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

NUMERO CLV FEBBRAIO 2019

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

3700 CARENZE IN ORGANICO NEL MIBAC IL MINISTRO BONISOLI ANNUNCIA L'ASSUNZIONE DI 3600 POSTI NEL TRIENNIO

CON QUOTA 100 PENSIONAMENTI PER OLTRE 4200 UNITÀ

Giuseppe Urbino Segretario Nazionale Confsal-Unsa Beni Culturali

Prendendo spunto da ciò che ha detto il ministro Alberto Bonisoli nel corso di un incontro con la Stampa estera di qualche tempo fa e cioè; lo Stato deve spendere soldi in cultura, poiché quello che spendiamo è una spesa necessaria in quanto si mettono a disposizione risorse per rendere fruibile e valorizzare un patrimonio che tutto il mondo ci invidia. I soldi vanno spesi anche perché bisogna finanziare le attività culturali come il teatro". Su questo concetto, come sindacato CONFSAL-UNSA, ci troviamo perfettamente d'accordo con il ministro il quale ha anche affermato, che le attività culturali "è uno dei settori che avrà uno dei trend di crescita maggiori in futuro per quanto riguarda l'occupazione". Infatti, il Ministro Bonisoli ha comunicato nella riunione periodica con le organizzazioni sindacali che si impegna per 3.600 assunzioni ai beni culturali, anche se tuttavia resta da verificare l'impatto che si avrà con l'applicazione della Quota 100, che nonostante tale nuovo reclutamento, può far collassare il Ministero; in quanto trattasi, come si può facilmente immaginare, solo di una goccia nell'oceano.

Nel corso della riunione il ministro ha specificato che nell'arco temporale che ci separa dal 2021, si potrà procedere a queste nuove assunzioni di questi di cui 1000 sono quelli previsti dalla legge di bilancio 2019, e circa 600 sono invece assunzioni già autorizzate dalla funzione pubblica.

I rimanenti 2.000 nu-ovi assunti sono quelli che dovrebbero entrare nelle fila del ministero per *turn over*: rappresentano l'80% del fabbisogno assunzionale contenuto nel ddl "concretezza", che è all'esame del Parlamento, ma al momento risulta in fase di stallo.

A tal proposito occorre rammentare che da qui al 2021 sono previsti oltre 2.000 pensionamenti, ma, come abbiamo detto, ancora non si possono fare i conti con quota 100: il pensionamento anticipato introdotto dall'attuale governo, dal momento che, ciò potrebbe infatti causare un'ulteriore emorragia al ministero il cui personale, com'è noto, ha un'età media decisamente elevata:

Se si considera che l'età media dei dipendenti del Mibac fino a poco tempo fa era calcolata in 54/68 anni, facendo appunto una stima con l'introduzione della Quota 100 si potrebbero aggiungere altre due o tremila cessazioni di rapporti di lavoro.

Quindi, tenuto conto del nuovo scenario, se il Ministro Bonisoli concretizzerà le 3.600 assunzioni, ci sarebbero le prospettive che da qui al 2021 i pensionamenti potrebbero addirittura assommare a circa 4.200, e di conseguenza il Ministero sarebbe ancora più sottodimensionato rispetto ad oggi, dal momento che attualmente risultano circa 3.700 carenze in organico. In questa prospettiva occupazionale si delineano le procedure concorsuali per le nuove assunzioni al Mibac, i decreti attuativi della legge sullo spettacolo (attraverso nuovi interventi normativi), dalla realizzazione di un

Continua→→

Sommario:

LIBRI DEPOSITATI NEL SOTTOSUOLO DELLA BIBLIOTECA NAZIONALE, DENUNCIA CONF.SAL-UNSA	4
INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE COMPLESSE.	6
LETTERA AL MINISTRO BONISOLI IN MERITO AGLI SVILUPPI ECONOMICI 2018	7
L'UNSA SCRIVE AL DIRETTORE GENERALE ARCHEOLOGIA, BELLE ARTI E PAESAGGIO SEGNALANDO CRITICITÀ INTERVENTI TUTELA SOPRINTENDENZA ABAP PER LE PROVINCE DI SASSARI E NUORO	8
L'UNSA HA CHIESTO AL SEGRETARIO GENERALE DI INTEGRARE AI SENSI DPR 05.05.1975 N. 146 LA CIRCOLARE N. 04 DEL 11/02/2019 RELATIVA AL RICONOSCIMENTO DI BENEFICI PENSIONISTICI	9
BENI CULTURALI DEMOETNOANTROPOLOGICI: ATTIVAZIONE DEL RUOLO DIRIGENZIALE.	10
PENSIONI. CONFSAL: "BENE QUOTA 100, PURCHÉ VADA NELLA DIREZIONE DI RIFORMARE LA LEGGE FORNERO"	11
GRANDE RICORSO NAZIONALE CONFSAL E FIALS LA FLAT TAX CREA DISPARITÀ TRA LAVORATORI PUBBLICI E PRIVATI	12
DIPENDENTE PUBBLICO: COME AVVIENE LA MISURA DELLA SUA PERFORMANCE	13
SANITÀ: TEMPI DI ATTESA TROPPO LUNGHI? SI VA DAL PRIVATO PAGANDO SOLO IL TICKET	17
LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COME "CASA DI VETRO". IL DIRITTO DI ACCESSO AGLI ATTI AMMINISTRATIVI	20
GLORIA BELL	23

catalogo unico nazionale digitale del patrimonio culturale e nuove misure a sostegno del Fondo Unico per lo Spettacolo, fino alla valorizzazione della moda e del design e alla revisione del codice dei Beni culturali.

Questi sono stati alcuni dei contenuti dell'Atto di indirizzo del Ministro Bonisoli che stabiliscono le priorità politiche da realizzarsi nell'anno 2019 e per il triennio 2019-2021 emanato a fine 2018.

Nel documento sono indicate le azioni strategiche che impegneranno il Ministero nei prossimi anni e fra le iniziative che il Mibac dovrà mettere in atto c'è la mappatura dei beni culturali abbandonati e non utilizzati, come anche la prevenzione del rischio per i siti archeologici. Sarà realizzato poi un Catalogo Unico Nazionale Digitale del patrimonio culturale e il monitoraggio della gestione dei siti UNESCO italiani.Inoltre, sarà posta specifica attenzione allo spettacolo e al cinema attraverso l'adozione di mirate misure di sostegno al Fondo Unico, azioni per il risanamento delle Fondazioni Lirico Sinfoniche, l'adozione dei decreti attuativi della legge sullo spettacolo e miglioramento dei criteri di assegnazione delle risorse. Interventi normativi sono previsti per l'adozione di provvedimenti necessari all'attuazione della legge sullo spettacolo, in materia di archeologia preventiva e in materia di architettura.

Dal 2019 saranno avviate le procedure concorsuali per l'assunzione di personale, come previsto dalla Legge di Bilancio approvata alla Camera lo scorso 30 dicembre. Previste anche misure di rafforzamento delle funzioni di tutela e la revisione del Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio. Tra i punti anche l'implementazione del programma culturale di Matera 2019. Entra nel programma del ministero anche la valorizzazione del patrimonio culturale della moda e del design. In particolare, sarà posta attenzione alla promozione del Made in Italy, nei campi specifici della moda e del design. Nel contempo, il ministro Bonisoli ha annunciato da qualche tempo, la volontà di cambiare qualcosa sull'organizzazione del ministero e quindi anche sulle Soprintendenze ci sarà una nuova "fase fisiologica" i cui contenuti della riforma del Mibac sono ancora in elaborazione da alcuni mesi e ciò anche su quanto prospetterà la Commissione appositamente costituita e presieduta dal segretario generale Panebianco, si tratterà appunto; del superamento delle attuali criticità e individuare la nuova fase di uno sviluppo organizzativo che, come dice il ministro Bonisoli "è fisiologico in tutte le organizzazioni complesse come il ministero".

Al momento, il tutto è concentrato sui punti più importanti: il ruolo, il numero, l'articolazione delle soprintendenze e in base a questo si potranno prendere a suo tempo le decisioni più importanti. A questo proposito, per quanto concerne la riforma del MiBAC, il ministro ha ricordato di aver, "costituito un gruppo ristretto di persone con cui stiamo facendo una valutazione dal punto di vista esterno e quasi disincantato, su come funziona il ministero".

Per questo ha ribadito più volte il ministro Bonisoli: "A differenza di quanto è stato fatto precedentemente, per avere una riforma efficace, questa riforma va discussa e, allo stesso tempo, va cercato il confronto con chi dovrà viverla all'interno dell'organizzazione.

Continua→→

In questi mesi abbiamo incontrato tutti (tranne i segretari regionali) e abbiamo già un elenco di cose che non funzionano e che potrebbero essere messe a posto. Stiamo trovando una sintesi e questa sintesi sarà l'avanzamento, il superamento, la nuova fase di uno sviluppo organizzativo che, come già più volte accennato, è fisiologico in tutte le organizzazioni complesse come quella del ministero". Infine, per quanto riguarda il personale il ministro Bonisoli, ha precisato che appare "palese che ci siano delle criticità dell'attuale organizzazione del ministero". Oltre all'organizzazione della macchina su cui esistono criticità, esiste anche il problema legato "alla quantità e qualità del personale.

"Ci sono – inoltre difficoltà per alcuni ruoli che sono difficilmente riscontrabili: ad esempio il Ministero è storicamente in difetto per competenze che abbiano a che fare con l'amministrazione o con l'IT. Ma anche banalmente come numero di personale. Esistono diverse situazioni in giro per l'Italia dove non si riesce ad aprire in maniera completa un museo, una biblioteca, un giardino perché non c'è il numero sufficiente di personale. Questo è la ragione per cui in Manovra siamo stati molto attenti al discorso assunzionale".

Così come per le Biblioteche e gli Archivi molti sono istituti sono a rischio chiusura per mancanza di profili professionali specifici?

Come del resto sono le diverse aree archeologiche e musei disseminate sull'intero territorio nazionale, le quali sono in crescente difficoltà, perché da tempo sottorganico e le Soprintendenze faticano a svolgere il loro lavoro a causa del personale insufficiente?

A questa annosa problematica della qualifica dei funzionari, prova a dare una risposta il Ministro Bonisoli. Pensando a nuove corpose assunzioni nei prossimi anni pari almeno 6.000 posti corrispondente al personale tecnico-scientifico. A tutto questo ovviamente non si può non considerare che dopo il via libera allo scorrimento dalle graduatorie dei passaggi interni dalla I alla II area e dalla II e III area per i 460 Funzionari Ombra, non si debba procedere anche per i rimanenti idonei, che tutt'ora attendono di poter scorrere in graduatoria e di essere inquadrati nella qualifica per cui hanno concorso.

In questi giorni, così come aveva preannunciato nell'incontro con i sindacati, il Ministro ha fatto conoscere che è intenzionato ad incontrare nuovamente le OO.SS. il giorno giovedì 28 marzo 2019, anche in quell'occasione, come sempre, la Confsal-Unsa non mancherà di formulare le proprie proposte per l'occupazione e lo sviluppo strategico del settore dei beni culturali.

Giuseppe Urbino

LIBRI DEPOSITATI NEL SOTTOSUOLO DELLA BIBLIOTECA NAZIONALE, DENUNCIA CONF.SAL-UNSA

La Biblioteca Nazionale Centrale di Firenze CONFSAL-UNSA Beni culturali ha scritto al Prefetto di Firenze, al Comando Provinciale Vigili del Fuoco Firenze, al Segretariato Generale MiBAC e al Direttore Generale Biblioteche un esposto-denuncia dal titolo Sussistenza di pericolo oggettivo di incendio a causa materiale librario depositato presso gli ambienti e sottosuolo locali B.N.C.F. “Ala nuova” su Via Magliabechi… con una richiesta di intervento.

Di seguito il testo Memori di quanto occorso a diverse Biblioteche Pubbliche Statali in materia di incendio nel corso del XIX Secolo (…) nelle Linee guida per i Regolamenti delle Biblioteche Pubbliche Statali e le diverse norme – tuttora vigenti – in materia di Prevenzione incendi anche in edifici storici o di interesse storico-artistico destinati a biblioteche ed archivi, è emersa l'esigenza di normare la realizzazione ed utilizzazione degli impianti elettrici affinché siano in funzione (in tensione) solo durante l'ordinaria apertura dei siti; quindi, in caso di chiusura notturna e-o festiva o di sorveglianza passiva (casierato) tutti i locali adibiti alla biblioteca e relativi magazzini e depositi devono essere privi di tensione elettrica libera, onde prevenire qualsiasi possibile corto circuito, scintilla o scoppio che possa generare un incendio con conseguente

Continua→→

pericolo per l'incolumità pubblica e danno oltre che agli edifici al materiale librario ivi custodito.

E' universalmente risaputo che gli ambienti della Biblioteca Nazionale Centrale di Firenze, specialmente i locali ex "Area nuova", lato Via A. Magliabechi, sono oramai in "Cantierizzazione" da oltre venti anni!!! Parimenti, siamo a conoscenza che in detti locali si stanno eseguendo ancora dei lavori di adeguamento e-o riparazione ad interventi murari di anni precedenti.

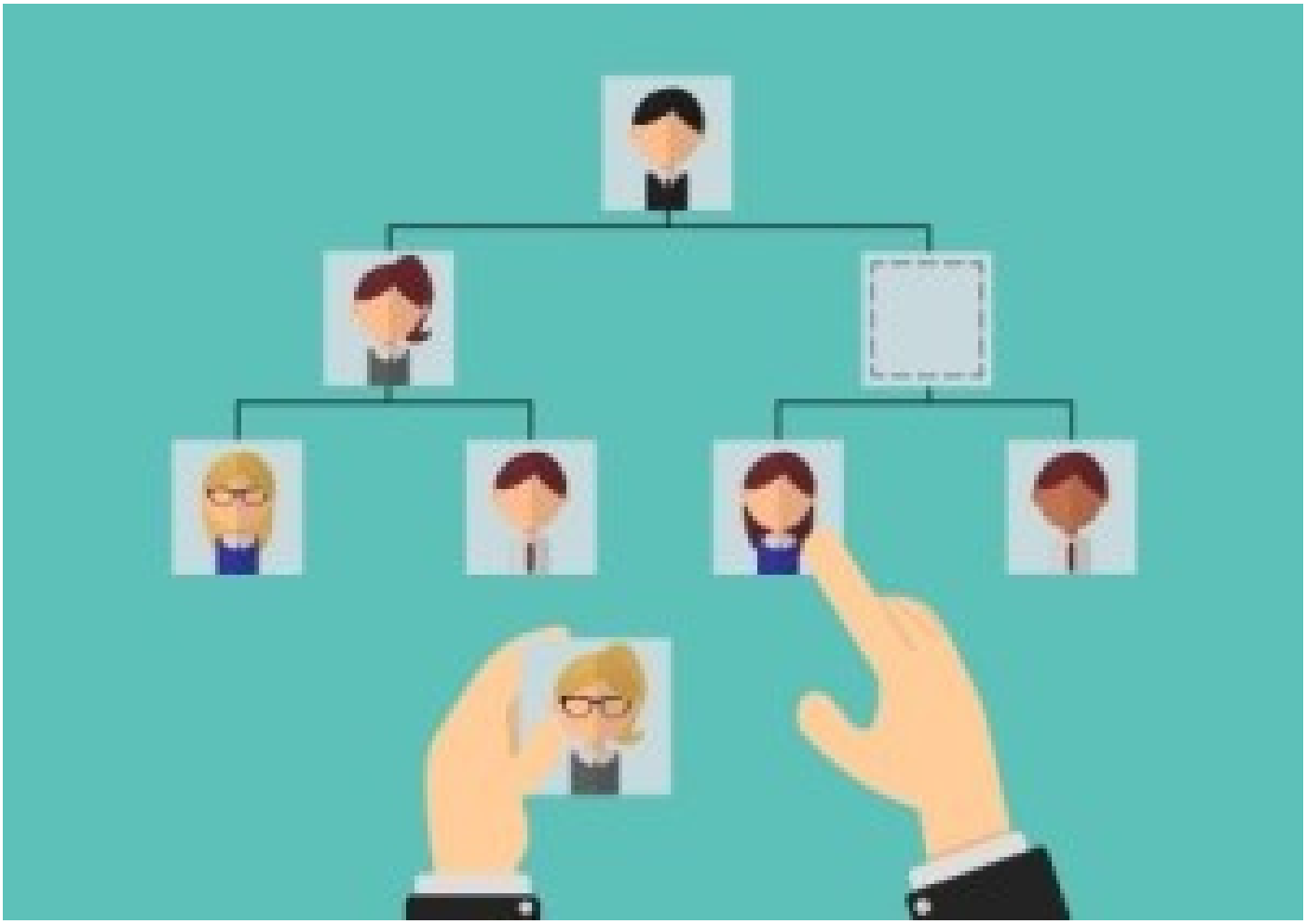
Tuttavia, a parte che siano stati rilasciati o meno i relativi permessi di salubrità - "agibilità" e-o Prevenzione Incendi (DPR 1-51), nei locali del sottosuolo (dal manto stradale) su Via A. Magliabechi vi sono immagazzinati migliaia di volumi in scaffalature libere et Compact rasenti quasi il soffitto del locale in cui sono montate (contravv. Art. 6, DM 20-05-1992 n. 569, s.m.i.).

Nonostante le ripetute segnalazioni di oggettivo pericolo di incendio, fatte direttamente anche al Direttore pro-tempre della Biblioteca Nazionale Centrale di Firenze, dott. Luca Bellingeri, in merito alla custodia e salvaguardia di materiale librario depositato presso i locali "Ala nuova" e sottosuolo della Biblioteca siti sul lato di Via Antonio Magliabechi, molto spesso in detti locali, a biblioteca chiusa e-o di notte –– e quindi priva di vigilanza attiva) –– vengono lasciate in funzione (accese) lampade, impianti e tensione elettrica con forte dispendio di energia e calore, oltre che di possibile pericolo di incendio.

Esposto e chiarito quanto precede, considerato che tale comportamento di lasciare in funzione (accese) lampade, impianti e tensione elettrica a Biblioteca chiusa e-o di notte (quindi privi di sorveglianza attiva) nei locali dove viene custodito ed immagazzinato ingente materiale librario è arbitrario ed irresponsabile preso atto che tale erroneo reiterato comportamento non è tollerato dalle vigenti disposizioni regolamentari e di quanto previsto dalla normativa su Prevenzione Incendi; la scrivente Organizzazione Sindacale, chiede a garanzia della incolumità pubblica e rispetto delle misure di prevenzione antincendio e diligente custodia del Patrimonio librario: Un intervento delle ss.ll. a fare cessare questo utilizzo non a norma dei locali – depositi e magazzini – della biblioteca nazionale centrale di Firenze che può generare pericolo di incendio, specialmente in caso di chiusura e-o di notte; di comunicare gli esiti del dovuto riscontro. Si resta a disposizione per ogni ulteriore contezza. (gonews.it)

Learco Nencetti

INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE COMPLESSE.



Si pubblica la nota del Segretario Nazionale Dott. Giuseppe Urbino, inviata alla dott.ssa Marina Giuseppone Direzione Generale Organizzazione, al Prof. Alessandro Benzia Direzione Generale Organizzazione – Serv. II, alla dott.ssa Tiziana Coccoluto Capo di Gabinetto del Ministro, al Sen. Lucia Borgonzoni Sottosegretario di Stato, all'On.le Gianluca Vacca Sottosegretario di Stato e al dott. Giovanni Panebianco Segretariato Generale, in merito all'Individuazione dei criteri per le Posizioni Organizzative Complesse.

In relazione all'accordo delle posizioni organizzative, all'uopo è stato ratificato l'accordo definitivo sulle POC anno 2018, attesa la definizione dei criteri per l'individuazione del personale, relativamente all'accordo del 2019 si chiede di inserire tale argomento nel CCIM, i cui lavori del tavolo tecnico sono tutt'ora in corso.

Stante la situazione, lo scrivente Coordinamento Nazionale chiede l'ottemperanza ai disposti normativi vigenti, con la massima urgenza, dal momento che si ritiene di dover procedere ad una regolamentazione interna, cosi come avviene in tutte le altre amministrazioni.

Inoltre, l'Unsa nelle more delle attribuzioni delle posizioni organizzative *ex novo* chiede che prima di essere conferite vengano congelate per tutte le Direzioni Generali, in attesa della contrattazione sindacale.

Pertanto, in considerazione di quanto sopra, propone di non procedere a nessun interpello per il conferimento delle posizioni organizzative, afferenti a tutte le Direzioni Generali del MiBAC, fino alla determinazione di quanto sopra più volte richiesto.

A cura di Maria Antonietta Petrocelli

LETTERA AL MINISTRO BONISOLI IN MERITO AGLI SVILUPPI ECONOMICI 2018

Con riferimento alla procedura selettiva per gli sviluppi economici 2018 di cui alla circolare 464/2018 della D.G. OR e alla luce delle graduatorie di merito pubblicate con circolare n. 503/2018, la Scrivente OO.SS. segnala la grave disparità di trattamento nella individuazione delle percentuali di posti assegnati nei diversi profili professionali che ha fortemente penalizzato lavoratori con ultratrentennale anzianità di servizio a favore di dipendenti di recente assunzione (2/4 anni di anzianità).

Con il risultato che dipendenti che hanno ottenuto un punteggio mediamente pari a 60 sono stati esclusi dalla procedura e dipendenti con punteggio 30 sono stati dichiarati vincitori.

Per meglio esplicitare la disparità di trattamento perpetrata si riportano nella tabella che segue solo alcuni esempi:

AREA	POSIZIONE	QUALIFICA	IDONEI	NON IDONEI	PUNTEGGIO ULTIMO IN GRADUATORIA IDONEI	PERCENTUALE VINCITORI
II	da F1 a F2	Operatore Vigilanza	135	0	36,6	100% dei partecipanti
II	da F2 a F3	Assistente vigilanza	115	23	34,6	84% dei partecipanti
II	da F3 a F4	Assistente vigilanza	675	15	33,00	98% dei partecipanti
II	da F3 a F4	Assistente tecnico	283	0	35,8	100% dei partecipanti
III	da F1 a F2	Funzionario archeologo	53	0	24,2	100% dei partecipanti
III	da F1 a F2	Funzionario architetto	49	1	63	99% dei partecipanti
III	da F1 a F2	Funzionario storico arte	26	2	57,6	93% dei partecipanti
III	da F1 a F2	Funzionario amministrativo	59	7	59,6	90% dei partecipanti
III	da F1 a F2	Funzionario archivista	43	6	29	88% dei partecipanti
III	da F1 a F2	Funzionario comun.ne	12	2	53,4	86% dei partecipanti
III	da F1 a F2	Funzionario tecnologie	21	26	59,6	42% dei partecipanti
III	da F1 a F2	Funzionario restauratore	5	30	71,4	14% dei partecipanti
III	da F1 a F2	Funzionario diagnosta	4	12	61	25% dei partecipanti

Su quali basi si è valutato il merito? E su quali basi si è operata la selezione? Come si può notare con il criterio adottato, si è verificato che dipendenti che hanno ottenuto, tra titoli posseduti e prova scritta, un punteggio di **24,2 (quindi avendo dato risposta errata a oltre la metà delle domande del test di valutazione e in possesso di pochi anni di anzianità di servizio)** sono stati dichiarati vincitori e hanno potuto beneficiare della progressione economica e beneficeranno, se confermati, dell'adeguamento stipendiale e dipendenti che hanno ottenuto un punteggio di **71 (quindi avendo dato risposta esatta a tutte le domande del test di valutazione e in possesso di svariati anni di anzianità di servizio)**, sono risultati NON VINCITORI! Ed è evidente, inoltre, come alcuni profili - soprattutto della III area funzionale - siano stati fortemente penalizzati.

Con tale iniquo sistema, tra l'altro, una buona parte di dipendenti ha beneficiato per la **seconda** volta della progressione economica e del relativo adeguamento stipendiale e altri, invece, per l'ennesima volta ne sono stati esclusi rimanendo fermi nella posizione economica iniziale e senza nessun adeguamento stipendiale malgrado gli anni di servizio prestato.

È ormai da tempo argomento di attenzione, anche normativa, il benessere organizzativo. Ebbene, tale disparità di trattamento non va nella direzione atta a garantire a mantenere e promuovere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori di tutti i livelli e ruoli, ma contribuisce, al contrario, a generare disaffezione nei confronti dell'-Amministrazione e perdita di quel senso di appartenenza che Lei, Onorevole Ministro Bonisoli, ha più volte auspicato.

Pertanto, stante la provvisorietà delle graduatorie si chiede di verificare le anomalie denunciate e di provvedere alla rettifica dei criteri (iniqui) adottati prima della approvazione definitiva. Sarebbe più equo spalmare le percentuali dei posti individuati in egual misura su tutti i profili professionali, tenendo conto, per ciascun profilo, del numero degli aventi diritto a partecipare alla procedura.

Giuseppe Urbino

L'UNSA SCRIVE AL DIRETTORE GENERALE ARCHEOLOGIA, BELLE ARTI E PAESAGGIO SEGNALANDO CRITICITÀ INTERVENTI TUTELA SOPRINTENDENZA ABAP PER LE PROVINCE DI SASSARI E NUORO.

Sede: Soprintendenza Abap per le Province di Sassari e Nuoro

Si riporta integralmente la nota a firma del Segretario Nazionale Dott. Giuseppe Urbino, inviata al Direttore Generale Archeologia, belle arti e paesaggio Dott. Gino Famiglietti, segnalando atteggiamenti prevaricatori e poco trasparenti in merito alla gestione delle informazioni all'interno della Soprintendenza Abap per le Province di Sassari e Nuoro

Lo scrivente Coordinamento Nazionale Confsal-Unsa Beni Culturali, su segnalazione dei dipendenti, informa codesta Direzione Generale sul perpetrarsi di atteggiamenti prevaricatori e poco trasparenti in merito alla gestione delle informazioni all'interno della Soprintendenza Abap per le Province di Sassari e Nuoro.

In particolare viene meno il rispetto dei ruoli e delle competenze professionali di ciascun funzionario incaricato per il rispettivo ambito di tutela con la sovrapposizione di competenze il cui coinvolgimento è secondario e comunque subordinato alla preventiva analisi del funzionario tecnico scientifico di settore.

In assenza di un dirigente, tale problema è già stato affrontato dai Responsabili di Area Funzionale che hanno delineato un indirizzo univoco e condiviso per la conduzione dell'Ufficio.

Tuttavia tale linea viene disattesa e gestita in modo personalistico nell'ambito della tutela, agevolando questo o quel funzionario/dipendente senza una linea gerarchica, precisa e funzionale, che permetta di valutare tutti gli step necessari per il corretto svolgimento dell'attività amministrativa da parte dei funzionari e RAF referenti per quello specifico ambito di tutela.

Poiché tale stato di cose pregiudica il buon andamento dell'attività di tutela ed espone l'Ente a continui fraintendimenti ed incomprensioni con l'utenza e gli altri soggetti istituzionali coinvolti, si chiede un intervento tempestivo ed efficace affinché la gestione delle informazioni e delle pratiche sia ricondotto prioritariamente e tempestivamente a ciascun funzionario incaricato per il proprio settore di competenza con il coordinamento del relativo Responsabile di Area Funzionale al fine di ripristinare i principi di correttezza efficacia e funzionalità dell'azione istituzionale interna ed esterna dell'Ufficio.

A cura di Maria Antonietta Petrocelli

L'UNSA HA CHIESTO AL SEGRETARIO GENERALE DI INTEGRARE AI SENSI DPR 05.05.1975 N. 146 LA CIRCOLARE N. 04 DEL 11/02/2019 RELATIVA AL RICONOSCIMENTO DI BENEFICI PENSIONISTICI

Il Coordinamento Nazionale Confsal-Unsa Beni Culturali, per il tramite del componente della Segretaria Nazionale Learco Nencetti, è intervenuto nuovamente con una nota che si riporta qui di seguito presso il Segretariato Generale, chiedendo di integrare la circolare 11 febbraio 2019 n. 04: con la puntualizzazione che l'elenco aggiornato, oltre a quello previsto nella Tabella n. 01 del D.Lte n. 1100 del 01.05.1919, è anche quello di cui al DPR 05.05.1975 n. 146:

Con Circolare n.04 dell'11 febbraio 2019 codesto Segretariato Generale ha inteso dare disposizioni circa le modalità operative da seguire per i dipendenti che facciano richiesta di "Benefici pensionistici derivati da supervalutazione di periodi di servizio espletato in lavori insalubri, ai sensi dell'art. 25 del D.P.R. 29.12.1973, n.1092". Parimenti, vengono riportate alcune disposizioni legislative, quali il dPR 29.12.1973 n. 1092 e il decreto luogotenenziale n. 1100 del 1919, oltre la Circolare MiBAC n. 243 del 2011 e la Nota del 06.10.2017 della Direzione Generale Organizzazione, In più, anche la sentenza Corte dei Conti n. 331 del 09.07.2015, ma niente viene particolarmente detto sul dPR 05.05.1975 n. 146, se non l'averlo solo citato.

Preso atto che in detta Circolare n. 04/2019 vengono forniti elementi dispositivi e interpretativi "al fine di pervenire ad una uniformità di gestione delle determinazioni di riconoscimento, ai sensi dell'art. 25 del D.P.R. 29.12.1973, n. 1092, dei benefici pensionistici per il servizio espletato in lavori insalubri", indicando anche la documentazione che deve essere prodotta dal Dipendente e "vidimata" dal proprio superiore gerarchico. Inoltre, viene chiarito quali siano le specifiche indicazioni che il Dipendente interessato deve fornire nell'istanza.

Orbene, queste le nostre considerazioni.

1) Il problema della Circolare n. 04/2019 è che, pur riconoscendo ai lavoratori esposti (operai o non operai; con o senza l'indennità di rischio) il diritto ai benefici pensionistici, non tiene di conto che dal 1919 ad oggi, sono state introdotte nel mercato mondiale sostanze molto più pericolose e subdole rispetto a quelle elencate nell'allegato n. 01 del D.Lte. n. 1100 del 01.05.1919, come: antiparassitari, diserbanti, insetticidi, funghicidi, ecc.; inoltre, l'art. 25 del dPR 1092/1973 non dice niente di nuovo rispetto al D.Lte del 1919. Purtroppo la chimica applicata in agricoltura nel 1919 era in fase embrionale e quasi tutti i principi attivi non erano ancora stati sviluppati o non se ne conosceva la pericolosità.

2) Quindi, se nel 1919 si elencavano le sostanze pericolose e si prevedeva un aumento di 3 mesi /anno lavorato, perché, in assenza di una normativa specifica e aggiornata, non si deve prendere in esame l'elenco delle sostanze che il dPR n. 146 del 5 maggio 1975 considera così pericolose tanto da prevederne un esborso pecuniario come l'indennità di rischio?

3) Sarebbe stato più opportuno aggiornare la centenaria e obsoleta normativa con l'inserimento, nelle indicazioni del punto 2 della Circolare 04/2019, l'elenco, più esaustivo e completo, già contemplato dal dPR n. 146 del 5 maggio 1975 e pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 128 del 16.05.1975 con la denominazione di "Tabella dei prodotti tossici comportanti rischio alla salute e alla incolumità fisica degli addetti".

E' vero che è una normativa specifica per la corresponsione dell'indennità di rischio, ma ricomprende anche le sostanze elencate nell'allegato n. 01 del D..Lte del 1919 e considerate ai fini del lavoro insalubre.

4) In mancanza di tale integrazione, di fatto si creerebbero i presupposti di ricorso avverso l'Autorità competente, giusto anche quanto chiarito dalla sentenza Corte dei Conti n. 331 del 09.07.2015.

Per quanto sopra esposto si chiede di integrare la circolare 11 febbraio 2019 n. 04: con la puntualizzazione che l'elenco aggiornato, oltre a quello previsto nella Tabella n. 01 del D.Lte n. 1100 del 01.05.1919, è anche quello di cui al DPR 05.05.1975 n. 146.

Si confida nella condivisione di quanto richiesto, in attesa di ricevere notizia circa l'integrazione richiesta per la Circolare n. 04/2019.

Learco Nencetti

RICEVIAMO E PUBBLICHIAMO

BENI CULTURALI DEMOETNOANTROPOLOGICI: ATTIVAZIONE DEL RUOLO DIRIGENZIALE.

I sottoscritti funzionari demoetnoantropologi, assunti dal Mibac in quanto vincitori del concorso pubblico indetto mediante decreto Interministeriale 204/2016, intendono sottoporre all'attenzione delle SS.LL. la necessità che venga attivato il ruolo di dirigente demoetnoantropologo nel Ministero.

Allo scopo fanno presente quanto segue.

Il concorso in cui sono risultati vincitori è stato il primo che ha compreso anche il profilo tecnico-scientifico di demoetnoantropologo. Com'è noto, questo profilo è stato istituito nel 2001 in applicazione al Regolamento del Mibac del 2000 (D.P.R. n. 441-/2000), con cui è stata riconosciuta ai beni demoetnoantropologici la corretta visibilità e nominalità, anche in coerenza con la legislazione di tutela vigente all'epoca (*Testo Unico*, D.Lgs 490-/1999). Tuttavia, nonostante tale riconoscimento – confermato in tutti i successivi regolamenti del Ministero e suffragato dalla successiva, attuale, legge di tutela, *Codice dei beni culturali e del paesaggio* –, fino al 2016 non vi sono stati concorsi per il profilo di demoetnoantropologo, che in prima applicazione è stato attribuito soltanto al personale già in servizio in possesso dei congrui titoli di studio.

Dunque il concorso indetto nel 2016 ha sanato una disparità fra gli ambiti di tutela individuati dall'articolo 2 del Codice: una disparità che ha penalizzato fortemente il settore disciplinare demoetnoantropologico, rimasto a lungo privo delle figure tecnico-scientifiche in grado di operare con la corretta competenza su una materia che si presenta distinta e complessa.

Anche oggi, nonostante questo importante passo avanti, i funzionari demoetnoantropologi rappresentano un gruppo quantitativamente inadeguato a coprire le necessità delle strutture centrali e periferiche, e auspicano pertanto che vi possa essere una sensibile integrazione numerica dei punti organico e dei funzionari assunti con i prossimi concorsi. Resta, tuttavia, da affrontare un ultimo passaggio, rimasto ancora insoluto, nel processo di equiparazione dei beni etnoantropologici ai beni archeologici, architettonici e storico-artistici, ovvero la questione della dirigenza.

Di fatto, la mancanza del ruolo di dirigente demoetnoantropologo nel Ministero ostacola la possibilità di un'efficace azione amministrativa per questi beni, che presentano specificità e peculiarità non riducibili ad alcun altro settore disciplinare presente nel Mibac.

La necessità di attivare il ruolo dirigenziale di demoetnoantropologo dovrebbe dunque essere prioritariamente un'esigenza dello stesso Ministero, che riconosce tali beni ed è interessato a una loro corretta gestione.

Ma la mancanza del ruolo di dirigente demoetnoantropologo nel Ministero crea anche un grave ostacolo alle legittime aspirazioni di carriera dei funzionari del Mibac, impegnati nelle delicate attività di tutela e valorizzazione dei beni a essi affidati.

I funzionari neo-assunti e gli altri ancora in servizio, in possesso dello stesso profilo, restano pertanto discriminati rispetto ai funzionari di altri profili, senza che ve ne sia una reale motivazione.

I sottoscritti chiedono dunque alle SS.LL. che il Mibac attivi il ruolo dirigenziale di demoetnoantropologo con la necessaria urgenza, portando a definitivo compimento un percorso oggi acefalo, sanando una mancanza ormai inaccettabile, consentendo al patrimonio demoetnoantropologico la piena equiparazione con gli altri settori disciplinari e riconoscendo ai funzionari in possesso del profilo di demoetnoantropologo di poter accedere alla dirigenza secondo i canali normativamente previsti.

Lettera firmata dai funzionari demoetnoantropologi neo-assunti

NOTIZIE DALLA CONFEDERAZIONE CONFSAL

PENSIONI. CONFSAL: "BENE QUOTA 100, PURCHÉ VADA NELLA DIREZIONE DI RIFORMARE LA LEGGE FORNERO"

La delegazione Confsal – guidata dal Vice segretario generale Bruno Mariani, con Vincenzo Di Biase ed Alfredo Mancini – ha partecipato insieme agli altri sindacati, al tavolo col Sottosegretario al Lavoro Claudio Durigon sul tema delle pensioni

In quanto ai contenuti del provvedimento all'esame del parlamento la Confsal ha sollevato diverse questioni, quali: rendere immediatamente fruibile il Trattamento di fine rapporto, rendere permanenti "Opzione donna" e "Ape sociale", prevedere *finestre* per i lavori gravosi.

Alla luce dell'incontro odierno, il Segretario generale della Confsal Margiotta ha dichiarato: "Bene l'impegno del Governo a ripristinare le commissioni miste Ministero-parti sociali; prendiamo atto della disponibilità a recepire proposte emendative e siamo pronti a fornire il nostro contributo.

Sosteniamo, però, che, occorre, al di là dei correttivi al decreto *Quota 100,* mettere mano a un'ampia riforma del sistema pensionistico, a una riscrittura della *Legge Fornero,* rivedendo ad esempio il *coefficiente di trasformazione* che è determinante per un equo trattamento, e migliorando i requisiti di accesso alla pensione per le nuove generazioni."

Angelo Raffaele Margiotta

NOTIZIE DALLA FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

GRANDE RICORSO NAZIONALE CONFSAL E FIALS

LA FLAT TAX CREA DISPARITÀ TRA LAVORATORI PUBBLICI E PRIVATI

MA NON PER TUTTI

ANCHE I DIPENDENTI PUBBLICI VOGLIONO PAGARE IL 15% DI TASSE, E NON IL 24%, 27%, 38%...

Massimo Battaglia e Giuseppe Carbone, segretari generali delle federazioni Confsal-UNSA (funzioni centrali) e FIALS (sanità) dichiarano: "Stiamo preparando un massiccio ricorso davanti alla magistratura contro una evidente disparità di trattamento tra chi, da dipendente pubblico o privato paga le tasse sul proprio reddito, chi al 24%, al 27% o al 38%, e chi – in virtù della flat tax- pagherebbe fino a 65mila euro solo il 15%".

"Per noi questo è inaccettabile.

Il sindacato si muove per contrastare questa grave ingiustizia commessa dal governo, che danneggia ancora una volta il lavoro dipendente, seppure da sempre puntuale contribuente: le nostre strutture a breve incominceranno la raccolta dei mandati agli avvocati".

Battaglia e Carbone aggiungono: "I lavoratori potranno aderire al ricorso indipendentemente dall'iscrizione al sindacato perché questa è una grande battaglia di civiltà sociale e costituzionale".

"Al governo chiediamo", concludono i segretari generali di UNSA e FIALS, "di cambiare immediatamente rotta e di non coltivare le divisioni nel Paese.

La riduzione delle imposte non può essere selettiva, ma deve venire incontro alle necessità primarie delle fasce sociali e dei lavoratori che più ne hanno bisogno".

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

DIPENDENTE PUBBLICO: COME AVVIENE LA MISURA DELLA SUA PERFORMANCE

MISURA E RILEVAZIONE DELL'EFFICACIA ED EFFICIENZA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA, DELLA PERFORMANCE SIA INDIVIDUALE CHE COLLETTIVA, DEL LAVORATORE E DEL DIRIGENTE.

La performance è prevista per legge [Dal capo I titolo II D. L. n. 150-/2009.] che ne dà e regola tutti i più importanti dettami di base.
Tra le caratteristiche principali che la contraddistinguono vi è proprio il fatto di poter essere sia singola o individuale, quanto collettiva; nel senso che ad adempiere all'obbligo di performance vi è tanto il singolo dipendente pubblico o il singolo ufficio di un'amministrazione.
Ad esempio, quanto quello soddisfatto insieme e in collaborazione con altri uffici pubblici.
Dipendente pubblico: come avviene la misura della performance?
Prima partiamo, però, dalla sua definizione che mette subito in evidenza un aspetto importante legato alla performance.
Nel mondo del lavoro, si parla sempre più di efficienza ed efficacia nel rendimento dell'attività lavorativa svolta; questo si ricollega – in poche parole – a un semplice termine: quello della competitività. Essere competitivi è essenziale, ma vediamo cosa vuol dire esattamente questo.

Cos'è la performance?

Se la performance è la misurazione, la valutazione delle prestazioni lavorative del dipendente pubblico stesso, all'insegna della trasparenza, vediamo più nello specifico che cosa indica il vocabolo performance.
Quest'ultima è la prestazione totale, complessiva, globale, resa ed effettuata durante tutto l'orario di lavoro svolto ed esercitato dal dipendente, proprio mentre espletava le sue mansioni ed attraverso l'esercizio della sua professione.
Come si può arrivare a calcolarla in maniera oggettiva?
A quantificarla cioè in maniera netta, considerandola e ponderandola anche qualitativamente? In sintesi, si tratta del risultato di un'analisi comparata delle mansioni svolte, dal punto di vista della qualità, della quantità e della continuità ancor più importante.
Non si tiene conto solo dell'evoluzione nel tempo, ma anche degli obiettivi che ci si era prefissati e degli scopi poi raggiunti successivamente, che si è riusciti a realizzare e concretizzare. Detto altrimenti, dal punto di vista dell'utente, la performance è la competitività che una pubblica amministrazione in generale ha, cioè la sua capacità di essere concorrenziale rispetto ad altri (quelli che potrebbero essere i competitors in un generico mercato), nel gestire e soddisfare le richieste del pubblico, di capire i bisogni e le necessità e di rispondere ad essi in maniera affidabile e forte.
La performance, o meglio la competitività, può essere sia interna che esterna.
Nel primo caso lo è quando concerne i dipendenti addetti e responsabili a ciascuna delle singole e specifiche unità organizzative che compongono un ufficio precipuo.
Nel secondo è quando la competitività va rapportata ad altri pubblici uffici.

Le fasi di gestione del ciclo della performance

Non vi sono solo una competitività interna ed esterna, ma esiste un vero e proprio ciclo di gestione della performance, sancito per legge [In particolare dall'art. 4 D. L. n. 150-/2009].
Quest'ultimo, infatti – come facilmente intuibile -, si compone di vere e proprie fasi.
Prima di vedere quali sono, occorre precisare che è previsto per legge dalla normativa che le singole amministrazioni pubbliche sviluppino un ciclo di gestione della performance, che deve essere in linea e rapportato a quanto stabilito e come risulta dalla programmazione finanziaria e di bilancio effettuata annualmente e periodicamente. Insomma, ci si pone degli obiettivi, ma ci si deve chiedere: come raggiungerli?
Con quali modalità?Ci sono sufficienti risorse (umane ed economiche) a disposizione? Quali e quanti sono stati raggiunti? Sono stati soddisfatti tutti gli obiettivi che ci sia preposti? Perciò è importante il ciclo di gestione della performance.

Continua→→

Passiamo ora ad elencare velocemente le singole fasi. Sono le seguenti:
definizione e assegnazione degli obiettivi, che si vogliono raggiungere, accompagnati dai relativi indicatori e valori;
collegamento tra obiettivi [Gli obiettivi cui si deve fare riferimento sono quelli previsti e chiariti in base a quanto affermato all'art. 5 L. 15-/2009] e allocazione delle risorse; quindi, in base agli obiettivi che ci si pone e ci si è prefissati, assegnare ai singoli uffici le varie unità di personale più adatte, in base alle loro competenze e alla loro formazione, in quanto sono quelle che più possono portare a conseguirli nella maniera migliore possibile;
monitoraggio [Il monitoraggio è previsto dall'art. 6 D. L. n. 150/2009 che istituisce una valutazione della performance ex ante, a priori cioè, sia delle prerogative che degli strumenti] in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; il monitoraggio e il controllo della gestione della performance in itinere deve essere pressoché costante, in quanto può essere necessario adottare delle migliorie o modifiche e intervenire per aggiustamenti strada facendo;
misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale. Così si arriverà a misurare in maniera oggettiva la performance sia del rendimento del singolo dipendente pubblico che quella collettiva generale, dal punto di vista della gestione e organizzazione di tutta l'attività;
utilizzo di sistemi premiali o premianti, secondo logiche meritocratiche. Cioè è importante introdurre modalità di premialità al fine di remunerare e ripagare la meritevolezza di un dipendente, seguendo un indice di meritocrazia gratificante, al fine di incentivare e spronare l'impiegato a dare il massimo;
rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi. Se, ovviamente, i risultati raggiunti vanno quantificati con chiarezza e precisione, devono essere anche trasparenti, cioè comunicati e resi noti a tutti i diretti interessati. Ovviamente i primi ad esserne informati e a riceverli devono essere i vertici, gli organi e le istituzioni superiori. Quindi non vi deve essere una comunicazione solamente interna, cioè all'interno della pubblica amministrazione, ma anche esterna, fuori, verso gli utenti; esattamente così come esistono una performance interna ed esterna. Tutto questo permette anche di analizzare i dati quantitativi da un punto di vista qualitativo della loro rilevanza e del loro significato dal punto di vista dell'efficacia ed efficienza. Del resto lo avevamo detto: se efficacia, efficienza e trasparenza sono i motori dell'attività amministrativa o di un singolo dipendente, la gestione della performance viene misurata in termini qualitativi, quantitativi e di trasparenza. A questo punto è essenziale una precisazione. A proposito di premialità, i meriti e i riconoscimenti saranno attribuiti al dirigente d'ufficio della struttura ritenuta efficiente e altamente produttiva (anche se fattivamente realizzati dal lavoro di un singolo dipendente). Tuttavia resta vero che, anche se un ufficio risulti – viceversa – non abbastanza produttivo, né efficiente, mentre – al contrario – un singolo lavoratore è stato efficace nel suo operato, quest'ultimo dovrà essere comunque premiato.

Caratteristiche degli obiettivi da raggiungere

Una volta che ci si è posti degli obiettivi li si andranno a realizzare: questa la procedura base con cui si avvia l'attività; ma, a questo punto, occorre chiedersi: quali dovranno essere le caratteristiche di tali obiettivi per poterli definire con chiarezza? Andiamo a vedere le peculiarità che devono avere.
Gli obiettivi dovranno essere:
rilevanti e pertinenti relativamente alle necessità della collettività, alla mission che l'amministrazione si è data, a quelle che sono le priorità politiche e le strategie amministrative;
specifici e misurabili, in modo chiaro, concreto e trasparente;
tali che siano in grado di apportare un netto miglioramento della qualità dei servizi offerti e degli interventi effettuati;
si devono riferire a un preciso e specifico arco di tempo, che di solito è equivalente a un anno;
commisurati agli eventuali valori di riferimento provenienti dagli standards riconosciuti in ambito nazionale quanto internazionale, e dal confronto con quelli adottati da altre amministrazioni speculari, almeno negli ultimi tre anni;
correlati alle risorse disponibili, che si hanno a disposizione sia da un punto di vista quantitativo che della tipologia di caratteristiche e competenze professionali, per quanto riguarda soprattutto ruoli e mansioni che tali unità di personale siano in grado di svolgere.

I requisiti del monitoraggio e della misurazione della performance

Il monitoraggio della performance organizzativa e individuale deve avvenire periodicamente ogni anno [Art. 7 D. L. n. 150/2009.]. er ciò che concerne, invece, la misurazione e la valutazione della performance stessa, vediamo quali sono le caratteristiche per legge [Art. 7 co. 3 D. L. n. 150/2009.] che devono connotare tali processi.
Tali peculiarità sono:
il sistema di misurazione e valutazione della performance deve individuare ed indicare le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance stessa;
deve fornire anche le procedure di conciliazione medesime, che possano rendersi necessarie in caso di contenziosi per varie ragioni;
deve dare anche i criteri di raccordo e di integrazione, ovvero le possibilità per il collegamento ai sistemi di controllo già vigenti;
nonché i modi di raccordo e di integrazione anche ai documenti di programmazione finanziaria e di bilancio stessi.

Gli aspetti al centro della misurazione della performance organizzativa

Ma che cosa si valuta esattamente con la misurazione della performance organizzativa? Gli ambiti presi in considerazione con la misurazione della performance sono esplicitati per legge [Art. 8 D. L. n. 150/2009.].
Gli aspetti che sono al centro della misurazione della performance organizzativa sono: se la struttura o il singolo lavoratore hanno attuato politiche al fine ultimo di soddisfare i bisogni e le necessità della collettività, che sono state poi applicate e quindi si valuta in che modo siano state attivate;

Continua→→

se la struttura o il singolo dipendente pubblico hanno erogato piani e programmi specifici, quali, in quale entità e con quale grado di efficienza e di risorse ed unità di personale che hanno richiesto e che è stato necessario 'stanziare' a tal fine, così come se hanno rispettato gli standard qualitativi e quantitativi definiti;
al centro della misurazione della performance c'è anche il grado di soddisfazione dei destinatari ultimi della performance stessa, per le attività svolte e i servizi erogati e forniti. Tale apprezzamento o meno dell'operato può essere rilevato anche con modalità interattive, con criteri interattivi che pertanto permettano di ottenere un quadro dell'indice di gradimento dell'utenza per così dire;
ovviamente non vi può non essere l'aspetto qualitativo legato al grado di modernizzazione dell'organizzazione stessa; dello sviluppo e dell'evoluzione che ha avuto e che c'è stata, dei miglioramenti apportati anche dal punto di vista delle competenze professionali acquisite e fornite, che – necessariamente – inevitabilmente si ripercuotono sui servizi forniti e sulla loro qualità, nonché – da ultimo – sulla capacità di attuazione dei piani e programmi prefissati. Ovviamente, a tale proposito, non possiamo che ribadire come nella valutazione della performance organizzativa rientri proprio anche la sua capacità e abilità di realizzare e concretizzare piani e programmi, anche avanzati;
ancora più importante è precisare e puntualizzare che non vi può essere valutazione della performance organizzativa se non si misura il suo grado di trasparenza. In che modo? Considerando lo stato dei rapporti con il pubblico, con l'utenza, con i cittadini e con tutti i diretti interessati e destinatari delle attività e dei servizi erogati, l'avanzamento delle sue modalità di comunicazione e relazione. Come? Se prima avevamo visto che possono esserci anche modalità interattive di espressione del grado di soddisfazione da parte dei fruitori, ora possiamo aggiungere che non sono le sole modalità; anzi, questa interattività si esprime ancora di più e meglio attraverso forme di partecipazione e collaborazione, forse ancora più importanti.
Dunque inciderà molto il loro grado di avanzamento e quanto siano sviluppate o meno; un esempio possono essere anche forme di partenariato;
se la valutazione della performance organizzativa passa anche da misurazioni quantitative, nell'analisi non potranno non essere inclusi anche l'efficienza dell'uso delle risorse, ma anche la riduzione e contenimento dei costi e l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi, delle pratiche ad esempio; aspetto non da poco se si pensa alla lungaggine della burocrazia italiana;
ma un'organizzazione non è efficace ed efficiente solamente con lo snellimento procedurale; a tale proposito, infatti, conta anche – ed è un altro aspetto incluso nella misurazione della performance organizzativa – la qualità e quantità di prestazioni e servizi erogati;
non da ultimo, la misurazione della performance non poteva non passare per il conseguimento e il raggiungimento degli obiettivi preposti e prefissati, in particolare di quelli che concernono un aspetto importante dell'attività amministrativa (proprio alla luce della trasparenza e dell'azione di apertura verso il pubblico e di comunicazione con gli utenti predetta), ovvero quello dell'azione di promozione della pari opportunità.
Evidenziare la rilevanza della promozione del proprio operato, sottolineando in particolare l'attenzione alle pari opportunità, che equivale a dire garanzia di pari diritti eguaglianza tra tutti i fruitori, è quanto mai rilevante; soprattutto al fine dell'efficienza: se non si riesce a parlare a tutti, ad arrivare ad ogni membro della collettività, come si può essere efficaci e definirsi tali?.

Gli aspetti al centro della misurazione e della valutazione della performance individuale

Dopo aver trattato degli ambiti al centro della misurazione e della valutazione della performance organizzativa, passiamo a vedere quali sono invece quelli fondamentali per la valutazione e misurazione della performance individuale, come stabilito dalla normativa [A decretare gli ambiti di valutazione e misurazione della performance individuale è l'art. 9 D. L. n. 150/2009.].
A tale proposito è rilevante rimarcare che la misurazione e la valutazione della performance valgono tanto per il personale quanto per i dirigenti, soprattutto nell'ambito delle proprie responsabilità legate all'autonomia decisionale che hanno a seguito del ruolo che ricoprono e della mansione che svolgono.
Inoltre è da puntualizzare il fatto che, evidentemente, nella misurazione e valutazione della performance individuale non rientra e non vengono influenzate dall'operato di altri dipendenti o dal livello di produttività medio del suo ufficio né quello, nel caso opposto, di esito di improduttività di media. Nella misurazione e valutazione della performance individuale incidono:
i cosiddetti indicatori di performance, ovvero i limiti minimi che il lavoratore dovrà perseguire per avere ed ottenere una valutazione positiva appunto dal punto di vista della sua produttività; infatti sono legati e riguardano l'azione nell'ambito organizzativo di cui è responsabile direttamente;
tutti gli specifici obiettivi personali che il dipendente è riuscito a conseguire in autonomia individualmente;
il contributo (anche qualitativo) che riesce a dare ed a garantire alla performance generale della struttura, proprio grazie alle qualità che ha dimostrato di avere. Infatti tale voce comprende anche la qualità delle sue competenze professionali e manageriali evidenziate;
le capacità che ha di valutare i suoi stretti collaboratori, palesando una netta differenziazione nei giudizi.
Misurazione e valutazione della performance dirigenziale
Passando poi, più nello specifico, a parlare della misurazione e della valutazione della performance dirigenziale [I fattori che impattano sull'esito della valutazione e misurazione della performance dirigenziale sono esplicitati art. 9 co. 2 Decreto n. 150/2009; oltre che dall'art. 7 del medesimo decreto.] vediamo anche in questo caso i fattori che entrano in gioco. Spesso si parla di responsabilità dirigenziale in merito all'efficacia, efficienza dell'attività amministrativa e del suo rendimento nell'espletamento delle proprie funzioni e nell'elargire servizi sempre più di qualità.
Quali sono gli elementi che portano ad un esito e un giudizio

Continua→→

positivo nei confronti del dirigente e quindi a un riconoscimento di una valida performance individuale e dirigenziale, cioè in funzione del suo ruolo? I fattori sono i seguenti:
non poteva mancare la voce che riguarda gli **obiettivi raggiunti**, soprattutto di quelli più specifici, poco importa che siano di gruppo o individuali;
il **contributo** (anche da un punto di vista qualitativo) che ha saputo fornire, dare e garantire – per riflesso – alla performance organizzativa della struttura di appartenenza, proprio grazie alle sue doti. Infatti contano, viceversa, molto le **qualità professionali** ed il talento esibiti e dimostrati, insomma tutte le competenze e qualifiche che ha dato prova di possedere, anche tramite l'atteggiamento tenuto a lavoro. Infatti, allo stesso modo, sono parimenti importanti i suoi comportamenti professionali e organizzativi, nella gestione dell'attività stessa.
Pertanto saranno proprio l'**autonomia** e la **responsabilità** del dirigente a dimostrare la qualità della sua performance, poiché da esse dipende e ad esse è legato l'esito dell'operato del singolo ufficio di cui è responsabile il dirigente in prima persona, con lo svolgimento della sua attività, ma anche con le sue capacità di gestione. La sua **abilità nell'organizzare**, ad esempio, gruppi di lavoro, di assegnare determinati incarichi e mansioni a determinate unità di personale piuttosto che ad altre, può fare la differenza nell'**immagine del suo ufficio** e dell'amministrazione stessa, nonché della sua persona e della sua **figura professionale**; ma possono essere anche volano per un ulteriore sviluppo a più alto livello, proprio in termini di quella competitività di cui dicevamo prima; ossia, rendendo più **competitivo** il proprio ufficio, rendendolo più efficiente, il dirigente spingerà anche gli altri uffici e dirigenti (interni all'amministrazione di appartenenza) ad essere più competitivi ed efficienti, cioè a migliorarsi ed a 'crescere'. Tutto ciò, alla fine, renderà più competitiva l'intera amministrazione stessa e tutta la struttura all'esterno, nei confronti di altre amministrazioni. Se questa può essere una voce da aggiungere alle altre (ma comunque resta certo che tutti i **requisiti** che rientrano nella valutazione e misurazione della performance devono essere stabiliti a priori e resi noti prima), vediamo cosa non può farvi mai parte.
Per legge **[**Art. 9 co. 3 D. L. 150-/2009.**]** non vi devono essere inclusi negli ambiti in oggetto, ad esempio, voci quali i congedi di maternità, di infermità e parentale; ossia: non è che il dipendente che usufruisce meno di tali misure ed **agevolazioni** avrà una valutazione di performance più positiva rispetto ad un altro, perché sono diritti imprescindibili che spettano al lavoratore da contratto.

Il piano della performance e la relazione sulla performance

Per legge **[**Art. 10 D. L. 150/2009.**]** le pubbliche amministrazioni sono obbligate a redigere ogni anno, entro la fine del mese di gennaio, un **piano della performance**, che sarà aggiornato ogni anno, ma che durerà tre anni; si tratta, infatti, di un documento programmatico triennale che contiene tutti gli **indicatori** per la misurazione e per la valutazione della performance e l'elenco di tutti gli obiettivi assegnati ai dirigenti, con annessi relativi indicatori.
Inoltre le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare, entro la fine di giugno di ogni anno, un documento noto come **relazione sulla performance**, che si riferirà all'anno precedente, che mostrerà l'esito di tutti i risultati organizzativi raggiunti, riportando anche eventuali scostamenti.
Tutte e due i documenti saranno analizzati dalla **commissione per la valutazione**. Da notare che il Piano della performance sostituisce la cosiddetta **direttiva annuale del ministro [**Art. 8 D. L. n. 286 del 30.07.1999.**]**.

Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità

Il piano della performance e la relazione sulla performance non sono i soli documenti da stilare e sottoscrivere. In nome della trasparenza suddetta, infatti, ve ne è anche un altro: un terzo, denominato **programma triennale** per la trasparenza e per l'integrità **[**Art. 11 D. L. 150/2009.**]** che, come facilmente intuibile, dura tre anni e deve essere aggiornato ciascun anno. Tale programma è volto a garantire e soddisfare due requisiti: il rispetto di un adeguato livello di trasparenza della performance, sulla base delle **linee guida** redatte dalla commissione per la valutazione; e, secondo, il rispetto della legalità e dell'integrità, principi da promuovere e diffondere; tanto che sono create vere e proprie **giornate della trasparenza [**Art. 11 co. 6 D. L. 150/2009**]** ad hoc.
Non solo; ma ciascuna amministrazione deve includere, all'interno del suo portale ufficiale, una **sezione** [Art. 11 co. 8 D. L. 150/2009**]** consultabile apribile agevolmente, che verrà chiamata "**Trasparenza, valutazione e merito**", dai contenuti significativi. Infatti qui saranno pubblicati il piano della performance, la relazione sulla performance, il programma triennale per la trasparenza e l'integrità appena citato; in merito al discorso della **premialità**, saranno resi noti i premi stanziati e quelli assegnati realmente; inoltre si dovrà distinguere la premialità dirigenziale da quella degli altri dipendenti.
Qui, ancora, si potranno trovare tutti i curricula di tutte le cariche presenti all'interno dell'amministrazione e i loro stipendi; nonché quelli dei membri del cosiddetto **Organismo indipendente di valutazione (della performance)**, sempre presente anche all'interno di ogni ministero ad esempio.

Premi e sanzioni

Non solo, ma ad ogni forma di 'giusta' premialità, corrisponde una di altrettanto corrispettiva sanzione.
Il **sistema premiale** è riconosciuto per legge **[**Artt. 17 e 18 D. L. 150-/2009.**]**, tanto che la stesa normativa parla di "sistemi premianti selettivi" e di "incentivi economici" sulla base di "**logiche meritocratiche**".
Tuttavia non è possibile premiare arbitrariamente e deliberatamente, ma vi deve essere un fondamento oggettivo per il riconoscimento attribuito, come ad esempio una maggiore efficienza o produttività. L'assegnazione dei premi non può prescindere da **verifiche e attestazioni**.
Se non si può premiare in maniera indifferenziata, poiché è proibito, altrettanto sanzionabile per legge è il mancato adempimento agli impegni presi nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità; se non vengono concretizzati gli obiettivi indicati nello stesso o se esso non viene dunque adottato, rispettato e realizzato realmente, il rischio per il dirigente è molto alto: per lui si prospetta l'eventualità che non gli venga erogata la cosiddetta **retribuzione di risultato**.

(Fonte: Legge per tutti - **Barbara Conti)**

SANITÀ: TEMPI DI ATTESA TROPPO LUNGHI? SI VA DAL PRIVATO PAGANDO SOLO IL TICKET

APPROVATO DALLA CONFERENZA STATO-REGIONI IL NUOVO PIANO PER IL GOVERNO DELLE LISTE D'ATTESA. PRESTAZIONI URGENTI ENTRO 72 ORE E PROGRAMMATE ENTRO 120 GIORNI

In Conferenza Stato-Regioni è stato approvato il nuovo Piano per il governo delle liste di attesa (PNGLA), un provvedimento particolarmente atteso e fondamentale nel percorso di avvicinamento della sanità pubblica verso i cittadini.

"Il Piano mancava da 10 anni e non è stato mai monitorato e applicato.

Questo ha compromesso l'intero sistema delle prestazioni e, nel tempo, consolidato le storture che sono sotto gli occhi di tutti.

Ora è il momento di cambiare, creando un nuovo modello più efficiente e aggiornato finalmente avremo regole più semplici e tempi certi per le prestazioni che riportano il diritto alla Salute e quindi il cittadino al centro del sistema" ha dichiarato il ministro della Salute, Giulia Grillo.

Liste d'attesa: cosa prevede il nuovo Piano Nazionale

Il Piano Nazionale (qui sotto allegato) nasce con l'obiettivo prioritario di avvicinare ulteriormente la sanità pubblica ai cittadini, individuando elementi di tutela e di garanzia volti ad agire come leve per incrementare il grado di efficienza e di appropriatezza di utilizzo delle risorse disponibili.

Ancora, il PNGLA si propone di condividere un percorso per il Governo delle Liste di Attesa, finalizzato a garantire un appropriato, equo e tempestivo accesso dei cittadini ai servizi sanitari che si realizza con l'applicazione di rigorosi criteri di appropriatezza, il rispetto delle Classi di priorità, la trasparenza e l'accesso diffuso alle informazioni da parte dei cittadini sui loro diritti e doveri. Il provvedimento, ad esempio, prevede tempi massimi di attesa che dovranno essere rispettati da Regioni e Province Autonome, individua l'elenco delle prestazioni soggette a una serie di monitoraggi puntualmente elencati, prevede la separazione tra primi accessi e accessi successivi, nonché la gestione trasparente e la totale visibilità delle Agende di prenotazione delle strutture pubbliche e private accreditate.

Il Piano delle Regioni

Ora spetta alle Regioni e alle Province Autonome di Trento e Bolzano adottare il loro Piano Regionale di Governo delle Liste di Attesa (PRGLA) entro 60 giorni dalla stipula dell'Intesa e far sì che diventino realtà operative atte a migliorare l'accesso alle cure dei cittadini. Il ministero vigilerà sull'attuazione. Nei Piani dovranno essere chiaramente garantiti e riportati i tempi massimi di attesa di tutte le prestazioni ambulatoriali e in regime di ricovero prevedendo, per esempio, l'utilizzo delle grandi apparecchiature di diagnostica per immagini per almeno l'80% della loro capacità produttiva.

Inoltre, è stabilito che "Sono certa - ha spiegato il ministro - che tutti insieme potremo mettere a disposizione dei cittadini, a prescindere dalla loro residenza, la sanità che si meritano e che la Costituzione garantisce e tutela.

Questo Governo già nella legge di bilancio per il triennio 2019-21 ha messo a disposizione delle regioni importanti risorse (350 milioni ad hoc, che mai prima ad ora erano stati previsti) per potenziare i servizi di prenotazione implementando i Cup digitali e tutte le misure per rendere più efficiente il sistema".

Continua→→

"Sono fiduciosa che ci sarà una grande collaborazione da parte di tutti gli attori coinvolti nel nuovo Piano già a partire dalla prossima settimana" ha concluso Grillo, anticipando la ripartenza dei lavori con le Regioni relativi alla stesura del prossimo Patto della Salute per gli anni 2019-21.

Entro 60 giorni dall'adozione del PRGLA, inoltre, le Aziende Sanitarie adotteranno un nuovo Programma Attuativo Aziendale o aggiorneranno quelle in uso, in coerenza con quanto definito in ambito regionale, inviandolo alla Regione che provvederà al monitoraggio delle iniziative e degli interventi attuati.

Osservatorio Nazionale sulle Liste di Attesa

Per la piena attuazione del PNGLA verrà istituito, presso la Direzione Generale della Programmazione Sanitaria, entro 120 giorni dalla stipula della presente Intesa, l'Osservatorio Nazionale sulle Liste di Attesa composto da rappresentanti del Ministero della Salute, dell'Agenas, di tutte le Regioni e Province Autonome, dell'Istituto Superiore di Sanità e dalle Organizzazioni civiche di tutela del diritto alla salute.

"Ho già dato mandato agli uffici del ministero per attivare al più presto l'Osservatorio Nazionale sulle Liste di Attesa che avrà un ruolo determinante.

Infatti, oltre ad affiancare Regioni e Province Autonome nell'implementazione del Piano, provvederà a monitorare l'andamento degli interventi previsti dal presente atto, rilevare le criticità e fornire indicazioni per uniformare comportamenti, superare le disuguaglianze e rispondere in modo puntuale ai bisogni dei cittadini" ha precisato il ministro Grillo.

L'Osservatorio fornirà periodicamente elementi informativi, dati ed indicatori per il Nuovo Sistema di Garanzia dell'assistenza sanitaria di cui al Decreto Legislativo n. 56/2000.

Prestazioni in primo accesso e accessi successivi

Il Piano nazionale conferma l'obbligo di indicare chiaramente su tutte le prescrizioni il Quesito diagnostico, se trattasi di prestazioni in primo accesso o se trattasi di accesso successivo e, per le prestazioni in primo accesso, la Classe di priorità.

Il Quesito diagnostico descrive il problema di salute che motiva la richiesta da parte del medico di effettuare prestazioni e deve essere riferita all'insieme di prestazioni che confluiscono in una stessa ricetta.

Nelle prescrizioni deve essere chiaro se trattasi di prestazione in primo accesso (primo contatto del cittadino con il SSN per un dato problema clinico) o prestazione successiva al primo accesso (visita o prestazione di approfondimento, per pazienti presi in carico dal primo specialista, controlli, follow up). Si prevede, inoltre, che le prestazioni successive al primo accesso siano prescritte dal professionista che ha preso in carico il paziente senza che questi sia rimandato al medico di famiglia per la prescrizione.

PNGLA: i tempi massimi di attesa

Il Piano stabilisce il rispetto di tempi massimi di attesa, che nelle singole Regioni non dovranno essere superiori a quelli indicati dal PNGLA, individuati nei loro PRGLA per tutte le prestazioni erogate sul proprio territorio. I tempi di attesa saranno oggetto di monitoraggio e, in particolare, si distingue tra monitoraggio dei tempi di attesa delle prestazioni ambulatoriali, in modalità ex post ed ex ante, nonché per i ricoveri ospedalieri programmati. I direttori generali delle aziende sanitarie saranno valutati anche in base al raggiungimento degli obiettivi di salute connessi agli adempimenti dei Lea: questo significa che chi non mette l'efficienza delle liste d'attesa al primo posto del suo mandato, potrà essere rimosso dall'incarico.

Prestazioni ambulatoriali

Per tutte le prestazioni ambulatoriali specialistiche garantite dal SSN, nelle procedure di prescrizione e prenotazione, sarà obbligatorio l'uso sistematico: dell'indicazione di prima visita/prestazione diagnostica o degli accessi successivi; del Quesito diagnostico; delle Classi di priorità.

In particolare, le classi di priorità saranno le seguenti:

- U (Urgente) da eseguire nel più breve tempo possibile e, comunque, entro 72 ore;
- B (Breve) da eseguire entro 10 giorni;
- D (Differibile) da eseguire entro 30 giorni per le visite o 60 giorni per gli accertamenti diagnostici;
- P (Programmata) da eseguire entro 120 giorni dal 2020 (fino ad allora il timing è di 180 giorni).

Per tutte le prestazioni ambulatoriali oggetto di monitoraggio (visite specialistiche e prestazioni strumentali), il tempo massimo di attesa indicato dalla Regione dovrà essere garantito (ai fini del monitoraggio) almeno per il 90% delle prenotazioni con Classi di priorità B e D, riferite a tutte le strutture sanitarie.

La classe di priorità è obbligatoria solo per i primi accessi. A decorrere dal 1 gennaio 2020, il monitoraggio sarà esteso anche alla Classe P.

Continua→→

Prestazioni in regime di ricovero

Anche per tutti i ricoveri programmati le Regioni e Province Autonome dovranno prevedere l'uso sistematico delle Classi di priorità, definite in coerenza con quanto già indicato nell'ambito dell'Accordo dell'11 luglio 2002 e del PNCTA 2006-2008 e del PNGLA 2010-2012.

Il nuovo Piano prevede le seguenti classi di priorità:

- Classe A: ricovero entro 30 giorni per i casi clinici che potenzialmente possono aggravarsi rapidamente al punto da diventare emergenti, o comunque da recare grave pregiudizio alla prognosi;
- Classe B: ricovero entro 60 giorni per i casi clinici che presentano intenso dolore, o gravi disfunzioni, o grave disabilità ma che non manifestano la tendenza ad aggravarsi rapidamente al punto di diventare emergenti né possono per l'attesa ricevere grave pregiudizio alla prognosi;
- Classe C: Ricovero entro 180 giorni per i casi clinici che presentano minimo dolore, disfunzione o disabilità, e non manifestano tendenza ad aggravarsi né possono per l'attesa ricevere grave pregiudizio alla prognosi;
- Classe D: ricovero senza attesa massima definita per i casi clinici che non causano alcun dolore, disfunzione o disabilità. Questi casi devono comunque essere effettuati almeno entro 12 mesi.

Per i ricoveri l'inserimento nella lista di attesa tramite procedura informatizzata a livello regionale, delle Province Autonome o di singola azienda/istituzione privata accreditata, deve riguardare criteri di appropriatezza e priorità clinica. Al fine di garantire la trasparenza, al momento dell'inserimento in lista di attesa, devono essere comunicate al cittadino informazioni sul suo ricovero, sulla Classe di priorità e i relativi tempi massimi d'attesa, oltre alle indicazioni organizzative previste (es. informazioni circa il pre-ricovero). Ciascun paziente potrà richiedere di prendere visione della sua posizione nella lista di attesa per il ricovero facendone opportuna richiesta alla Direzione Sanitaria o Direzione Medica Ospedaliera.

Tempi d'attesa troppo lunghi? Il cittadino effettua la prestazione in privato

Qualora i tempi massimi non possano essere rispettati, il cittadino potrà ottenere la prestazione in intramoenia pagando solo il ticket. È previsto dalle linee di intervento che le regioni garantiranno per il governo delle liste di attesa. I Piani Regionali, in particolare, dovranno garantire la definizione e l'applicazione di "percorsi di tutela" ovvero percorsi di accesso alternativi alle prestazioni specialistiche.

Questi dovranno prevedere, qualora sia superato il tempo massimo di attesa a livello istituzionale, anche l'attivazione di una specifica procedura che permetta al paziente residente e per le richieste di prime prestazioni in Classe di priorità la possibilità di effettuare la prestazione presso un erogatore privato accreditato nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Attività libero professionale intramuraria

Al fine di contenere gli oneri a carico dei bilanci delle ASL, le prestazioni erogate dai medici in regime libero professionale in favore dell'Azienda costituiranno uno strumento eccezionale e temporaneo per il governo delle liste ed il contenimento dei tempi d'attesa, solo dopo aver utilizzato gli altri strumenti retributivi contrattuali nazionali e regionali.

In sostanza, si potranno utilizzare le prestazioni "private" dei medici, nella misura in cui possono contribuire a integrare l'offerta istituzionale, quando una ridotta disponibilità temporanea di prestazioni in regime istituzionale metta a rischio la garanzia di assicurare al cittadino le prestazioni all'interno dei tempi massimi regionali.

Questa "libera professione aziendale" è concordata con i professionisti e sostenuta economicamente dall'Azienda, riservando al cittadino solo la eventuale partecipazione al costo. Inoltre, in caso di superamento del rapporto tra l'attività in libera professione e in istituzionale sulle prestazioni erogate e/o di sforamento dei tempi di attesa massimi già individuati dalla Regione, si attua il blocco dell'attività libero professionale, fatta salva l'esecuzione delle prestazioni già prenotate.

Agende di prenotazione

Il Piano prevede la gestione trasparente e la totale visibilità delle Agende di prenotazione delle strutture pubbliche e private accreditate, nonché quelle dell'attività istituzionale e della libera professione intramuraria, da parte dei sistemi informativi aziendali e regionali.

Tutte le Agende di prenotazione devono essere gestite dai sistemi CUP e devono essere suddivise per Classi di priorità. Ancora, la gestione delle Agende deve essere improntata a criteri di flessibilità, in modo da evitare la sottoutilizzazione della capacità erogativa e massimizzare la capacità di assicurare il rispetto del tempo massimo di attesa per ciascuna Classe di priorità.

(Fonte: Studio Cataldi - di Lucia Izzo)

LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COME “CASA DI VETRO”. IL DIRITTO DI ACCESSO AGLI ATTI AMMINISTRATIVI

Qual è il giusto bilanciamento tra la tutela della privacy e il diritto del cittadino ad accedere agli atti della Pubblica Amministrazione?
La Pubblica Amministrazione, quando si parla di accesso agli atti e di trasparenza, va metaforicamente immaginata come una “casa di vetro”, attraverso cui ognuno di noi ha il diritto di conoscere il suo operato. I motivi sono molteplici: perché offre un servizio che noi paghiamo attraverso le tasse o i tributi, perché pretendiamo che questo servizio sia effettivamente erogato secondo la legge e perché, se c’è trasparenza, si possono scongiurare dei casi di corruzione.
Più precisamente il concetto di trasparenza è diventato ancora più importante dopo il recente D. Lgs. n. 33/2013 (cosiddetto “Decreto Trasparenza”), che è entrato in vigore a seguito della legge delega detta “anticorruzione” n. 190-/2012, in cui ha assunto un ruolo fondamentale nella lotta alla corruzione l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).
Ma vediamo che cosa si intende per accesso agli atti.
Esso non è altro che una richiesta che un cittadino fa alla Amministrazione per conoscere il contenuto di determinati atti di si può chiedere l’esibizione e/o estrarne copia. A seconda della tipologia di accesso e delle sue

Continua→→

finalità, poi, il cittadino può essere legittimato o meno a poter farne richiesta.

Per l'appunto, esistono tre diverse tipologie di accesso agli atti della P.A.:

L'accesso procedimentale o accesso documentale;

L'accesso civico (detto anche semplice);

L'accesso civico generalizzato

L'accesso procedimentale

La prima tipologia riguarda i documenti amministrativi. Esso è rivolto a tutelare i diritti dei cittadini, purché ne siano legittimati. Ciò significa che il cittadino deve essere portatore di un interesse diretto, concreto e attuale, vale a dire la sua situazione giuridica soggettiva è interessata direttamente dal contenuto del documento. Egli ha quindi una posizione differenziata rispetto agli altri cittadini, il che giustifica il suo diritto di conoscere l'atto.

In questo caso, il cittadino che ne fa richiesta deve adeguatamente motivare il perché dell'accesso nell'istanza.

L'accesso civico "semplice"

Tale accesso ha una portata maggiore rispetto al precedente per diversi motivi.

La finalità di questo istituto è consentire una maggiore partecipazione dei cittadini all'attività amministrativa nel nome della trasparenza e, pertanto, tale accesso non incide sui documenti amministrativi che riguardino esclusivamente l'interesse diretto di un determinato cittadino, ma può avere ad oggetto qualsiasi documento, informazione o dato per i quali vi è l'obbligo imposto dalla legge di pubblicazione a carico della P.A. Se l'amministrazione non adempie l'obbligo di pubblicazione, chiunque può chiederne l'esibizione e l'estrazione.

Quindi, è un accesso che fa leva sugli obblighi di pubblicazione a carico della Pubblica Amministrazione.

Tali atti sottoposti a pubblicazione obbligatoria sono tutti quelli che sintetizzano l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni e le modalità per la loro realizzazione.

Essi li troviamo descritti nell'Allegato A del Decreto Trasparenza più sopra citato. Essi sono i dati relativi al personale dell'Amministrazione, ai profili contabili, agli appalti ecc. Tali pubblicazioni vanno effettuate sui propri siti istituzionali, nella sezione denominata Amministrazione Trasparente in conformità a quanto previsto dall'Allegato citato. L'accesso civico generalizzato

Questa forma di accesso riconosce a chiunque il diritto di accedere ai dati e ai documenti delle Pubbliche Amministrazioni, ben oltre quelle soggette all'obbligo di pubblicazione e, dunque, anche a prescindere dalla presenza di un interesse diretto che giustifichi l'accesso. Pertanto non è neppure necessaria una motivazione da presentare all'amministrazione per avere conoscenza dei documenti.

Gli atti oggetto di accesso possono anche essere quelli ad esclusiva rilevanza interna dell'ente, come quelli che verbalizzano la valutazione delle *performance* dei dipendenti.

Delle suddette tre tipologie di accesso, solo l'accesso civico semplice e l'accesso civico generalizzato sono esempi di trasparenza a 360 gradi in quanto, a differenza dell'accesso documentale, non è necessaria la presenza di una richiesta di un soggetto direttamente legittimato, ma hanno come obiettivo una effettiva partecipazione pubblica all'azione amministrativa. Le Pubbliche Amministrazioni che devono consentire l'accesso civico

Il campo di applicazione sia dell'accesso civico semplice sia dell'accesso

Continua→→

civico generalizzato è ampio, comprendendo non solo le Pubbliche Amministrazioni propriamente dette ma anche soggetti privati che dalla legge sono equiparati a soggetti pubblici poiché svolgono attività di interesse pubblico a prescindere dalla forma (per esempio anche una società per azioni).

Più precisamente, l'accesso civico comporta l'obbligo di esibizione dei documenti ai soggetti previsti dall'art. 2-*bi*, D.lgs. n. 33-/2013, come sostituito dal D.lgs. n. 97/2016:

Ai fini del presente decreto, per "pubbliche amministrazioni" si intendono tutte le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, ivi comprese le autorità portuali, nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione.

La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica anche, in quanto compatibile:

1. *agli enti pubblici economici e agli ordini professionali;*

2. *alle società in controllo pubblico come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera m), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175. Sono escluse le società quotate come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera p), dello stesso decreto legislativo, nonché le società da esse partecipate, salvo che queste ultime siano, non per il tramite di società quotate, controllate o partecipate da amministrazioni pubbliche;*

alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.

La privacy

E' importante capire fino a che punto è consentito il libero accesso agli atti dell'amministrazione quando essi contengono dei dati protetti da *privacy* che non possono essere divulgati. Infatti, la protezione dei dati personali rappresenta quell'interesse privato espressamente previsto dalla legge come limite all'accesso civico, che permette all'amministrazione di rifiutare la richiesta di accesso (tecnicamente detto diniego dell'amministrazione) quando l'eventuale divulgazione di dati personali può arrecare un danno all'interesse privato stesso.

In caso di diniego chi ha fatto richiesta di accesso può presentare istanza di riesame (cioè l'amministrazione deve rivalutare la richiesta) al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Questi ha l'obbligo di coinvolgere i controinteressati, per permettere loro di presentare un'eventuale opposizione (i controinteressati sono coloro i quali fanno valere un interesse diretto e contrario a chi ha fatto richiesta di accesso).

Se l'accesso è stato negato per tutelare e rendere effettiva la protezione dei dati personali il Responsabile della prevenzione e corruzione e trasparenza deve previamente sentire il Garante per la protezione dei dati personali.

Quest'ultimo si dovrà pronunciare entro il termine di dieci giorni dalla richiesta, valutando caso per caso se c'è stata lesione o meno dei dati personali (Ai sensi della vigente normativa sulla privacy, contenuta nel D. lgs. n. 196-/2003 completato dal correttivo del D.lgs. n. 101-/2018 oltre che nel cosiddetto GDPR, Reg. UE n. 679/2016, per dato personale si deve intendere qualsiasi informazione che riguarda una persona fisica identificata o identificabile (cosiddetto interessato) attraverso l'attribuzione del nome o di un numero di identificazione oppure ad uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica. Sono sottratte dall'-ambito di applicazione da detta disciplina le persone giuridiche, gli enti e le associazioni.) interessati dalla richiesta di accesso.

(Fonte: Brocardi.it - Redazione Giuridica)

RUBRICA DI CINEMA E CULTURA VARIA

GLORIA BELL

Con un colpo di genio Sebastián Lelio ha girato il remake americano del suo precedente successo "Gloria", film cileno.
L'aver trovato l'interprete ideale in Julianne Moore lo ha sicuramente stimolato.
Deve essere una grande soddisfazione per un regista tessere quegli ingredienti, sulla stessa sceneggiatura precedente, che danno un altro ritmo al film: Gloria Bell risulta sicuramente più fruibile del precedente e Julianne Moore interpreta una donna che fa un percorso di crescita personale, trovando un suo modo di essere senza doversi appoggiare ad uomo.
Sebastián Lelio continua col suo film, in uscita il 7 marzo, la sua ricerca sulle Donne; questi personaggi femminili, che ci fa amare, hanno una carica e una resilienza invidiabili e sono messi spesso a paragone con uomini irrisolti. Perfino i personaggi maschili di contorno sono uomini depressi o che hanno perso le coordinate, come l'inquilino del piano di sopra, urlante a qualsiasi ora: "Sarebbe meglio non essere mai nati".
Una curiosità: il figlio di Gloria, anch'egli con problemi, dovuti ad una moglie egocentrica, è interpretato da Michael Cera, il ragazzo di *Juno*.
Il grande John Turturro, per quanto possa fare tenerezza, è un uomo sul quale non si può contare, un uomo che si tira indietro anche di fronte alla vera passione; parlando delle figlie lo sentiamo tristemente dire: "Non mi vedono come una persona, ma come loro padre, non si sono mai realmente occupate di me"
La storia è ambientata con frasi e osservazione tipiche della società americana:
"Ti sei rifatta ?" chiede alla nostra eroina una donna incontrata a una festa; a tavola si parla di armi e responsabilità, del fatto che il mondo sta andando sempre peggio, a picco:

Continua→→

"Siamo seduti sulle poltrone del Titanic" dirà a tavola l'ennesimo personaggio maschile non certo ottimista. E in questa conversazione già Gloria tira fuori la sua grinta dicendo che, se si appresta la fine del mondo, amerebbe andarsene ballando.

Sebbene girato molto in interni e in locali serali, salta all'occhio lo sfarzo di questa pellicola rispetto alla precedente, qui non è un tormento doloroso a far maturare il personaggio, piuttosto una scintilla di vitalità.

Lasciamo parlare il regista: "GLORIA BELL è come la cover di una melodia creata insieme, suonata in un momento nuovo, in un nuovo contesto e da una band nuova. Abbiamo fatto del nostro meglio per rendere omaggio alle scoperte e al DNA del film originale. Allo stesso tempo, però, ci siamo messi alla ricerca di nuove tonalità, vibrazioni e gemme preziose. L'abbiamo fatto per la gioia di fare un film, per l'entusiasmo che il rischio ci dava e perché rappresentava una sfida artistica. Era un atto di libertà. GLORIA BELL è un ritratto femminile molto intenso e incisivo. Vediamo questa donna in ogni ripresa. Ogni singola scena racconta la sua esistenza nel mondo, momento dopo momento. Gloria è una sorta di personaggio secondario nella vita di chi la circonda, e il gioco del film è quello di trasformare quel personaggio secondario in un protagonista assoluto".

Ne risulta un nuovo ritratto femminile, di diversa sensibilità, impreziosito da famosi grandi interpreti, da una colonna sonora originale di spessore e da alcune delle più belle canzoni degli anni '80, tra cui, l'intramontabile da 40 anni, *Gloria* di Umberto Tozzi nella versione di Laura Branigan.

Non lasciatevi sfuggire l'opportunità di vedere all'opera un regista che plasma il suo stesso film per un remake; se avete perso il precedente non perdete questa occasione, se l'avete visto, la curiosità vi spinga: siamo di fronte ad un'opera completamente diversa.

Antonella D'Ambrosio