433.913.000 annui a decorrere dall'anno 2021.

Le relative assunzioni a tempo indeterminato, in aggiunta alle facoltà di assunzione previste dalla legislazione vigente, sono autorizzate, nell'ambito delle vacanze di organico, a favore delle amministrazioni dello Stato, degli enti pubblici non economici nazionali e delle agenzie individuati con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

338. Al fine di perseguire più efficacemente le missioni istituzionali, il Ministero per i beni e le attività culturali è autorizzato, nel rispetto dell'attuale dotazione organica, ad esperire procedure concorsuali per l'assunzione, a decorrere dall'anno 2020, di 500 unità di personale di qualifica non dirigenziale, di cui 250 unità appartenenti all'Area III, posizione economica F1, e 250 unità appartenenti all'Area II, posizione economica F1, e, a decorrere dall'anno 2021, di ulteriori 500 unità di personale di qualifica non dirigenziale, di cui 250 unità appartenenti all'Area III, posizione economica F1, e 250 unità appartenenti all'Area II, posizione economica F1. Agli oneri derivanti dalle assunzioni di cui al presente comma, pari ad euro 18.620.405 per l'anno 2020 e ad euro 37.240.810 annui a decorrere dall'anno 2021, si provvede a valere sulle risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 365, lettera b), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, come rifinanziato ai sensi del comma 298 del presente articolo.

339. Al fine di garantire una migliore azione di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale nazionale, è consentito lo scorrimento, nel limite massimo di spesa di 3,75 milioni di euro, per un numero di posizioni superiore al 100 per cento dei posti messi a concorso, delle graduatorie relative alle procedure di selezione pubblica bandite ai sensi dell'articolo 1, commi 328 e seguenti, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, nel rispetto della dotazione organica di cui alla tabella B allegata al regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 29 agosto 2014, n. 171.

Alla copertura degli oneri, a decorrere dall'anno 2019, si provvede a valere sulle risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 365, lettera b), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, come rifinanziato ai sensi del comma 298 del presente articolo.

342. In considerazione dell'esigenza di rafforzare l'azione di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale, nel rispetto dei limiti delle dotazioni organiche nonché delle facoltà e dei vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente, il Ministero per i beni e le attività culturali può coprire, per l'anno 2019, le proprie carenze di personale nei profili professionali delle Aree II e III assumendo in ordine di graduatoria, nel limite massimo del 50 per cento delle facoltà assunzionali per l'anno 2019 come accertate con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i candidati che, nelle procedure selettive interne per il passaggio rispettivamente all'Area II e all'Area III con graduatorie approvate a decorrere dal 1° gennaio 2010, si sono collocati nelle graduatorie medesime in posizione utile in base al numero di posti previsto dai rispettivi bandi per la cui copertura dei posti è stata indetta ciascuna procedura.

399. Per l'anno 2019, la Presidenza del Consiglio dei ministri, i Ministeri, gli enti pubblici non economici e le agenzie fiscali, in relazione alle ordinarie facoltà assunzionali riferite al predetto anno, non possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato con decorrenza giuridica ed economica anteriore al 15 novembre 2019.

Per le università la disposizione di cui al periodo precedente si applica con riferimento al 1° dicembre 2019 relativamente alle ordinarie facoltà assunzionali dello stesso anno.

Sono fatti salvi gli inquadramenti al ruolo di professore associato ai sensi dell'articolo 24, comma 5, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, che possono essere disposti nel corso dell'anno 2019 al termine del contratto come ricercatore di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della stessa legge.

Funzionari Ombra MiBac

NOTIZIE DALLA CONFEDERAZIONE CONFSAL

IDEE E PROPOSTE PER UN PATTO SOCIALE PER LO SVILUPPO – IX CONGRESSO CONFSAL 23 GENNAIO 2019

Dalla Confederazione, Impiego privato, Impiego pubblico, Sanità, Sicurezza, Soccorso pubblico e protezione civile formazione, impresa, lavoro, nuovo patto sociale

Tratti essenziali del documento congressuale

La Confsal assume come tema centrale del suo IX Congresso l'idea e la proposta di dar vita a un Patto Sociale per lo Sviluppo.

Il Documento che sottoponiamo al dibattito congressuale costituirà la base del manifesto programmatico della Confsal e, per agevolare la discussione, ne riportiamo qui i tratti essenziali. In questa sede diamo per acquisite le numerose sollecitazioni emerse dal dibattito pubblico e universalmente condivise (maggiori investimenti in infrastrutture materiali e non, efficacia nell'utilizzo dei fondi europei, riduzione del costo del lavoro, etc.). Come è noto, il quadro economico generale palesa una serie di criticità, attestate da una sensibile perdita delle ore lavorate e del potere di acquisto delle retribuzioni, con evidenti ripercussioni per l'intera collettività (denatalità, fenomeno dei Neet, etc.).

Occorre dunque un'assunzione di responsabilità da parte degli attori del Sistema Paese, in una chiave non autoreferenziale ma di confronto e dialogo sociale, che punti a contemperare la tutela dei diritti e del benessere dei lavoratori con le esigenze della crescita economica.

La situazione ci porta ad approfondire e prendere in carico le principali criticità del contesto attuale mediante lo studio analitico dei problemi ed il confronto interno ed esterno alla Confederazione, da cui scaturisce questo contributo di idee e di proposte Confsal sulle questioni ritenute prioritarie.

In particolare, la Confsal ritiene necessarie politiche di sostegno per la famiglia e per le imprese virtuose che intendano investire nella innovazione e nella crescita retributiva e professionale dei lavoratori. D'altro canto, è interesse generale salvaguardare anche le imprese in crisi che vogliono risollevarsi, mediante una politica solidale che conservi occupazione, salari e ricchezza collettiva.

La Confsal, inoltre, pone la massima attenzione a temi quali la riforma del sistema pensionistico, con l'introduzione di un vero metodo contributivo e la revisione dei requisiti per l'accesso alla pensione; la qualità e l'efficienza della pubblica amministrazione, soprattutto mediante la valorizzazione dei pubblici dipendenti; la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con la previsione di apposite sanzioni sociali per ogni omissione in materia di prevenzione; la formazione professionale, anche attraverso il meccanismo della formazione continua e della certificazione delle competenze; la costruzione di un'Europa sociale e solidale.

In questo quadro, la Confsal presenta tra le sue proposte un Patto per il Lavoro tra Sindacati e Rappresentanti delle imprese, che sarà in grado di generare una contrattazione di qualità, basata sulla chiarezza e sulla completezza delle regole e sulla condivisione di un corpusnormativo omogeneo a livello confederale e intersettoriale. La qualità della contrattazione – che diventa criterio di rappresentatività del contratto collettivo – si traduce anche in istituti innovativi e virtuosi, come l'indennità di professionalizzazione e il preavviso attivo.

Tutte le proposte qui presentate sono sviluppate in specifici documenti che, corroborati da dati tecnico-scientifici e giuridico - economici, saranno oggetto, nel breve e medio periodo, di Convegni e Seminari e per ogni ulteriore approfondimento utile al confronto politico ed all'intero mondo del lavoro.

Nel ribadire l'intento di essere soggetto protagonista del mondo del lavoro, a livello nazionale ed europeo, la Confsal si propone come Sindacato Confederale non ideologico, che:

crede in una Europa riformata, come testimoniato dalla partecipazione, convinta e con alte responsabilità, alle attività della Confederazione Europea dei Sindacati Indipendenti (CESI);

è impegnato nella realizzazione di una società equa e inclusiva, fondata sulla centralità del lavoro, sulla dignità della persona e sul patrimonio di valori irrinunciabili: libertà, democrazia, legalità, sicurezza e solidarietà.

La criticità del quadro economico generale

Nel leggere la situazione economica e definirla "drammatica", la Confsal assume come indicatore di riferimento il numero di ore lavorate, che segnala una perdita di oltre 2 miliardi di ore rispetto al 2008 (43,5 miliardi rispetto a 45,8 miliardi) corrispondente a una diminuzione di un milione e centomila posti di lavoro "pieni". L'indicatore del tasso di disoccupazione si rivela inevitabilmente speculare stabilizzandosi a fine 2018 intorno al 9% rispetto al 7% dell'anno pre-crisi, con un peggioramento di ben 2 punti percentuali. Dopo la congiuntura favorevole, entrambi gli indicatori segnalano una grande regressione del sistema economico italiano superiore al 15%, che denota una debolezza non congiunturale ma drammaticamente strutturale, con tutto ciò che ne consegue.

Il fatto poi che il tasso di occupazione sembri indicare una situazione meno critica rileva poco, poiché la lettura apparentemente contraddittoria è in realtà dovuta alla variegata tipologia di rapporti di lavoro esistenti nel nostro ordinamento (tempo indeterminato/determinato, tempo pieno/tempo parziale, etc.). Osservando che la perdita si registra quasi interamente nell'area meridionale (un milione di posti di lavoro in meno), è purtroppo inevitabile dedurre che il sottosviluppo del mezzogiorno, già cronico, si è aggravato e si avvia a diventare permanente.

Le ripercussioni della crisi economica sul piano sociale

Gli effetti della pesante situazione economica si ripercuotono sul piano generale determinando gravi fenomeni sociali, che a loro volta provocano un peggioramento della crisi.

Tre esempi per tutti.

Il fenomeno della denatalità.

La diminuzione delle nascite sempre

Continua→→

più accentuata, che segna la difficolta delle persone nella costruzione di un progetto di vita familiare, comporterà sempre più uno squilibrio previdenziale nel rapporto tra occupati contribuenti e pensionati fruitori.

Il fenomeno dei Neet. La moltitudine di giovani, soprattutto meridionali, che il lavoro non lo ha e non lo cerca, e neanche si avvicina a iniziative di inserimento occupazionale, denota da parte delle nuove generazioni sfiducia nel sistema e perdita di speranza. Quest'atteggiamento rinunciatario rappresenta un grave depauperamento del potenziale umano, fattore su cui lo sviluppo di un paese dovrebbe poter contare.

La perdita del potere di acquisto. La progressiva diminuzione del valore delle retribuzioni è dovuta al gap tra tasso inflattivo e incrementi salariali. Questa perdita, che accomuna dipendenti pubblici e privati, rappresenta oggi una tassa occulta che aumenta le difficoltà economiche dei lavoratori e delle loro famiglie. La conseguente contrazione dei consumi costituisce un freno alla crescita.

Assunzione di responsabilità da parte degli attori del Sistema Paese

La Confsal chiama ad un'assunzione di responsabilità innanzitutto se stessa e poi tutti i protagonisti degli scenari nazionali (politica, economia, finanza, credito, organizzazioni sociali) affinché ciascuno di essi esca dalla propria logica autoreferenziale e, in una diversa logica di sistema aperto, concorra al progresso e allo sviluppo economico del Sistema Paese.

In un quadro economico e sociale così critico, l'esiguità delle risorse finanziarie a disposizione rende ogni manovra finanziaria, del presente e del passato, una leva troppo esile per determinare un'inversione di tendenza. Occorrerebbe ripensare, tutti insieme, modelli di sviluppo e modalità di intervento, mettendo sul tavolo per un confronto serrato idee e proposte. La mancanza di confronto con le parti sociali purtroppo non ha sinora aiutato e ha determinato, in buona parte, i notevoli limiti degli interventi legislativi, del presente e del passato.

La Confsal pertanto rivolge un appello a chi ha la responsabilità delle decisioni politiche affinché consideri le parti sociali, in primo luogo il Sindacato, come interlocutori per un dialogo sociale ed un confronto stabile che possa contribuire a definire efficaci politiche economiche e del lavoro.

Politiche del lavoro a misura di persona

L'idea della Confsal è quella di promuovere il benessere del lavoratore con scelte che siano effettivamente realizzabili in un quadro di compatibilità. Nel principio della personalizzazione (flessibilità) si possono attuare proposte che siano economicamente compatibili e contribuiscano addirittura alla crescita economica del lavoratore in base a una maggiore esigenza di spesa (e di consumo), così alimentando il ciclo consumo-produzione.

Ecco alcuni esempi di proposte che riflettono questo principio.

Personalizzazione dell'età pensionabile. Oggi l'età di pensionamento (sia di accesso che di uscita obbligatoria) è stabilita dal numero 67 che risulta massificante. Orbene, **senza mettere a rischio i conti pubblici** si potrebbe considerare la propensione di molti lavoratori a voler ritardare il più possibile l'uscita dal lavoro, consentendo loro di restare al lavoro (flessibilità in uscita verso l'alto) e destinando le risorse risparmiate a chi invece desidera lasciare anticipatamente il lavoro (flessibilità verso il basso).

Welfare orientato alla famiglia. E' opportuna una politica per la famiglia che, oltre alla rivalutazione dell'assegno familiare, preveda la realizzazione di forme di welfare aziendale teso a supportare la maternità e la genitorialità. A tal fine si potrebbe prevedere l'impiego di persone destinatarie del reddito di cittadinanza.

Liberalizzazione TFR e TFS. Una liberalizzazione generalizzata dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto per tutti i lavoratori, consentirebbe di immettere nel sistema economico significative risorse finanziare che potrebbero favorire la crescita alimentando il circuito consumo/produzione, senza aggravi per il debito pubblico

La proposta Confsal prevede l'intervento di canali finanziari privati, senza oneri per il lavoratore e senza sottrarre risorse alle aziende.

Politiche economiche a misura d'impresa

L'economia "virtuosa". Propugniamo il concetto di ancoraggio delle risorse, ovvero l'idea di lasciare, quanto più possibile, le risorse economiche lì dove vengono prodotte e dove sicuramente costituiscono un volano di ulteriore sviluppo.

E' più virtuoso prelevare menoanziché distribuire di più, evitando incentivi a pioggia e ponendo un freno agli sprechi di risorse: solo così si può avviare il processo improrogabile di riduzione del costo del lavoro. Coerentemente con questi principi, proponiamo una norma strutturale che preveda una detassazione degli utili reinvestiti in azienda in misura significativa e in via permanente.

Un'economia solidale. La chiusura continua e quotidiana di tante aziende ci induce a pensare alla configurazione di un'economia solidale**,** finalizzata principalmente al salvataggio di moltissimi posti di lavoro nelle imprese in difficoltà, che non sono in grado corrispondere gli oneri allo Stato.

A tal fine si propone di normare uno status certificato per le aziende in crisi, assoggettandole a un cuneo flessibile, mediante la creazione di un conto di debito, senza perseguirle con procedure di riscossione forzata. Con tale atteggiamento solidale da parte dello Stato, che consentirebbe la continuazione dell'attività produttiva, si conseguirebbero vari benefici:

la crescita (o mancata diminuzione) del PIL, poiché le aziende in questione, pur non generando profitti, continuerebbero comunque a creare ricchezza anche mediante l'erogazione dei salari il sostegno dell'occupazione a costi inferiori rispetto a quelli occorrenti per la creazione di nuovi posti di lavoro

L'azienda dovrebbe ovviamente dimostrare l'assolvimento del dovere di retribuire i lavoratori, con un documento che potremmo definire di regolarità retributiva (DURR) e non potrebbe comunque erogare dividenti e profitti sino a quando non abbia abbandonato lo status di azienda in crisi. I costi di tale proposta sono quasi tutti apparenti**,** se consideriamo che al raggiungimento dell'età prevista per la pensione comunque lo Stato riconosce ad ogni persona un assegno sociale corrispondente a circa 25-30 anni di contribuzione.

L'emersione dal lavoro nero.

Continua→→

Il contesto di un'economia solidale, come sopra configurata, costituirebbe una spinta decisiva per l'emersione dal lavoro nero in modo strutturale.
Molte aziende, oggi operanti in economia sommersa, non avendo più motivi economici per rimanere nascoste, sarebbero incentivate ad emergere in un sistema di legalità, di sicurezza e di tutele giuridico-economiche per tanti lavoratori. In un contesto del genere, sarebbe più agevole perseguire con severità assoluta e tolleranza zero chiunque utilizzi il lavoro nero per meri calcoli di profitto.

riforma del sistema pensionistico

La Confsal non mette in discussione il principio del sistema contributivo ma le sue modalità di attuazione. Sosteniamo che il metodo di computo risultante dal combinato disposto della c.d. Riforma Dini del 1995 e della c.d. Legge Fornero del 2012 **è sbagliato**. Infatti, il meccanismo di computo del tasso di capitalizzazione e le tabelle del coefficiente di trasformazione risultano arbitrari e non sono coerenti con la stessa logica del sistema contributivo. Il trattamento pensionistico che ne deriva, altamente penalizzante rispetto all'ultima retribuzione, è inaccettabile e può rappresentare una vera e propria "bomba sociale". La proposta Confsal investe sia l'originaria Riforma Dini che la successiva Legge Fornero e prevede una corretta attuazione del rapporto tra contribuzione, età del pensionamento e speranza di vita, i tre pilastri del sistema contributivo. In merito, poi, ai requisiti di accesso alla pensione, oltre a "quota 100" (età + anni di contribuzione) occorre prevedere una quota costituita soltanto dagli anni di contribuzione (c.d. "quota 41"). E' necessario inoltre riconfermare e rendere permanente sia l'Ape sociale sia l'Opzione donna, e riservare infine una speciale considerazione per le **lavoratrici madri**, riconoscendo loro almeno un anno di anzianità contributiva per ogni figlio.

Il valore del lavoro pubblico

Occorre rafforzare la credibilità delle istituzioni pubbliche e il ruolo sociale che esse svolgono a garanzia dell'interesse pubblico. A tal fine riteniamo indispensabile operare alcuni cambiamenti di rotta:
dare nuovo impulso ai servizi della P.A. in tutti i settori in cui essa esplica le sue **funzioni:** l'edu-cazione, la formazione, la ricerca, la salute, la giustizia, l'amministrazione centrale e locale, la sanità, la sicurezza e il soccorso pubblico, assumendo come linee guida alcune parole chiave: ammodernamento, semplificazione, de-burocratizzazione attraverso investimenti sulla formazione del personale, sulla digitalizzazione e sulle infrastrutture;
essere consapevoli che i processi di trasparenza, di garanzia delle prestazioni e di prevenzio-ne della corruzione non troverebbero le condizioni di attuazione senza il supporto di un qualificato servizio pubblico e l'efficiente funzionamento delle amministrazioni a livello centrale e locale;
valorizzare la professionalità dei pubblici dipendenti e incentivarne l'impegno con una improrogabile rivalutazione delle retribuzioni attraverso lo stanziamento di adeguate risorse finanziarie il cui ammontare non può certo essere quello stabilito nell'ultima legge di bilancio;
prendere atto che aumenti retributivi molto sottodimensionati rispetto al tasso d'inflazione determinano un ulteriore aggravamento della perdita del potere di acquisto delle retribuzioni;
ripristinare a tal fine la regolarità della contrattazione collettiva nei tempi e nelle procedure, senza rinvii ingiustificabili dei rinnovi contrattuali;

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

La tutela della salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano una vera e propria emergenza sociale in Italia, dove si registra un aumento sia delle morti sul lavoro sia delle denunce di infortunio, nonché un aumento delle malattie professionali. Pertanto, appare ormai ineludibile:
prevedere norme sempre più specifiche e adeguate ai nuovi processi produttivi, nonché controlli diffusi da parte dello Stato sensibilizzare l'impegno di tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, nel gestire gli aspetti organizzativi connessi al benes-sere dei lavoratori rendere obbligatoria l'adesione delle imprese a uno dei Fondi Interprofessionali, istituzionalmente deputati alla formazione continua dei lavoratori, data la rilevanza strategica della formazione continua nella materia in questione promuovere un salto di qualità culturale, passando da una semplice formazione sulla sicurezza ad una vera e propria cultura della sicurezza, in modo da costruire un patrimonio di conoscenze condivise che abbia come riferimento il valore della vita umana prevedere delle apposite "sanzioni sociali" qualora siano accertati comportamenti omissivi in tema di prevenzione prevedere in ogni contratto, fin dall'ingresso nel mondo del lavoro, un percorso di formazione e informazione obbligatorio per tutti, indipendentemente dalle mansioni dei lavoratori e dal livello di rischio dell'impresa costruire una sicurezza inclusiva rivolta alla tutela di tutti i cittadini, compresi quelli con disabilità o in situazioni di vulnerabilità, attraverso l'introduzione di ogni strumento idoneo a facilitare le condizioni lavorative e garantire la protezione delle persone**L'Europa sociale e solidale**

Gli ideali costitutivi dell'Unione Europea sono fonte d'ispirazione per la Confederazione, che si adopera per una coesistenza pacifica dei Paesi basata sul rispetto dei diritti e delle istanze dei popoli e dei lavoratori e sulla coesione sociale, abbandonando la preminenza dell'economia e della finanza. La Confsal intende operare per una Europa in cui siano tutelate le persone nei loro bisogni fondamentali in un processo, per così dire, di globalizzazione dei diritti. Questo risultato è possibile nel quadro di una politica di coesione che favorisca una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, e che sia volta a portare lo stato sociale dei Paesi membri su uno stesso livello di protezione.
Per una Europa sociale e solidale la Confsal auspica:
la piena realizzazione del Pilastro europeo dei diritti sociali, specie in materia di accesso al mercato del lavoro, pari opportunità, condizioni di lavoro eque, protezione sociale un dialogo tra istituzioni nazionali e comunitarie che si mantenga sul piano di un franco confronto, anche duro e privo di complessi quando occorre, ma senza mai scivolare sul piano rischioso dello scontro ideologico uno spirito collaborativo tra tutti i rappresentati italiani nei consessi europei al fine di avere una maggiore influenza nella definizione di Direttive e Patti che rivestono enorme importanza per lo sviluppo del Paese un ruolo sempre più incisivo del Sindacato europeo nel dialogo

Continua→→

sociale e nella valorizzazione dell'azione partenariale, anche al fine di arginare le varie forme di dumping sociale un utilizzo efficiente di tutte le opportunità e le risorse messe a disposizione dai numerosi Programmi Operativi, al fine dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di coesione economica, sociale e territoriale, concordati a livello di Organismi europei.

Il Patto del Lavoro

Come parte integrante del più ampio Patto Sociale, la Confsal propugna un **Patto del Lavoro tra Sindacato e i rappresentanti delle imprese**, con la finalità di:

costituire un fronte comune del lavoro unitario e plurale realizzare un sistema di relazioni industriali non ispirate a logiche ad excludendum, ormai superate ed anacronistiche anche in considerazione della situazione generale del Paese rendere la contrattazione collettiva una leva strategica per la crescita e lo sviluppo definire un nuovo modello di articolazione dei livelli di contrattazione collettiva nel quale assume un ruolo preminente il livello intersettoriale

Il modello contrattuale

La Confsal propone una diversa articolazione dei livelli di contrattazione collettiva ed una diversa ripartizione di compiti tra contrattazione confederale e contrattazione settoriale. Il livello generale, interconfederale e intersettoriale, deve avere la preminenza proprio perché interessa e coinvolge tutti i settori produttivi. Pertanto, la struttura della contrattazione a cui si ispira la Confsal prevede un corpus di norme intersettoriali e nazionali che ogni contratto di settore deve richiamare. Una sorta di modulo condiviso che entra a far parte integrante dei singoli contratti nazionali.

La contrattazione collettiva risulta dunque articolata su tre livelli: confederale, settoriale e decentrato:

la contrattazione confederale stabilisce le linee guida delle relazioni industriali, il corpus di regole valide per tutti i settori produttivi e gli orientamenti per la contrattazione decentrata

la contrattazione di settore disciplina gli aspetti caratteristici di ogni singolo settore, quali, ad esempio, i minimi contrattuali, gli orari di lavoro, le indennità specifiche, etc.

La contrattazione decentrata, aziendale e/o territoriale, si occupa di regolare gli aspetti peculiari delle diverse realtà produttive (retribuzione di risultato, welfare, etc.), ed è considerata essenziale per lo sviluppo della qualità competitiva aziendale.

Linee guida per una contrattazione di qualità

La contrattazione collettiva di qualità si basa sul reciproco riconoscimento delle Parti Sociali, sulla dignità della persona e sulla cultura del lavoro. Per i lavoratori, l'obiettivo è quello della valorizzazione della persona che si declina nella tutela dei suoi diritti, nella professionalizzazione e nel raggiungimento del benessere; per i datori di lavoro, l'esigenza è quella di promuovere la competitività, la produttività, la crescita delle aziende e con essa la crescita economica del Paese. La contrattazione di qualità è quella che assicura la realizzazione di queste due fondamentali esigenze.

Il primo requisito di qualità è dato dalla **completezza** della contrattazione, che si caratterizza per una articolazione compiuta delle materie regolate e dalla **omogeneità** della disciplina nei vari settori. Il secondo requisito di qualità si esprime nel **contenuto qualificato** di essa, che prevede regole chiare ed istituti innovativi, come ad esempio l'Indennità di professionalizzazione, il Preavviso attivo e le Sanzioni sociali.

Efficacia della contrattazione collettiva

La dinamica della contrattazione collettiva nel sistema Confsal si basa su alcune regole qualificanti:

durata del contratto fissata in tre anni, sia per la parte normativa che per quella economica ultrattività normativa sino alla stipula del nuovo contratto vacanza contrattuale sulla retribuzione procedura di rinnovo regolata puntualmente in ogni contratto clausole di tregua sindacale omogenee in tutti i settori procedure di raffreddamento anche mediante un tentativo obbligatorio di conciliazione inscindibilità delle norme del contratto

Qualità significa innovazione

Fermo restando il requisito della completezza, la contrattazione .

Continua→→

collettiva Confsal si qualifica per la presenza di una serie di **istituti innovativi**

Indennità di professionalizzazione.

L'innovazione produttiva si fonda anche sulle competenze professionali del lavoratore. Da qui il valore strategico della formazione ed in particolare il ruolo che può avere la formazione continua implementata dai fondi interprofessionali. L'elemento qualificante che proponiamo di introdurre è una Indennità di professionalizzazione ad personam, intesa come riconoscimento delle competenze professionali acquisite nella pratica e nei percorsi formativi, che risultino **certificate** da parte degli Enti Bilaterali e dei Centri di formazione accreditati. Nei nostri contratti, dunque, oltre al premio di risultato, ci sarà anche una specifica e obbligatoria indennità di professionalizzazione personale strettamente correlata alla formazione. L'indennità è un riconoscimento che spinge il lavoratore a migliorare se stesso e la qualità del proprio lavoro con conseguente aumento della competitività dell'azienda.

Preavviso attivo. Con l'istituto del Preavviso attivo l'azienda che si appresta a licenziare un lavoratore per ragioni non disciplinari, sapendo di interrompere il progetto di vita del dipendente basato sul lavoro, si fa carico attivamente della sua eventuale ed auspicabile ricollocazione. In particolare, il Preavviso attivo consiste in uno "status ponte" di durata di almeno tre mesi durante il quale verrà data comunicazione del licenziamento a tutti i soggetti che hanno la possibilità di favorire nuove opportunità di lavoro, quali l'Ente Bilaterale, l'Associazione datoriale, la Federazione sindacale, la Confsal. A tal fine verranno resi noti, con l'autorizzazione dell'interessato e nel rispetto della privacy, i tratti professionali della risorsa in uscita di modo che ognuno degli Enti in questione ponga in essere, nel proprio ambito di competenza, un procedimento finalizzato a trasformare lo status del singolo da lavoratore licenziato a lavoratore ricollocato. Oltre a tale prassi di outplacement – che dovrà essere prevista in tutti i contratti Confsal – nel periodo di preavviso attivo il lavoratore in uscita avrà anche diritto ad usufruire di permessi per colloqui e per seguire un percorso di formazione.

Sanzioni sociali. Come si è già anticipato parlando di sicurezza del lavoro, per la Confsal è fondamentale che vi sia una assunzione di responsabilità delle organizzazioni datoriali mediante l'applicazione di Sanzioni sociali nei confronti di quelle aziende associate che non osservano le disposizioni relative alla prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza. Tali sanzioni saranno ovviamente proporzionate alla gravità dell'infrazione, ed andranno dal semplice richiamo scritto sino alla sospensione od alla espulsione dalla organizzazione professionale di appartenenza. Verranno altresì sanzionati i comportamenti dei rappresentanti sindacali che omettono di segnalare qualunque condotta omissiva o illecita in tema di sicurezza del lavoro.

Formazione, Welfare, Premialità Alcuni istituti presi in considerazione dalla contrattazione collettiva – come la formazione, il welfare e il premio di risultato – esprimono meglio di altri i tratti essenziali e paradigmatici della qualità contrattuale, grazie alla loro capacità di saldare le esigenze di vita della persona che lavora con quelle di competitività e produttività dell'organizzazione aziendale.

Formazione. I dati confermano che aziende con imprenditori e lavoratori più istruiti si posizionano meglio sul mercato, fronteggiano meglio la crisi economica, sono più produttive, aumentano l'uso delle tecnologie e si impegnano nell'innovazione in processi e prodotti. Tutto ciò ha un impatto rilevante: sull'andamento dei posti di lavoro, sulla crescita economica, sull'occupabilità delle persone e sulla loro soddisfazione lavorativa. Del resto, i rapidi cambiamenti in atto nella società e i processi di digitalizzazione sempre più pervasivi esigono che sia riconosciuto ai lavoratori il loro fondamentale diritto al continuo incremento delle conoscenze, delle abilità e delle **competenze**. In tale quadro, soltanto una formazione continua e innovativa è in grado di sostenere l'innovazione e le nuove tecnologie nelle aziende ed al contempo di intervenire sul reimpiego dei lavoratori toccati da obsolescenza di competenze e a rischio di uscita prematura dal mercato del lavoro. La formazione continua, inoltre, costituisce l'anello di congiunzione tra i lavoratori in attività e i lavoratori potenziali in attesa di occupazione, mediante piani di formazione integrata in azienda per i giovani da 15 a 18 anni, e piani di formazione avanzata per i giovani da 19 a 29 anni.

Welfare. La Confsal promuove il passaggio tra salario interamente monetizzato e retribuzione mista che include al suo interno anche beni e/o servizi, con particolare attenzione alla famiglia, mediante la predisposizione di strutture a latere della realtà aziendale, finalizzate all'allestimento di asili nido, scuole dell'infanzia e di altre realtà educative pre e post orario scolastico.

Premio di risultato. Al fine di aumentare le capacità economiche del lavoratore e di incrementare anche la produttività dell'impresa la struttura del salario deve prevedere una quota di retribuzione premiale, che prende normalmente il nome di Premio di risultato. Il Premio in questione, collettivo o individuale, è variabile in base ad una serie di indicatori oggettivi che verranno definiti dalla contrattazione decentrata in base alle esigenze di ogni singola realtà produttiva. In mancanza di regolamentazione del Premio di risultato a livello decentrato, la contrattazione di livello superiore stabilirà un premio minimo garantito nei periodi di buon andamento dell'azienda.

Rappresentatività

Infine, la rappresentatività – che costituisce il **punto centrale** del rapporto tra le parti sociali – non si può limitare ad una conta numerica ma deve consistere nella **qualità** intesa come qualità della relazione e, soprattutto, come qualità della contrattazione collettiva. In altre parole, la rappresentatività non è un criterio meccanico ma uno strumento valutativo basato non tanto sui numeri ma sulla qualità delle proposte e delle norme pattizie. Per tale ragione, la contrattazione di qualità è parametro di rappresentatività delle Organizzazioni sindacali che sottoscrivono i contratti collettivi.

Un moderno concetto di rappresentatività, infatti, è necessariamente collegato alla capacità del Sindacato di interpretare e concretizzare le esigenze delle parti del rapporto di lavoro, mediante una contrattazione completa, equa e basata sulla valorizzazione delle reciproche esigenze

NOTIZIE DALLA FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

PA, IL SINDACALISMO AUTONOMO SI FA SEMPRE PIÙ LARGO NEL PUBBLICO IMPIEGO

SECONDO QUANTO EMERGE DALLE TABELLE DELL'ARAN SULLA RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE NELLA PA PER IL TRIENNIO CONTRATTUALE 2019-2021, I TRE SINDACATI CONFEDERALI CISL, CGIL E UIL CONTINUANO A PRIMEGGIARE, ANCHE SE IL SINDACATO AUTONOMO CONFSAL STA ERODENDO LE LORO POSIZIONI

Nella Pubblica amministrazione si fa sempre più strada il sindacalismo autonomo. Secondo quanto emerge dalle tabelle dell'Aran contenenti l'accertamento provvisorio della rappresentatività sindacale nella pubblica amministrazione, per il triennio contrattuale 2019-2021, i tre sindacati confederali Cisl, Cgil e Uil continuano a primeggiare nelle Rsu dei vari comparti pubblici, anche se il sindacato autonomo Confsal sta erodendo le loro posizioni, facendosi largo e riconfermandosi come quarta confederazione sindacale del pubblico impiego.

Dalle tabelle Aran, per esempio, la Cisl Fp è il primo sindacato nel comparto delle funzioni centrali con una media del 23,31% tra voti e deleghe; seconda è Fp Cgil con una media del 20,23%; terzo posto per Uil Pa, con una media del 18,89% e quarta Confsal Unsa, con una media del 12,15%.

Andamento che si mantiene abbastanza simile in altri comparti della pubblica amministrazione.

«I recentissimi dati Aran sull'esito delle Rsu del 2018 convalidano l'avanzata delle federazioni del pubblico impiego della Confsal. Oltre a garantirne la rappresentatività, esse la confermano stabilmente come quarta confederazione sindacale nel lavoro pubblico», commenta Massimo Battaglia, vicesegretario vicario della Confsal con delega alla P.A.

«Ad aver riportato dati particolarmente positivi sono state le federazioni Unsa (12,15%) per il comparto Funzioni centrali, Snals (13,65%) per il comparto Istruzione e ricerca e Fials (11,43%) per il comparto Sanità».

«I dati certificati dall'Aran - prosegue Battaglia - sanciscono anche il calo di alcune confederazioni.

I lavoratori pubblici italiani hanno fatto scelte importanti e chiare, che confermano il sindacalismo autonomo della Confsal come alternativa e soggetto importante nel panorama politico italiano.

Soggetto con cui i governi dovranno sempre più confrontarsi".

"Il rinnovo del contratto di lavoro, una giusta retribuzione, la dignità del lavoratore pubblico e una nuova organizzazione del lavoro sono le questioni che porteremo al centro del dibattito con i lavoratori, al fine di programmare una grande manifestazione a Roma". (Italia Oggi)

RACCOLTA INFORMATIVA GIURIDICA – LEGALE

In questa rubrica pubblichiamo gli articoli che rivestono particolare importanza, per il loro contenuto giuridico-legale a cura di M. Antonietta Petrocelli

PENSIONE DONNE 2019

QUALI SONO LE AGEVOLAZIONI PREVISTE PER L'ACCESSO ALLA PENSIONE DELLE LAVORATRICI: OPZIONE DONNA, SCONTO CONTRIBUTIVO APE SOCIALE E PENSIONE ANTICIPATA, MAGGIORAZIONE PENSIONE CONTRIBUTIVA.

Le lavoratrici hanno diritto a particolari agevolazioni per l'accesso alla pensione: alcuni benefici consistono in uno sconto del requisito contributivo o di età, rispetto alle condizioni richieste per gli uomini, altri in una maggiorazione dei contributi o del coefficiente di trasformazione, cioè della cifra che trasforma il totale dei versamenti in pensione. Queste agevolazioni sono state prorogate anche per il 2019, alcune addirittura ampliate, come l'opzione donna. Questo è un regime previdenziale agevolato, che consente alle lavoratrici di ottenere la pensione con soli 35 anni di contributi e (in base alla nuova normativa) 58 anni di età (59 anni per le autonome).

Per quanto riguarda la pensione anticipata, le donne possono accedervi un anno prima degli uomini, cioè con 41 anni e 10 mesi di contributi, anziché con 42 anni e 10 mesi. Uno sconto del requisito contributivo è previsto anche per le donne con figli, che possono accedere all'anticipo pensionistico a carico dello Stato, o Ape sociale, con un anno di contributi in meno per ogni figlio, sino a un massimo di 2.

Per quanto riguarda la pensione anticipata per invalidità, il requisito di età, per le donne, è pari a 56 anni, contro i 61 anni previsti per gli uomini.

Infine, per le donne con figli aventi diritto alla pensione calcolata col sistema interamente contributivo, è possibile ottenere una maggiorazione del montante contributivo, oppure del coefficiente in trasformazione, che trasforma i contributi in pensione.

Ma procediamo per ordine e facciamo il punto sulla pensione donne 2019: quali sono le principali agevolazioni previste.

Pensione anticipata donne 2019

La pensione anticipata, nel 2019, può essere raggiunta da chi è possesso, tra tutte le gestioni previdenziali alle

Continua→→

quali è o è stato iscritto, di un totale di contributi pari a:
•41 anni e 10 mesi per le donne;
•42 anni e 10 mesi per gli uomini.
Le donne hanno dunque diritto allo sconto di un anno di contributi, rispetto agli uomini. In base a quanto emerso dal pacchetto previdenza, che dovrebbe essere approvato a breve, la decorrenza del trattamento sarà spostata di 3 mesi sia per le donne che per gli uomini, con l'applicazione di finestre fisse di attesa ogni anno.
L'assegno può essere ottenuto anche col cumulo gratuito dei contributi accreditati in gestioni previdenziali diverse.

Proroga opzione Donna 2019

Nel 2019, in base a quanto emerso dal pacchetto previdenza, sarà prorogata l'opzione donna, una speciale pensione agevolata dedicata alle sole lavoratrici, che possono anticipare notevolmente l'uscita dal lavoro in cambio del ricalcolo contributivo della prestazione.
Ad oggi, per potersi pensionare con opzione Donna devono essere rispettati precisi requisiti di età:
•per le lavoratrici dipendenti, è necessario aver compiuto 57 anni e 7 mesi di età entro il 31 luglio 2016, e raggiunto 35 anni di contributi accreditati al 31 dicembre 2015; dalla data di maturazione dell'ultimo requisito alla liquidazione della pensione è prevista l'attesa di un periodo, detto finestra, pari a 12 mesi;
•per le lavoratrici autonome, è necessario aver compiuto 58 anni e 7 mesi di età entro il 31 luglio 2016, e raggiunto 35 anni di contributi accreditati al 31 dicembre 2015; dalla data di maturazione dell'ultimo requisito alla liquidazione della pensione è prevista l'attesa di un periodo di finestra pari a 18 mesi.
In pratica, possono ottenere la pensione le dipendenti che hanno compiuto 57 anni e le autonome che hanno compiuto 58 anni entro il 31 dicembre 2015, se possiedono 35 anni di contributi entro la stessa data.
Con la proroga dell'opzione donna si vorrebbe offrire l'opportunità di ottenere questo trattamento con i seguenti requisiti:
•58 anni di età e 35 anni di contributi maturati entro il 31 dicembre 2018, per le lavoratrici dipendenti;
•59 anni di età e 35 anni di contributi maturati entro il 31 dicembre 2018, per le lavoratrici autonome.
Resterà l'applicazione delle finestre mobili di attesa, rispettivamente pari a 12 mesi ed a 18 mesi.

Ape sociale donne 2019

Nel 2019 sarà prorogato l'Ape sociale, cioè l'anticipo pensionistico a carico dello Stato.
È possibile accedere alla misura con 30 anni di contributi se si appartiene alle categorie dei caregiver (coloro che assistono un familiare convivente di primo grado, in particolari casi di secondo grado, disabile grave da almeno 6 mesi), dei disoccupati di lungo corso e degli invalidi dal 74%.
La misura è invece accessibile con 36 anni di contributi per gli addetti ai lavori gravosi.
Le donne hanno diritto a uno sconto dei requisiti contributivi elencati pari a 1 anno per ogni figlio, sino a un massimo di due: possono così ottenere l'Ape sociale con 28 o 34 anni di contributi, anziché con 30 o 36 anni di versamenti.
Per sapere, nel dettaglio, quali sono i requisiti necessari per accedere all'agevolazione: Ape sociale, i requisiti.

Pensione di vecchiaia anticipata donne

I lavoratori dipendenti del settore privato, se con un'invalidità pensionabile riconosciuta nella misura minima dell'80%, possono ottenere, se in possesso di 20 anni di contributi (15 nel caso in cui si benefici di una delle deroghe Amato), la pensione di vecchiaia anticipata.
Il requisito previsto per gli uomini, dal 2019, è pari a61 anni: le donne hanno diritto a uno sconto del requisito pari a 5 anni, difatti dal 2019 accedono alla misura con 56 anni di età.

Pensione contributiva per le madri lavoratrici

Le madri lavoratrici che hanno versato il loro primo contributo dal 1996, che dunque hanno diritto al calcolo interamente contributivo dell'assegno, possono ottenere le seguenti agevolazioni:
Un anticipo dell'età, rispetto al requisito di accesso alla pensione di vecchiaia, di 4 mesi per ogni figlio, fino ad un massimo di un anno;
In alternativa, la mamma lavoratrice può ottenere una pensione più alta, maggiorando il coefficiente di trasformazione, o moltiplicatore, di un anno, in caso di uno o due figli, o di due anni, in caso di tre o più figli; il coefficiente moltiplicatore è la cifra che trasforma i contributi accumulati in pensione, e che cresce con l'età: ovviamente, più è alto, più sarà alto il trattamento previdenziale;
La madre lavoratrice ha anche diritto all'accredito di 170 giorni di contributi figurativi per ciascun figlio, per i periodi di educazione e assistenza fino al sesto anno di età;
Inoltre, ha diritto all'accredito di 25 giorni all'anno, sino a un massimo di 24 mesi, per l'assistenza ai figli dal sesto anno di età, se portatori di handicap beneficiari della Legge 104.
(Fonte: La legge per tutti)

Noemi Secci

DIPENDENTE PUBBLICO: FERIE, FESTIVITÀ E ASSENZA PER MALATTIA DIFFERENZE TRA ASSENZE PER FERIE, FESTIVITÀ E MALATTIA. IL LAVORATORE PUÒ MATURARE LE FERIE (DA NON CONFONDERE CON LE FESTIVITÀ) O LE ASSENZE PER MALATTIA. VEDIAMO TUTTI I CASI.

Dipendente pubblico: ferie, festività e assenza per malattia. Uno dei principali diritti del dipendente pubblico è quello di poter maturare le cosiddette ferie. Poi vi sono i giorni di festività a sua disposizione e quelli per malattia di cui può usufruire. Ma non è tutto così semplice né scontato. Vediamo bene le circostanze in cui queste condizioni si esplicano.

Le ferie del dipendente pubblico

Le ferie, per legge, sono un diritto irrinunciabile. La normativa prevede che il lavoratore, durante il periodo di ferie, percepisca regolare retribuzione, cioè lo stipendio non gli viene decurtato anche se non lavora, ma non può godere degli 'straordinari' o di altre indennità aggiuntive ovviamente.

Tuttavia la stessa normativa [In base a quanto sancito dall'articolo 10 D. L. 66-/2003] fissa anche le modalità per usufruirne. Tranne alcune eccezioni, di solito il modo previsto per il lavoratore per sfruttarle è il seguente: un totale complessivo di quattro settimane a disposizione, da utilizzare – nell'arco dell'anno solare – in due fasi; una prima di circa la metà, ovvero di due settimane anche continuative; l'altra equivalente, costituita dalle altre due rimanenti nei 18 mesi successivi.

Per quanto riguarda le pubbliche amministrazioni centrali e locali, le quattro settimane fruibili equivalgono nel concreto a 32 giorni lavorativi effettivi. Questo perché sono incluse due giornate aggiuntive al congedo ordinario. Oltre a queste due giornate di riposo in più, per il lavoratore ce ne sono altre quattro a disposizione su sua richiesta. Ovviamente resta inteso il fatto che non basta che il dipendente chieda le ferie per averle. È dato per scontato che la sua richiesta verrà soddisfatta solo se non vi sono problemi e non arrecherebbero disagio all'amministrazione stessa per ragioni, motivi ed esigenze di servizio chiaramente. Se la sua proposta non potrà essere accolta, il lavoratore avrà diritto a fruirne in un secondo momento.

Per quanto riguarda il calcolo dei giorni lavorativi equivalente alle quattro settimane di ferie, occorre precisare e puntualizzare che, se il dipendente lavora cinque giorni su sette a settimana, il sabato sarà conteggiato e considerato, mentre i giorni di ferie, pertanto, saranno ridotti a 28. Questi ultimi si ridurranno ulteriormente a 26 (almeno per i primi tre anni di servizio) se il lavoratore è di nuova assunzione.

Se, invece, il dipendente assunto di recente, lavora sei giorni su sette, per lui le ferie che gli spetteranno saranno pari a 30 giorni (sempre per i primi tre anni di servizio, per poi diventare 32 anche per lui). Per ciò che concerne la modalità di conteggio delle ferie in base al tempo lavorato, con il mese quale termine di paragone, c'è da dire che la mensilità scatta quando si sono superati i quindici giorni lavorativi. Infine un'altra precisazione; come noto, i vari permessi a disposizione per il dipendente pubblico non incidono minimamente in alcuna maniera sul calcolo delle ferie disponibili, a cui non si perde il diritto, né – tanto meno – al loro frazionamento e a goderne in periodi e cicli separati.

Tra i permessi prima citati abbiamo: quelli per gravi motivi familiari, per lutto, per matrimonio, per studio come per partecipare a concorsi ed esami.

Così come, d'altra parte, è vero che il dipendete deve rispettare la disponibilità della pubblica amministrazione e verificare che la disponibilità di sua richiesta di ferie concili con le esigenze di servizio dell'ente, ma anche che la sua domanda collimi con quella dei colleghi, ma senza che nessuno dei due fattori possa far venire meno il suo speculare diritto a godere di almeno due settimane di ferie, nel periodo che va dal primo giugno fino al 30 settembre.

Interruzione delle ferie e rimborso

Ma è possibile interrompere le ferie, sospenderle, oppure addirittura non fruirle e rimandarle? La risposta è assolutamente sì a tutte e tre le domande, ma a determinate condizioni. Infatti le ferie maturate andrebbero sempre 'spese' ed 'esaurite' nell'arco di un anno. Di solito il dipendente pubblico può evitare di 'prendere le ferie' e quindi 'differirle', nel senso di spostare e posticipare la loro fruizione all'anno successivo addirittura, unicamente e prettamente in due casi:

- per improrogabili ragioni di servizio, ovviamente, che è la ragione principale ostativa per il lavoratore a poter 'andare in ferie';
- per gravi motivi personali a sua giustificazione da parte del dipendente pubblico, per giusta e certificata causa insomma.

Tale differimento viene così regolamentato. Appurato che il lavoratore deve assolutamente 'utilizzarle', le cosiddette ferie residue (ossia quelle di cui non ha goduto) saranno dunque solamente posticipate o rimandate. Vediamo in che modo.

Nel caso di ragioni di servizio ostative non prorogabili o irrevocabili, il dipendente potrà 'recuperare' le sue ferie dell'anno precedente entro il primo semestre dell'anno successivo, mentre quelle non godute per gravi motivi personali entro il 30 aprile dell'anno dopo; se ancora per il dipendente non sarà possibile avvantaggiarsi delle ferie, esse gli spetteranno di diritto ugualmente fino al 30 aprile dell'anno a seguire ancora a quello già di proroga e dispettanza; o, in via eccezionale, anche superato tale periodo limite.

Da precisare che, per "gravi motivi personali", si intendono soprattutto casi di seria malattia del pubblico dipendente, che dovrà attestare e certificare il proprio stato di malattiaovviamente, come ad esempio il caso di un ricovero in ospedale, informandone immediatamente e quanto prima possibile l'amministrazione stessa.

Ricordiamo che le assenze per malattia non incidono né impattano negativamente sulle ferie, facendole diminuire; inoltre, nel caso venga rescisso il contratto di lavoro e le ferie maturate non siano state godute dal dipendente pubblico per ragioni di servizio, al lavoratore esse saranno retribuite con il corrispondente pagamento sostitutivo delle medesime equivalente.

Tuttavia, dicevamo, può verificarsi la circostanza della cosiddetta interruzione o sospensione delle ferie.

Ossia può darsi che il lavoratore sia costretto a sospendere e interrompere le ferie di cui già aveva iniziato a fruire per episodi particolari e straordinari rilevanti. Sicuramente la principale delle ragioni che possono portare a ciò sono proprio quelle di servizio. In tal caso a cosa ha diritto il dipendente?

Al lavoratore spetteranno dei rimborsi, come previsto e riconosciutogli per legge anche dal contratto di lavoro. Vediamo quali sono.

Innanzitutto quello delle spese sia per il viaggio di ritorno dal luogo di ferie, sia quello per rientrare in sede a lavoro appunto.

Inoltre, tra gli altri rimborsi, sono annoverati anche quelli delle spese già sostenute ed affrontate per godere del periodo di ferie non fruito, che l'amministrazione o il datore di lavoro dovranno coprire al proprio dipendente.

Continua→→

Infine è anche compresa tra i suoi diritti l'indennità di missione corrispondente a tutto il periodo di durata di quest'ultimo viaggio.

Infine, ultima nota. Ovviamente le ferie non vanno confuse e sovrapposte alle festività. Come noto quest'ultime sono giorni festivi come le domeniche, riconosciuti al lavoratore dallo Stato, o la ricorrenza della festa del santo patrono del luogo in cui lavora il dipendente pubblico.

Inoltre c'è il caso particolare del cosiddetto riposo sabbatico, per tutti i credenti cristiani avventisti ed ebraici, che possono non lavorare il sabato e recuperare quella giornata lavorativa proprio la domenica, di solito considerata di riposo festivo settimanale – come appena detto -.

Le assenze per malattia: novità

Ovviamente i principali motivi di assenza dal lavoro per il dipendente pubblico sono le assenze per malattia. Innanzitutto occorre dire che il lavoratore dovrà sempre presentare un certificato medico, sia al termine del periodo di malattia, che anche in caso di sua guarigione precoce e anticipata. Attualmente, in generale, il certificato medico cartaceo è stato sostituito dal certificato medico Inps telematico; infatti sarà rilasciato dall'Inps, dall'ente previdenziale e non dalla Asl, e verrà spedito online tramite Pec. Questa è una novità introdotta a partire dal 2010 [Come effetto della riforma del ministro della pubblica amministrazione e dell'innovazione, Marianna Madia, sulla digitalizzazione della pubblica amministrazione: ossia il D. n. 206 del 2009]. Il certificato cartaceo resiste solamente in due casi; il primo, se il medico non è in grado di fare un certificato telematico perché non può in quanto non dispone degli adeguati strumenti e sistemi informatici; il secondo, è il caso del ricovero ospedaliero che, come noto, rilascia relativo certificato cartaceo appunto. L'automatizzazione del rilascio di certificati di malattia è favorita da un cosiddetto Sistema di accoglienza centrale (SAC) e da un Sistema di accoglienza regionale (SAR).

C'è da specificare che il certificato medico va presentato se l'assenza per malattia dura più di dieci giorni, come previsto da legge [Art. 55-septies D. L. 165-/2001]. Così come serve il rilascio di certificazione del medico se il dipendente si assenta per effettuare visite specialistiche o altri esami diagnostici.

Assenze per malattia: reperibilità e visita fiscale

Non solo; ma, quando il lavoratore richiede l'assenza per malattia, sa che può essere soggetto (quasi sempre accade, anche se a volte no, sebbene sia pressoché obbligatoria) a visita fiscale. Pertanto deve essere reperibile. Gli orari di reperibilità e le relative fasce orarie, dal 2018, sono le seguenti: dalle ore 9 alle ore 13 e dalle ore 15 alle ore 18 per il settore pubblico; dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 per quello privato. La reperibilità deve essere massima, cioè anche nei giorni non lavorativi o festivi. Sono esenti dal rispetto delle fasce di reperibilità i lavoratori che sono già stati soggetti a visita fiscale o la cui assenza è dovuta ai seguenti motivi: per le terapie salvavita; per infortuni sul lavoro; per malattie per le quali è riconosciuta la causa di servizio; situazioni di attestata invalidità. Ovviamente, viceversa, il lavoratore è tenuto ad informare preventivamente dell'impossibilità di farsi trovare presente durante la visita fiscale e nelle fasce di reperibilità per giustificato impedimento da attestare. Così come deve comunicare se, durante l'assenza per malattia, cambia domicilio.

Assenze per malattia e decurtazione dello stipendio: quando scatta

Tuttavia vi sono delle nuove regole per il 2019 in proposito. E riguardano proprio anche la questione della decurtazione dello stipendio in caso di protrarsi dell'assenza per malattia.

Facciamo una precisazione. Innanzitutto, come regola generale, il dipendente pubblico ha diritto a 18 mesi in un anno di assenza per malattia. Fino a tale termine avrà anche il correlativo diritto alla conservazione del posto di lavoro. In via eccezionale, al dipendente possono essere accordati altri 18 mesi di malattia, ma non pagati, cioè senza retribuzione. Tuttavia la cosa importante è non solo che non percepirà stipendio, ma anche che sarà soggetto a visita per valutare la sua inabilità permanente al lavoro; in caso di sua inidoneità, l'amministrazione potrà decidere di risolvere e chiudere il rapporto di lavoro con il dipendente, conferendogli la relativa indennità sostitutiva di preavviso. Premesso ciò, oltre a ciò che concerne la conservazione del posto di lavoro e i diritti del lavoratore, vediamo anche l'altro aspetto che riguarda la decurtazione dello stipendio, nello specifico più da vicino. Il periodo a sua disposizione, di 18 mesi di malattia in un anno, può essere diviso in due fasce; la prima di nove mesi complessivi, in cui la retribuzione sarà totale, ossia gli verrà elargita al 100%. Per quanto riguarda gli altri nove mesi, vediamo come si procederà. Nei successivi tre mesi (ossia dal decimo al dodicesimo compreso), la retribuzione fissa mensile sarà del 90%; per gli ulteriori sei mesi (ovvero dal tredicesimo al diciottesimo) sarà della metà, pari a circa il 50% di quella standard. Assenze non comprese in quelle per malattia

C'è da dire che il dipendente pubblico ha diritto ad altre assenze, che non fanno parte, non vengono né considerate come malattia, né – pertanto – incluse o conteggiate nei giorni di malattia. Si tratta di assenze particolari per casi specifici, riconosciute per legge al lavoratore 'in ogni caso'.

Ma quali sono? Tra esse possiamo annoverare: quelle per effettuare ricoveri o day-hospital, per fare terapie cosiddette salvavita, cioè indispensabili al lavoratore a causa dimalattie serie e patologie gravi, anche permanenti o croniche. Pertanto tali assenze sono rivolte soprattutto a mutilati oppure ad invalidi di guerra o civili. (Fonte: La legge per tutti)

Barbara Conti

QUOTA 100, GUIDA INPS: REQUISITI, SCADENZE E COME FARE DOMANDA DI PENSIONE

QUOTA 100, È TUTTO FATTO: DECRETO PUBBLICATO IN GAZZETTA UFFICIALE, INVIO

Quota 100: il decreto legge è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale (e da oggi comincia a produrre i suoi effetti) e l'Inps - con il messaggio 395/2019 - ha fatto chiarezza sulle modalità di presentazione delle domande di pensione anticipata.
Non si tratta però della circolare illustrativa delle nuove disposizioni sulla riforma delle pensioni - Quota 100 compresa - che verrà pubblicata dall'Inps solamente nei prossimi giorni; il messaggio n 395 contiene solamente le modalità operative per la presentazione delle relative domande di pensione con Quota 100, ma anche con Opzione Donna.
Prima di vedere come fare domanda già da oggi per andare in pensione con Quota 100, bisogna fare chiarezza su quanto stabilito dal decreto appena pubblicato in Gazzetta Ufficiale, contenente tutte le novità su questa misura. Il decreto - che potete scaricare in coda all'articolo - ci spiega nel dettaglio come funziona Quota 100, in particolare su requisiti, scadenze e differenze tra lavoratori del settore privato e statali.

PENSIONE CON QUOTA 100

Quota 100: pensione anticipata con 62 anni di età e 38 anni di contributi

È nel Titolo II del testo del decreto (il Titolo I è dedicato al reddito di cittadinanza) che si parla di Quota 100. È qui, infatti, che vengono introdotte le nuove disposizioni per il pensionamento anticipato con un'età minima di 62 anni e 38 anni di contributi. Nello specifico, è l'articolo 14 - composto da 10 commi - che vengono regolamentati gli aspetti generali di questa nuova misura per agevolare il pensionamento. Nel dettaglio, nei singoli commi viene specificato che:

- I) Per il triennio 2019-2021 (confermata quindi la fase sperimentale triennale) gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima - gestite dall'Inps - nonché dalla gestione separata possono andare in pensione con un'età pari o superiore a 62 anni e con 38 anni di contribuzione (sono validi tutti i tipi di contributi).
- II) Ai fini del conseguimento dei 38 anni di contributi gli iscritti a due o più gestioni previdenziali (che non siano già titolari di un trattamento previdenziale a carico di una delle gestioni) possono richiedere il cumulo dei contributi.

III)
La pensione Quota 100 non è cumulabile con il reddito da lavoro.

Continua→→

Quindi dal momento in cui vi è il collocamento in quiescenza e fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia, non si può riprendere a lavorare. Il divieto non vale per le prestazioni occasionali, rispettando però il limite complessivo dei 5.000€ lordi annui.

- IV) Chi ha maturato i requisiti per Quota 100 entro il 31 dicembre 2018può andare in pensione dal 1 aprile 2019
- V) Chi matura i requisiti per Quota 100 dal 1 gennaio 2019, invece, consegue il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico dopo 3 mesi.
- VI) In questo comma vengono specificate le regole differenti previste per i dipendenti pubblici che ricorrono a Quota 100. Vista la specificità del rapporto d'impiego nella Pubblica Amministrazione, infatti, viene stabilito che coloro che maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2018conseguono il diritto alla pensione a partire da luglio 2019. I dipendenti pubblici che ne maturano i requisiti dal 1° aprile, invece, devono attendere 6 mesi per conseguire il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico. Inoltre, la domanda di pensionamento va presentata - all'amministrazione di appartenenza - con almeno 6 mesi di anticipo, mentre, eccezionalmente per quest'anno, il termine per il personale scuola è fissato al 28 febbraio. Il decreto poi solleva dalla risoluzione obbligatoria del rapporto di lavoro le amministrazioni pubbliche nei confronti di quei dipendenti che hanno maturato i requisiti per Quota 100; insomma, a decidere se accedere o no a questa misura può essere solamente il dipendente stesso, senza alcuna costrizione da parte dell'amministrazione di appartenenza.

Infine, il decreto specifica che non possono ricorrere a Quota 100 coloro che già hanno intrapreso un programma di esodo volontario, come ad esempio l'isopensione.

Anticipo TFS, ma pagamento posticipato con Quota 100

L'articolo 23 del decreto stabilisce che per i dipendenti pubblici che ricorrono a Quota 100 il pagamento dell'indennità di fine servizio è "*corrisposta al momento in cui il soggetto avrebbe maturato il diritto alla corresponsione stessa*" secondo quanto stabilito dall'articolo 24 del decreto legge 201 del 6 dicembre 2011.

Dalla cessazione del servizio all'arrivo della liquidazione, quindi, bisognerà attendere il raggiungimento della pensione di vecchiaia, ossia i 67 anni di età.

Lo Stato però si impegna affinché le singole amministrazioni possano stipulare delle apposite convenzioni con gli istituti di credito per l'erogazione anticipata dell'indennità di fine servizio, con tassi d'interesse agevolati per i dipendenti.

Nel dettaglio, come spiegato da Salvini in conferenza stampa, grazie all'anticipo del TFS il dipendente riceverà subito circa 30.000€ della sua indennità di buonuscita.

Anticipare Quota 100 si può, ecco come L'articolo 22 del decreto, invece, istituisce dei fondi di solidarietà bilaterali ai quali - per favorire il ricambio generazionale - viene data la possibilità di erogare un assegno straordinario per il sostegno del reddito in favore di quei dipendenti che decidono di smettere di lavorare fino ad un massimo di tre anni d'anticipo dal raggiungimento di Quota 100.

Quindi, si potrà smettere di lavorare a 59 anni e con 35 di contributi, ma solamente in presenza di accordi collettivi di secondo livello sottoscritti di concerto con i sindacati, nei quali viene stabilito il numero di lavoratori da assumere in sostituzione a coloro che accedono a questa misura.

Come fare domanda per Quota 100

Per fare domanda per andare in pensione con Quota 100 il cittadino deve essere in possesso di uno tra:

- PIN rilasciato dall'Istituto;
- SPID;

Carta nazionale dei servizi.

Per compilare e inviare la domanda telematica il percorso è il seguente:

- andare sul sito INPS;
- cliccare su "*Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, ECOCERT, APE Sociale e Beneficio precoci*";
- scegliere l'opzione "*Nuova domanda*";
- selezionare in sequenza: "*Pensione di anzianità/vecchiaia*"> "*Pensione di anzianità/anticipata*" > "*Requisito quota 100*";

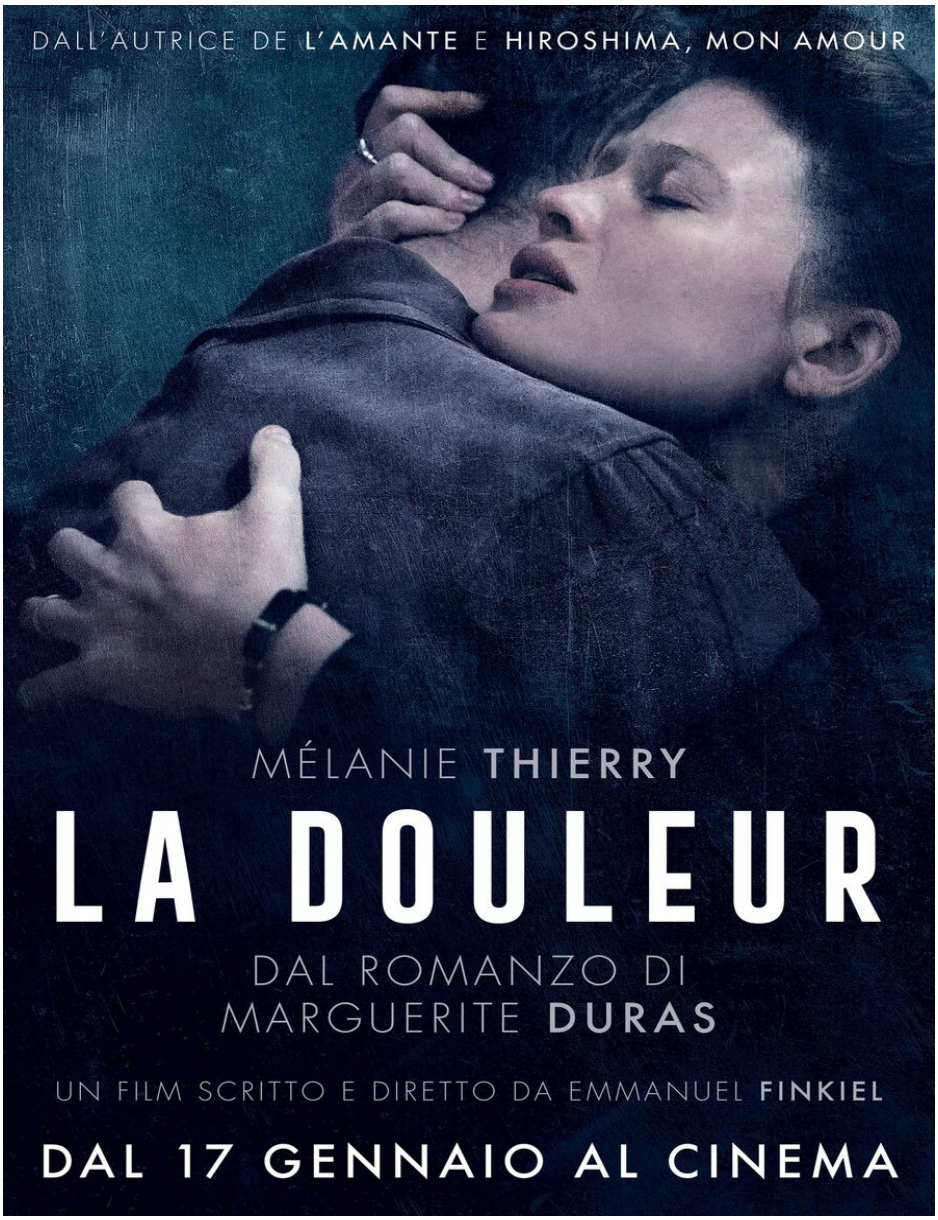
scegliere il Fondo e la Gestione di liquidazione.

La domanda per la pensione può essere presentata anche tramite i patronati o gli altri soggetti abilitati all'intermediazione delle istanze di servizio all'Inps; in alternativa, è possibile chiamare il numero verde Inps per utilizzare i servizi del Contact center. (Fonte: Money.it)

Simone Micocci

RUBRICA DI CINEMA E CULTURA VARIA

LA DOULEUR UN FILM CAPOLAVORO DOLORE AL FEMMINILE PER LA DURAS



Il romanzo da cui è tratto questo capolavoro è di Marguerite Duras, pubblicato nel 1985, ma scritto come reale diario nel 1944, descrive il periodo difficile che trascorse nell'attesa del ritorno del marito Robert Antelme, membro della Resistenza francese e deportato dalla Gestapo. Marguerite instaura una pericolosa relazione con Rabier, uno dei collaboratori locali del Governo di Vichy, e rischia la vita, intraprendendo una lotta disperata pur di liberare Robert.

«Questa donna che attende il ritorno del marito dai campi di concentramento – dichiara il regista Finkiel - faceva eco alla figura di mio padre, una persona che aspettava sempre. Anche quando ebbe la certezza che la vita dei suoi genitori e di suo fratello era finita ad Auschwitz [...] Lessi il libro per la prima volta a 20 anni. Ritornando a questa storia trent'anni più tardi per farne un adattamento cinematografico, ho provato la stessa indicibile commozione che provai alla prima lettura. Lo scopo di questo film è quello di rivivere quell'emozione lungo tutto il dispiegarsi degli eventi ...». Perfettamente riuscito l'intento del regista, anche in alcune figure di contorno che fanno da contraltare all'atteggiamento di Marguerite.

Emmanuel Finkiel ha un modo di girare originale e penetrante, non si resta indifferenti a questo dolore dell'attesa sviscerato in modi che potrebbero sembrare esagerati a chi non ha provato simili sentimenti, ma che sono riconoscibili nel dettaglio a chi ha sofferto. Finkiel sembra aver fatto suo il romanzo e sa restituirlo, in forma filmica, nella sua profonda essenza. Uno di quei rari casi in cui il cinema, per ambientazioni, magia dell'incredibile recitazione di Mélanie Thierry e alcune acute scelte registiche, riesce a dare il "profumo" della letteratura.

Ci si immedesima profondamente in questa spasmodica attesa; si avvertono come pugnalate le lucide frasi dell'amico Dionys che cerca di riportare Marguerite alla realtà: "A cosa tieni di più ? A tuo marito o al tuo dolore ?"

Mélanie Thierry è presa spesso di spalle, oppure vediamo attraverso i suoi occhi: le persiane accostate, il vuoto intorno, i rumori del campanello sempre sperato. Gli altri, il contesto, sono spesso sfumati, è messa a fuoco solo lei, solo il suo dolore che, guarda caso in francese è femminile, la douleur. Così prezioso e dolorosamente vero, vivo è reso questo sentimento: non poteva passare inosservato alla stampa francese che lo ha osannato.

Assistiamo a scene in cui la protagonista, in realtà bisognerebbe dire che il personaggio principale è questo sentimento sofferto, si sdoppia, guarda se stessa agire: non succede proprio così a chi vive nella nebbia, sta sotto una cappa, ma continua disperatamente ad agire pur nell'accecamento del dolore ?

Quest'opera d'arte, poetico capolavoro di raffinata descrizione di emozioni, è stato scelto per rappresentare la Francia come miglior film in lingua straniera agli Oscar.

Antonella D'Ambrosio

otticabatisti.it
CENTRO OTTICO
BATISTI

PROMO 2019

OUTLET SCONTI FINO AL 60%

Su tutte le collezioni
di occhiali da vista e sole 2018

FIDATI DI CHI CI METTE LA FACCIA

Via Castel di Leva 263 - 06 71350513

centro_ottico_batisti facebook/otticabatisti 380 4615745