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

NUMERO CLX GIUGNO 2019

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

BONISOLI HA SVOLTO IL PUZZLE DEI BENI CULTURALI CON LA POST-RIFORMA FRANCESCHINI

Giuseppe Urbino Segretario Nazionale Confsal-Unsa Beni Culturali

Con l'uscita del DPCM di riorganizzazione del Mibac, il cui testo, prima di essere approvato, è stato elaborato da un'apposita Commissione e successivamente sottoposta, ai rappresentanti delle associazioni culturali e della comunità civile e alle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale, che ha alimentato tante polemiche che ben difficilmente potranno esaurirsi a breve temine.

Del resto il Decreto recepisce, purtroppo, anche il trasferimento del Turismo al Mipaaf (il Ministero delle politiche agricole, alimentari forestali e del turismo) strappato con forza al nostro Ministero per espressa volontà del ministro Leghista Centinaio, dopo declini e diverse contese che negli anni ha dovuto subire questo importante settore e che trovava finalmente ragione di esistere accorpato con il nostro ministero.

Con questo scippo è stato portato a termine la velleità di un personaggio politico di un partito che da quando è *obtorto collo* in seno al governo del paese sta procurando con i suoi *diktak* abbastanza problemi all'interno dello stesso governo e quindi come era prevedibile all'interno del DPCM vengono apportate modifiche organizzative con la motivazione di rendere più efficace l'azione del Mibac, soggetta a regolare prassi di verifica e adeguamento in corso d'opera a cui seguiranno, ovviamente, tutte le misure attuative del decreto.

Molti dissensi sono scaturiti da più parti in merito al DPCM, addirittura sono resuscitati politici depressi e apparati e corpi partitici indegni per come hanno prodotto politiche insostenibili nel tempo e ridotto ai minimi termini il ministero.

Costoro, si affannano inutilmente a parlare, accusando l'attuale ministro, che in questo modo sono state depotenziate le autonomie gestionali dei Musei, dimenticandosi degli "orrori "e dei "guasti" che nel corso degli anni ha procurato la riforma Francescini.

La post-riforma di Bonisoli, che impropriamente detta, prevede una riorganizzazione del MiBAC altro non è che una serie di aggiustamenti, dal momento che, per come fu congegnata a suo tempo la riforma Franceschini, aveva tutti i presupposti di durata nel tempo e assai difficile poterla modificare anche dai successivi ministri. Pertanto, l'accusa principale che si fa a Bonisoili è che questa riorganizzazione si impone in modo in centralista e anch'essa calata dall'alto in quanto elaborata dai burocrati e poco condivisa dalle varie componenti della società civile.

In ultima analisi, vengono messe in discussione le autonomie gestionali che fortemente aveva posto in essere l'ex ministro Franceschini e di conseguenza vengono depotenziate alcune funzioni proprie di uffici e strutture del MiBAC, purtroppo, mai definite; in quanto in assenza di una normativa compiuta, risultavano delle vere e proprie strutture ibride in continuo affanno in cerca di una propria identità. Per questo, all'ultima ora insorgono coloro che erano a favore dei musei autonomi e che all'epoca hanno pienamente sostenuto l'operato del ministro Franceschini che come un *bulldozer* aveva messo a soqquadro il ministero.

Duole constatare che per anni, abbiamo dovuto assistere inermi allo smantellamento del MiBAC, senza poter contare su nulla, poiché la politica, in questo caso centralista e imperativa dell'ex ministro Franceschini si era veramente impossessata delle strutture ministeriali, creando non pochi problemi alla dirigenza e al personale dipendente.

Continua→→

Sommario:

CONSIDERAZIONI SULLA RIFORMA BONISOLI E "AIUTO, AIUTO" DEL *PIERINO* DI TURNO	4
BIBLIOTECA NAZIONALE UNIVERSITARIA DI TORINO RICHIESTA ANNULLAMENTO ACCORDO PROGETTI LOCALI	5
CONTO TERZI ANNO 2018 DIPENDENTI MIBAC - SOLLECITO DI PAGAMENTO	6
GLI UFFIZI FESTEGGIANO 250 ANNI DI APERTURA, MA RESTANO CHIUSI	7
COMITATO AFAV RICHIESTA DI CONFRONTO DIRETTO PER IL RICONOSCIMENTO PERCORSO DI CRESCITA A FRONTE DELL'ALTA FOR-	8
CONFSAL: "LA FABBRICA DELLE COMPETENZE" PER RILANCIARE L'OCCUPAZIONE	9
PERMESSI LEGGE 104: SI POSSONO CONVERTIRE IN SOLDI?	11
LAVORATORE DISABILE: AGEVOLAZIONI	13
BONUS ASSUNZIONI REDDITO DI CITTADINANZA, ARRIVA LA CIRCOLARE	16
LE VIE DEL CINEMA DA CANNES A ROMA 2019	17

Ora, anche se con poco coraggio si sta cercando politicamente ad azzardare una debole azione di ridimensionamento, e cioè, di porre finalmente un argine alla disastrata situazione lasciata in eredità dalla contestatissima riforma precedente.
In pratica si va verso una riduzione del numero dei musei autonomi che scendono da 22 a 19: tra essi figurano, il Museo nazionale Etrusco di Villa Giulia, il Parco archeologico dell'Appia e la Galleria dell'Accademia di Firenze.
Inoltre, vengono soppressi i Consigli di amministrazione dei musei autonomi e depotenziate le funzioni dei Direttori autonomi con un controllo più stringente da parte del Mibac, così come i bilanci saranno approvati direttamente dagli organi centrali del Ministero.
Il ruolo del Segretario generale sarà esteso nei suoi poteri che saranno oltre a quelli di una figura amministrativa trasversale, anche quelli di rilevanza centrale finora di pertinenza del ministro, tra questi vengono accentrati taluni compiti tecnici come la promozione e il coordinamento della digitalizzazione del patrimonio culturale nazionale, il coordinamento delle politiche dei prestiti all'estero dei beni culturali, il coordinamento delle politiche in materia di comunicazione e informazione istituzionale.
Pertanto il Segretario generale potrà nei casi previsti, avocare a sé la titolarità di un ufficio dirigenziale di livello generale che risulti vacante, così come in base a questo principio potrà assumere la direzione pro tempore di un museo autonomo di prima fascia.
Inoltre, potrà conferire gli incarichi ai nuovi segretari distrettuali, che come appunto, vuole la nuova riorganizzazione dipenderanno dal segretariato generale e avranno compiti di coordimento degli uffici locali ed eserciteranno "funzioni ispettive, di verifica e di controllo a livello territoriale.
E' ovvio che tale portata, desta proteste varie, ma d'altronde per chi ha vissuto per anni nel MiBAC, non vi è a memoria d'uomo una riforma che abbia visto la massima condivisione.
Anzi, ricordiamo tristemente con quanto irruenza l'ex ministro Veltroni intervenne energicamente nel riformare il MiBAC, tenendo fuori le organizzazioni sindacali con la motivazione che queste ultime qualora interpellate prevedessero solo ad "auto conservarsi" e quindi dette speditamente inizio allo smantellamento del MiBAC, le cui conseguenze sono state tramandate nel tempo.
Non ultimo, il ministro Franceschini che addirittura durante un incontro con le organizzazioni sindacali zittite, ebbe il coraggio di dire che: "la sua riforma era stata così imbastita bene, che anche quando verrà un nuovo ministro sarà difficile smontarla". Infatti così è stato; tanto che, il ministro Bonisoli ha detto che non gli appassiona mettere mano ad una controriforma, ma parafrasando alcuni aspetti della medicina, si vuole solo procedere esclusivamente ad aggiustamenti chirurgici, rispetto alle diverse forme patologiche che si sono manifestate.
Del resto, di fronte allo scempio che si è delineato a seguito della riforma dell'ex ministro Franceschini, con la demolizione delle Soprintendenze competenti e la creazione dei Poli Museali regionali, non si poteva non intervenire su queste strutture, a torto o a ragione vengono istituite le direzioni territoriali delle reti museali.
Ad una attenta disamina del DPCM possiamo notare che sono state previste nuove prerogative per la Direzione musei, che sovrintende al sistema museale nazionale e coordina le Direzioni territoriali delle reti museali (ex Poli museali)".
Fornisce linee guida per orari di apertura, bigliettazione e politiche dei prezzi per l'accesso ai musei e ai luoghi della cultura statali, anche in forma integrata, ed "esercita vigilanza" sui musei autonomi.
Le sue emanazioni sul territorio sostituiscono Segretariati e Poli museali.
Queste strutture decentrate hanno potere di direzione, indirizzo, coordinamento, controllo, e, in caso di necessità, informano il Segretario Generale, che avrà il potere di avocazione e sostituzione.
Vengono inoltre, con il DPCM introdotte alcune novità per quanto concerne Le Soprintendenze che saranno divise in 5 aree funzionali con l'intento di assicurare la tutela del patrimonio culturale e così articolate: organizzazione e funzionamento, patrimonio archeologico, artistico e demoetnoantropologico, patrimonio architettonico, paesaggio.
Hanno responsabilità di assenso, autorizzazioni, pareri, visti o nulla osta. Infatti, secondo la nuova normativa l'incarico di Soprintendente viene conferito con la limitazione di un solo rinnovo con l'estensione delle funzioni della valorizzazione.
E' chiaro, comunque che con questa riorganizzazione, pur mantenendo il carattere delle Soprintendenze uniche sul territorio, purtroppo vengono sacrificate alcune funzioni già collaudate nel tempo, basta andare all'origine della formazione del Dicastero, che ad opera di Giovanni Spadolini che con intuizione ed intelligenza, le leggi già in vigore e i pochi mezzi a disposizione, decise di creare un nuovo ministero.
Anche se come abbiamo visto, il DPCM, pone molti punti interrogativi ancora irrisolti come quelli dell'accorpamento delle soprintendenze storico - artistiche e architettoniche con quelle archeologiche che, unitamente alla creazione dei poli museali ha causato passaggi di competenza e personale, con il negativo risultato di avere pochi funzionari a disposizione su territori molto vasti e che comunque, da quanto è previsto dal decreto non vi è al momento alcuna soluzione
La chicca inedita che viene fuori da questa nuova riorganizzazione è il concetto di una nuova Direzione generale "Creatività contemporanea e rigenerazione urbana" che nasce sulla scia della Direzione generale "Arte e architettura contemporanee e periferie urbane" e si arricchisce di nuove competenze come quelle della moda e design, cosi come avrà il compito di promuovere e sostenere la valorizzazione e la creatività italiana contemporanea.
Altresì, questa direzione Generale dovrà sostenere l'arte contemporanea, la cultura architettonica e urbanistica, le arti applicate,

Continua→→

compresi design e moda.
Si farà, inoltre, promotrice di interventi di rigenerazione urbana.
Si appresta inoltre, l'avvio di una nuova Direzione generale Contratti e concessioni, la quale, anche se molto discussa, dovrà provvedere a centralizzare le funzioni e le prerogative dei musei autonomi delle soprintendenze archivistiche e dei poli museali regionali, nonché le competenze in materia di attività contrattuali, appalti e concessioni.
Pertanto, la nuova Direzione generale contratti, avocherà a sé le funzioni di stazione appaltante per i contratti di appalto e concessione per importi al di sopra di una cifra che verrà stabilita da un successivo decreto ministeriale.
Anche su questo versante si è scatenato un *vespaio* volto a difendere la normativa precedente, ma del resto, come è facilmente intuibile, il MiBAC da tempo amministra ingenti risorse economiche che certamente non possono essere lasciate alla gestione inconsulta di dirigenti locali che si devono arrabattare nella rischiosa stipulazione di contratti e concessioni, nonché riuscire a spendere bene le risorse.
Come abbiamo visto, in questo frangente, molte sono state le sollevazioni e le turbolenze da parte della vecchia politica, di sindacati all'epoca tolleranti, anche quando venivano attaccati diritti e libertà sindacali fondamentali e ora minacciano stati di agitazioni paventando piani occupazionali, mentre un tempo si rallegrava di una discreta quota di assunzioni, mentre il MiBAC continuava a svuotarsi e a riempirsi di personale Ales e pseudo volontariato.
Nell'ultimo incontro che si è tenuto in data 18 giugno u.s. la Confsal-Unsa contrariamente alla "giaculatoria" di taluni sindacati, ha dato atto al ministro Bonisoli di aver avviato a soluzione alcune problematiche (Funzionari ombra) e della reiterata volontà di procedere a nuove assunzioni, di trovare risorse aggiuntive al FRD (Fondo risorse decentrate) e di provare ad introdurre significativi cambiamenti all'assetto ministeriale.
Tuttavia, nonostante ciò, restano purtroppo, ancora sul tappeto altre importanti rivendicazioni, quali lo scorrimento delle graduatorie degli idonei e definizione dei passaggi d'area, la flessibilità orizzontale, formazione professionale continua e nuove progressioni economiche per tutto il personale dei beni culturali.

Giuseppe Urbino

CONSIDERAZIONI SULLA RIFORMA BONISOLI E "AIUTO, AIUTO" DEL *PIERINO* DI TURNO

Tutti, quasi tutti, quelli che sono interevenuti per parlare male di questa nuova riforma del MiBAC, voluta dal pentastellato Bonisoli (che comunque è innovativa nella certezza della catena delle responsabilità, della volontà di spesa per l'innovazione e per gli interventi di manutenzione e di ristrutturazione, oltre alla regolamentazionee delle selvaggia esportazione delle nostre opere), dicono che sia stata fatta senza alcun discernimento e confronto e senza una soluzione condivisa.

Purtroppo, le cose non stanno così.

Al Ministro Bonisoli va comunque dato atto che ha fatto di tutto per renderla più nota e condivisibile possibile.

Vi ricordate lo studio sulla possibile riforma Bray del *team* del Prof. Montanari?

Venne pubblicizzato solo qualche giorno prima delle dimissioni dello stesso ministro Bray ...

Molti si dimenticano, sarà un caso? che quando Franceschini, con Matteo Renzi, decisero la loro riforma questa avvenne a "chiavi in mano; o così, o pomì" e, gente che allora era contraria alla Riforma Franceschini, oggi è invece a osannare la sua riforma.

Il fatto stesso che spariscono alcuni musei diventati autonomi dalla lista dell'articolo 29 del dPCM (disgrazia loro, non tanto per la loro autonomia ma anche per i direttori che si sono visti assegnare a dirigerli con tanta superficialità), a Firenze ha causato l'inverosimile: la catastrofe del secolo!

Tutti intervengono a favore che la Galleria dell'Accademia di Firenze rimanga autonoma (almeno da non accorpare alle "elefantiadi" *Gallerie degli Uffizi*) parlando di ottimi risultati che questa riforma Bonisoli intenderebbe affossare, poi, però, si soffermano solo a dire errati numeri sugli eventuali incrementi dei visitatori, e nulla di più.

Ed è proprio sui numeri che vengono snocciolati sugli ingressi dei visitatori da questi paladini pro-Francesachini che vi è l'arbitrio. Di fatto, i dati sugli ingressi dei musei statali non sono pubblici, non sono attuali, non sono terasparenti e li conoscono solo i direttori e l'Ufficio Studi del Ministero. Quindi, quando si dice "un + 10-%" a cosa ci si riferisce? Alle scolaresche? Agli ingressi gratuiti? Agli ingressi di Stato?

C'è chi dice, e sono personalità politiche intervenute, che fra Galleria dell'Accademia e Uffizi ci sono oltre 4 milioni di visitatori l'anno …

Assurdo. Roba da galera se così fosse data la esigua capienza massima dei visitarori all'interno dei due Musei. Ogni anno, agli Uffizi quasi due milioni di visitatori, mentre alla Galleria dell'Accademia circa un milione, un milione e cento. Arrivare a quattro milioni di visitatori, ce ne vuole (galera permettendo, dato che un visitatore che paga è un introito certo, riscontrabile e quantificabile) ....

Altra dolente nota è su chi si solleva paladino e protettore della vecchia riforma Franceschini, che oggi è contro la riforma Bonisoli, e non esprime chiaramente alcuna motivazione degna di nota sull'operato di questi direttori. Ad esempio: sulla loro riorganizzazione ed impiego del personale, sulla nuova organizzazione del lavoro, sull'operatività della sicurezza nei loro musei, sulla gestione del patrimonio loro assegnato, sulle aperture dei musei da costoro fatte nel rispetto dei costi-benefici, sulle reali innovazioni da loro adottate ed operartive sui servizi offerti ai visitatori ...

A Firenze, tutti i direttori non hanno portato alcuna novità di gestione ma si sono adattati a continuare l'azione del "io più ti pago extra (oggi siamo arrivati a circa 25-40 euro l'ora), e più tengo aperto i musei", sistema messo in piedi dal povero ex Sopraintendente Antonio Paolucci.

Anzi, hanno fatto di più: hanno smantellato l'esigua flotta dei custodi per "accozzarli" negli uffici, vedi soprattutto agli Uffizi dove le Sale sono maldestramente custodite e affollate di personale esterno non preparato e proveniente da ? Chi paga ?

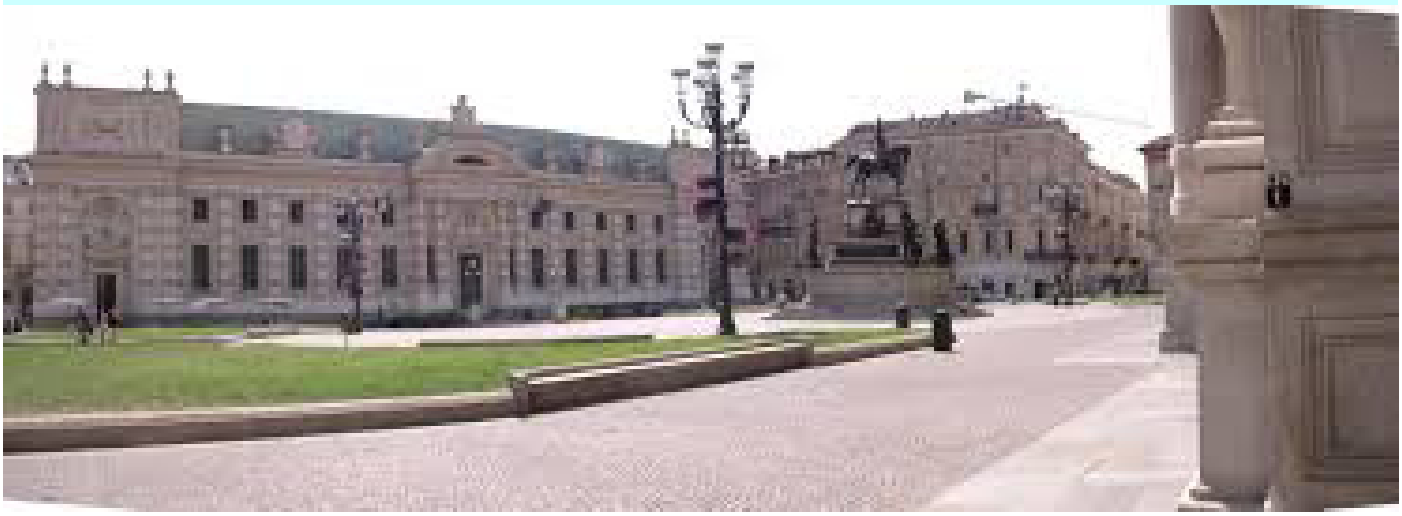
Tanto chi controlla? Chi può dire che tutto va bene? Dove stanno le linee guida della "buona" direzione? Di chi è la responsablità?

E, PER LA GALLERIA DELL'ACCADEMIA DI FIRENZE CI PENSA IL SINDACO DARIO NARDELLA ?

ARRIVATI A QUESTO PUNTO PARE OVVIO CHE PER IL SINDACO DI FIRENZE (*ALIAS*, DARIO-COSIMETTO) BISOGNERÀ FARE UN ALTRO CORRIDOIO VASARIANO, MAGARI CHE COLLEGHI GLI UFFIZI ALL'ACCADEMIA, uscite di sicurezza permettendo...

Learco Nencetti

BIBLIOTECA NAZIONALE UNIVERSITARIA DI TORINO RICHIESTA ANNULLAMENTO ACCORDO PROGETTI LOCALI SOTTOSCRITTO IN DATA 18.06.2019.



Si pubblica integralmente la nota del Coordinamento Nazionale, con la quale è stato chiesto l'annullamento dell'accordo progetti locali:

In relazione alla nota del 19 giugno u.s. quivi pervenuta a firma del nostro Segretario Provinciale di Torino, che si allega in copia, con la quale si porta a conoscenza di questo Coordinamento Nazionale l'anomalo comportamento del Direttore della Biblioteca Nazionale di Torino, consistente nell'aver convocato una riunione per il giorno 18 giugno u.s, con la conclusione di un accordo sindacale, nonostante la richiesta di rinvio della contrattazione di cui sopra effettuata in data 14 giugno u.s. da parte delle organizzazione sindacali territoriali Confsal-Unsa e FLP.

Tenuto conto del grave atteggiamento assunto dal Direttore della Biblioteca Nazionale di Torino, che in spregio alla normativa contrattuale vigente ha inteso sottoscrivere comunque un accordo che ha escluso di fatto le organizzazioni territoriali rappresentative UNSA e FLP, si chiede pertanto agli uffici in indirizzo un tempestivo intervento volto ad assicurare il rispetto delle relazioni sindacali e nel contempo l'inficiazione dell'accordo in discorso e la riconvocazione di una nuova riunione di contrattazione locale.

Altresì, in considerazione di quanto sopra esposto, si riportano qui di seguito le motivazioni condivise dalla rappresentanze territoriali suddette:

Nell'accordo dell'art. 78 del CCNL, richiamato dalla circolare 151, non c'è traccia se non in un generico richiamo nelle ultime pagine della definizione dell'art, 78. Nel merito, l'art. 78 dà mandato alla contrattazione di definire preventivamente una limitata quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita una maggiorazione e di individuare l'entità della maggiorazione non inferiore al 30%, mentre l'accordo in oggetto non lo prevede;

Nell'accordo è stata concordata una graduazione dei compensi (120%,100%, 80%) e la misurazione degli obiettivi fino a 90 punti per gli obiettivi individuali e fino a 10 punti per comportamenti organizzativi e presenze, ma non legate tra loro, in tal modo le due gradazioni lasciano indefinito quanto si percepisce, ad esempio tra chi raggiunge 88 punti e chi ne raggiunge 100 il compenso è uguale? Per le scriventi l'accordo deve prevedere la progressività della performance e la relativa progressività economica; per cui la progressione viene individuata nell'accordo preventivo al fine di dare al lavoratore la certezza della relazione tra prestazione e compenso.

Non c'è proporzione negli obiettivi individuali quando ad esempio trattando 450 unità bibliografiche si è all'indicatore 81%-100%, con 270 unità bibliografiche si è nell'indicatore 60%-80%, con 200 unità bibliografiche trattate si è nell'indicatore 60%.

Tutti i sotto progetti hanno un coordinatore tranne due che hanno il referente ed un sotto progetto ha due referenti. Non è chiara la differenza tra coordinatori e referenti, così come sfugge la necessità di due referenti al sotto progetto "procedure conto terzi".

Per quanto riguarda la "presenza in servizio durante il progetto – fino a 40 giorni di assenza a qualunque titolo – oltre i 40 giorni di assenza "non tiene conto dei part time e rischia se non proporzionata di danneggiarli.

Il sotto progetto "l'allestimento di una mostra bibliografica…." ha una particolarità: partecipa una III Area ed è anche coordinatore. Quindi è coordinatore di se stesso e dovrà darsi le valutazioni. Crediamo sarà interessante quando dovrà autovalutare la capacità di gestire le relazioni e individuare e utilizzare le giuste modalità di rapportarsi con i colleghi.

Nel progetto "Incremento retrospettivo sbn" al personale assegnato che si occupa abitualmente del trattamento fisico dei volumi viene assegnato in più il compito di ricondizionamento dei volumi, senza nessuna quantificazione. Negli obiettivi individuali sono indicate 100 schede, nel testo invece sono 200 (100 più 100).

Si resta in attesa di cortese riscontro e assicurazione in merito.

Giuseppe Urbino

CONTO TERZI ANNO 2018 DIPENDENTI MIBAC - SOLLECITO DI PAGAMENTO.

Si pubblica integralmente la nota inviata dal segretario nazionale dott. Giuseppe Urbino con la quale ha sollecitato gli organi competenti al pagamento degli emolumenti spettanti ai lavoratori effettuate nell'ambito del conto terzi anno 2018:

Lo scrivente Coordinamento Nazionale è costretto ad intervenire, in quanto è stato portato a conoscenza del mancato pagamento degli emolumenti spettanti ai lavoratori a seguito delle prestazioni effettuate nell'ambito del conto terzi anno 2-018 .

Con la presente, la scrivente Organizzazione Sindacale diffida e Sollecita le amministrazioni in indirizzo ad adempiere l'obbligazione del pagamento del Personale interessato, che ha svolto servizio in conto terzi e che attende da tempo di essere liquidato, giusto quanto stabilito dalle disposizioni vigenti.

Si fa presente che se dovessero persistere incomprensibilmente le motivazioni per le quali si determinerebbe ulteriormente il procrastinarsi dei tempi di attesa, la nostra struttura si adopererà ad intervenire attraverso le forme e i modi dovuti ed adottare tutti quei provvedimenti anche legali addebitando spese ed interessi maturati avanzati e riconosciuti per legge.

A cura di Vincenzo D'Indinosante

GLI UFFIZI FESTEGGIANO 250 ANNI DI APERTURA, MA RESTANO CHIUSI

Eccoci giunti puntuali all'appuntamento con le solenni contraddizioni della gestione dei Direttori Super-Manager che proclamano a più non posso l'apertura gratis la Domenica, dove gli incassi sarebbero stati maggiori, eppoi, nella ricorrenza del Patrono - quindi festa della Città: Chiusi tutto il giorno, se questo non è danno erariale e di immagine allora cos'è ?

Mentre tutto questo accade, ci si concnetra sulla propaganda dell'evento filatelico per la ricorrenza dei 250 anni degli uffizi.

"Si festeggiano, con un francobollo, i 250 anni di apertura al pubblico degli Uffizi per volere del Granduca Pietro Leopoldo, e intanto, proprio in questo giorno restano chiusi.

È vergognoso - questo l'inizio della nota di protesta del Coordinatore toscano Learco Nencetti del Sindacato autonomo CONF.SAL-UNSA Beni culturali - un simile atteggiamento di scarsa sensibilità da parte dell'attuale direttore, Eike Schmidt, che, proprio oggi chiude gli Uffizi".

"Inoltre - prosegue il sindacalista - essendo il giorno della festa del patrono San Giovanni Battista (24 giugno), non aprire gli Uffizi nemmeno per mezza giornata, vuol dire scarso rispetto nei confronti dei tanti turisti presenti in città, ma anche e soprattutto verso gli stessi fiorentini".

"Praticamente, oggi festa del Patrono, è rimasta chiusa anche la Galleria dell'Accademia - rimarca Nencetti - e questa è una doppia sberla per chi è rimasto in città, ma anche per i tanti turisti che hanno trovato chiuso i due maggiori musei di Firenze in un giorno di festa".

"Questo comportamento bizzarro dei direttori tedeschi, degli Uffizi e della Galleria dell'Accademia - conclude Nencetti - pare sia un ammonimento alla nuova riforma del Mibac voluta dal ministro Bonisoli. E questo è inaccettabile. perché pare una presa in giro".

Learco Nencetti

RICEVIAMO E PUBBLICHIAMO

COMITATO AFAV RICHIESTA DI CONFRONTO DIRETTO PER IL RICONOSCIMENTO PERCORSO DI CRESCITA A FRONTE DELL'ALTA FORMAZIONE POSSEDUTA E DELLE COMPETENZE ACQUISITE

Gentilissimi,
lo scrivente Comitato A.F.A.V. 2008, che riunisce i vincitori e gli idonei del concorso pubblico bandito dal Ministero dei Beni Culturali in data 14 luglio 2008 per l'assunzione di 397 posti di *Assistente alla vigilanza,* sicurezza, accoglienza, comunicazione e servizi al pubblico, Vi scrive in merito ad una serie di questioni strettamente correlate alla particolare fase che sta attraversando la nostra Amministrazione nella quale sono stati raggiunti dalle OO.SS. importanti obiettivi relativi alla riorganizzazione del personale interno tra cui il passaggio dalla II alla III area dei cosiddetti "Funzionari ombra", l'avvio delle procedure assunzionali in II e III area e il confronto per il passaggio degli operatori ad un profilo diverso. Visto il diritto di pari trattamento e di pari opportunità di crescita professionale di ogni singolo lavoratore, noi riteniamo opportuno che i tempi siano ormai maturi per affrontare anche le problematiche degli Afav di ultima assunzione. Come vi è noto il nostro concorso ha rappresentato uno spartiacque nelle modalità assunzionali del Mibac in quanto ha attivato una selezione di personale altamente qualificato, con conoscenza obbligatoria di almeno una lingua straniera, con funzioni proprie del profilo di appartenenza e con funzioni e mansioni concernenti la fruizione e il supporto tecnico-scientifico al personale di Area III, che fosse in grado di svolgere in maniera competente un lavoro di tutela e di raccordo tra la politica culturale e l'utenza dei musei, delle biblioteche, degli archivi e degli altri luoghi della cultura, finalizzato all'espletamento di una politica di miglioramento tecnico dell'intero dicastero. Ad oggi, nonostante l'art. 2103 del Codice civile (norma preordinata a tutelare il lavoratore sul piano della professionalità da lui acquisita in funzione della sua futura crescita professionale e, proprio per questo, anche sul piano della sua dignità e della sua personalità morale), così come sostituito, da ultimo, dall'art. 55 del D.Lgs n. 81 del 20 febbraio 2015 di attuazione del c.d. "*Jobs Act* ", stabilisca che: "*Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte*", noi subiamo, per volontà dell'Amministrazione, un nostro continuo demansionamento, dimenticando la declaratoria del nostro profilo che è andata completamente disattesa a vantaggio solo ed esclusivamente dell'esercizio della mera vigilanza.
Da uno studio effettuato sulla base di una serie di dati raccolti dalle testimonianze dei colleghi Afav risulta che soltanto il 20% e, per alcune mansioni in alcuni istituti addirittura lo 0%, del personale di ultima assunzione svolge le funzioni proprie del profilo di appartenenza e le funzioni e mansioni concernenti la fruizione e il supporto tecnico-scientifico al personale di Area III; le restanti percentuali svolgono esclusivamente la mera vigilanza. Questa situazione però, soltanto in alcuni casi è determinata dalla carenza di personale di vigilanza, poiché in larga parte è dovuta ad una volontaria politica di noncuranza da parte dell'Amministrazione Centrale che lascia alla discrezionalità dei Dirigenti o dei Direttori d'Istituto la scelta di attuare o meno la declaratoria del profilo. Da questa politica di noncuranza sono scaturite decine di cause intentate da Afav 2008 che hanno visto soccombere nel 99% dei casi il Mibac condannato per demansionamento e al risarcimento dei danni con laute cifre: l'ultima sentenza in ordine temporale risale al 16 maggio scorso ed ha visto passare in giudicato la condanna.
Fino ad oggi il Comitato ha assistito all'impegno incondizionato di tutte le OO.SS. nel sanare la posizione dei colleghi riqualificati dalla II alla III area, i cosiddetti "Funzionari ombra", e nel proporre il passaggio degli Operatori alla vigilanza al profilo di AFAV, non registrando, purtroppo, il medesimo impegno nei confronti di lavoratori che, al pari dei summenzionati colleghi, subivano da parte dell'Amministrazione un "*continuo appiattimento verso il basso*".
Come Comitato, dopo dieci anni dal nostro concorso, noi chiediamo alle OO.SS. pari trattamento dei suddetti colleghi e, quindi, che sia finalmente riconosciuto anche agli Afav di ultima assunzione un percorso di crescita a fronte dell'alta formazione posseduta e delle competenze acquisite. Ciò significa che, proprio in previsione del piano di riforma del Ministero, che mira a migliorare l'efficienza del comparto di tutela e gestione del territorio e dei luoghi della cultura, alla creazione dell'amministrazione digitale e alla maggiore trasparenza verso i cittadini, chiediamo di aprire un confronto utile a raggiungere i seguenti obiettivi:
- riformare parallelamente i profili professionali della II area afferenti al settore della Fruizione, Accoglienza e Vigilanza (AFAV) al fine di valorizzare quelle mansioni tipiche del profilo AFAV di carattere tecnico-scientifico;
- riservare, in previsione del prossimo concorso per l'assunzione di personale di III Area, una percentuale di riserva dei posti per il personale interno rispettosa dei criteri utilizzati per l'accesso dall'esterno escludendo il ricorso a qualsiasi criterio di anzianità;
- attivare, a fronte dei concorsi esterni, le progressioni di carriera riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, nel rispetto dell'articolo 22, comma 15 della Legge 124-/2015 (Decreto Madia);
- attivare i passaggi orizzontali nell'ambito della stessa Area permettendo, a fronte del possesso dei requisiti stabiliti dalla norma, a tutti i lavoratori di accedere ad una crescita professionale.
Il Comitato, alla luce di quanto esposto, chiede un confronto diretto, mediante un incontro tecnico, alle OO.SS.
Certi di una benevola accoglienza inviamo cordiali saluti.

Il Comitato Afav 2008

NOTIZIE DALLA CONFEDERAZIONE CONFSAL

CONFSAL: "LA FABBRICA DELLE COMPETENZE" PER RILANCIARE L'OCCUPAZIONE

La CONFSAL è stata invitata al Campidoglio per intervenire al Centenario dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) "Il futuro del lavoro", alla presenza del Presidente del Consiglio Giuseppe CONTE, del Ministro del Lavoro Luigi Di Maio e dei Confederali.

Occorre far sì che il potenziale umano, rappresentato dai nostri giovani, diventi capitale umano su cui puntare e investire – solo così, afferma il segretario Generale CONFSAL, Angelo Raffaele Margiotta, lo sviluppo e la crescita economica del nostro Paese possono essere messi in moto e garantiti.

La debolezza del nostro sistema produttivo, che in dieci anni ha raddoppiato il tasso di disoccupazione, ha innescato il dramma sociale che stiamo attualmente vivendo: la "fuga" del potenziale umano giovanile che, vedendosi senza futuro e senza speranza, sta scappando dandosi "alla fuga": i giovani in massa stanno attraversando "frontiere" e travalicando "confini" per approdare su "isole" sulle quali non c'è per loro nessun futuro, ma il "nulla" e noi come adulti il "nulla" stiamo offrendo loro!.

E non mi riferisco soltanto alla "fuga" dei nostri giovani per cercare lavoro verso Paesi come l'Inghilterra, certamente migliore del nostro in termini di sviluppo economico, ma mi riferisco anche e soprattutto alla "fuga" verso due isole metaforiche, quella dell'illegalità e quella dei Neet.

Come adulti siamo chiamati in causa in termini di responsabilità e occorre correre ai ripari, arrestando queste "fughe", altrimenti la nostra società, senza il potenziale umano giovanile, sarà destinata al declino!

Dobbiamo poi considerare anche che nel nostro Paese sussiste un forte disallineamento tra l'evoluzione tecnologica e l'evoluzione sociale che è tra l'altro dovuto anche alla circostanza che i nostri giovani oggi non hanno, nella stragrande maggioranza dei casi, un adeguato livello di preparazione che consenta loro di inserirsi a pieno titolo in un mercato del lavoro nuovo che offre loro significative opportunità occupazionali.

E questo è un altro problema serio!

La chiave di volta, il fulcro attorno cui far ruotar la soluzione alle tante emergenze sociali e occupazionali è rappresentato – continua il Segretario Generale CONFSAL Margiotta – dalla "competenza" e in tal senso il Patto Sociale CONFSAL per lo Sviluppo e la Crescita Economica del nostro Paese promuove, facendone assi portanti delle sue proposte, l'indennità di professionalizzazione per i lavoratori e la fabbrica delle competenze, atta a meglio qualificare l'offerta occupazionale in base alle esigenze/domanda di lavoro delle aziende.

Credo che oggi, più che in passato – afferma Margiotta – tutti, e in particolare le parti sociali, siamo chiamati ad attrezzarci culturalmente e organizzativamente non soltanto per fronteggiare il dramma sociale e occupazionale che stiamo vivendo ma anche per raccogliere la sfida, che ci viene lanciata dalle nuove economie, e vincerla!".

Raffaele Margiotta

NOTIZIE DALLA FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

PARCHI A TEMA 2019

www.confsal-unsa.it

ACQUARIO DI GENOVA

ti emoziona per natura

Prezzo ufficiale intero €26.00
Prezzo ufficiale ridotto € 18.00
Prezzo riservato intero € 19.50
Prezzo riservato ridotto € 17.50

Gardaland

PREZZO UFFICIALE € 42,00
PREZZO RISERVATO € 29,50

CINECITTA' World

PREZZO UFFICIALE € 24,00
PREZZO RISERVATO € 15,00

Mirabilandia Ravenna

PREZZO UFFICIALE € 35,00
PREZZO RISERVATO € 25,00

RAINBOW MagicLand

Il parco a tema di Roma

PREZZO UFFICIALE € 35,00
PREZZO RISERVATO € 22,00

FONDAZIONE BIOPARCO di ROMA

nel cuore di Villa Borghese

PREZZO UFFICIALE INTERO € 16,00
PREZZO UFFICIALE RIDOTTO € 13,00
PREZZO RISERVATO UNICO € 13,50

Leolandia

Prezzo riservato 27.50€
Ridotto riservato 24.50 €

ZOOM TORINO. La natura da vicino

PREZZO UFFICIALE €28,00
PREZZO RISERVATO €18,00

BIGLIETTI A DATA APERTA
SONO VALIDI TUTTO L'ANNO, FESTIVI COMPRESI.
GLI ISCRITTI DOVRANNO INVIARE UNA RICHIESTA CONTENENTE LA TIPOLOGIA E LA QUANTITA' A:
biglietteria@confsal-unsa.it
LA SEGRETERIA COMUNICHERA' GLI ESTREMI PER EFFETTUARE IL BONIFICO. I BIGLIETTI SARANNO INVIATI VIA MAIL.

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

PERMESSI LEGGE 104: SI POSSONO CONVERTIRE IN SOLDI?

I PERMESSI PER L'ASSISTENZA DI FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE SONO MONETIZZABILI E CONVERTIBILI IN UN'INDENNITÀ?

Oltre alle ferie minime previste dalla legge [D.lgs. 66/2003], nella misura di 4 settimane l'anno, il lavoratore può fruire di giornate di ferie aggiuntive, se lo prevede il contratto collettivo applicato, oppure di permessi.

Questi ultimi sono dei brevi riposi, la cui spettanza è determinata dalla contrattazione collettiva, in base all'inquadramento del lavoratore, all'anzianità e alle dimensioni dell'azienda. Sia le ferie aggiuntive che i permessi disposti dalla contrattazione collettiva, a differenza delle ferie minime spettanti per legge, sono monetizzabili: possono, cioè, essere convertiti in un'indennità.

Ci sono poi degli ulteriori permessi previsti dalla legge per specifiche finalità: è il caso, ad esempio, dei permessi legge 104, che spettano al lavoratore che assiste un familiare disabile grave.

Ma queste assenze possono essere monetizzate? I permessi Legge 104 si possono convertire in soldi?

Per dare una risposta a questa domanda, è prima opportuno fare il punto su queste assenze retribuite, per comprendere, così, la loro finalità e capire se, convertendo i permessi in denaro, si viola lo scopo di questo beneficio concesso al lavoratore. È importante, a tal fine, sottolineare che, quando la finalità di un'assenza retribuita viene disattesa dal lavoratore (ad esempio, il dipendente utilizza i permessi per l'assistenza del disabile per andare al mare per conto proprio), questi può subire pesanti sanzioni disciplinari, fino al licenziamento. Ma procediamo con ordine.

Che cosa sono i permessi Legge 104?

I cosiddetti permessi Legge 104 sono dei riposi mensili retribuiti, che spettano, normalmente, nella misura di 3 giorni al mese (ma sono frazionabili anche a ore), al lavoratore che assiste un familiare portatore di handicap in situazione di gravità.

L'handicap grave deve essere riconosciuto dall'apposita commissione medica: per sapere come inviare la richiesta di riconoscimento dell'handicap, ti consiglio di leggere Domanda legge 104, invalidità, accompagno.

A chi spettano i permessi Legge 104?

Nel dettaglio, i permessi Legge 104 spettano al lavoratore che assiste i seguenti familiari:

- un genitore;
- il coniuge o il partner dell'unione civile;
- il convivente more uxorio: è sufficiente la convivenza di fatto, con dichiarazione di convivenza anagrafica al Comune di residenza, mentre non è necessaria la firma di un patto di convivenza;
- un parente o affine entro il 2° grado;

un parente o affine entro il terzo grado, solo nell'ipotesi in cui il genitore o il coniuge (o il partner dell'unione civile, o il

Continua→→

convivente) del disabile:
- abbiano compiuto i 65 anni;
- siano invalidi a carattere permanente;
- siano deceduti o mancanti (assenza naturale o giuridica).

Non è necessario convivere col disabile per aver diritto ai permessi; questi, comunque, possono essere concessi ad un solo lavoratore dipendente, detto referente unico, per assistere lo stesso disabile (fanno eccezione i soli genitori).

Come funzionano i permessi Legge 104?

I permessi Legge 104 sono, nella generalità dei casi, retribuiti in busta paga dal datore di lavoro, ma risultano sempre a carico dell'Inps.

Per questo motivo il lavoratore, per fruire dei riposi retribuiti, deve inviare un'apposita domanda all'istituto.

La finalità di questa particolare tutela prevista dalla legge è chiara: permettere al dipendente di conciliare l'attività lavorativa con le particolari esigenze di assistenza del portatore di handicap.

Per questo motivo, se il dipendente è sorpreso ad utilizzare i permessi per altre finalità, oltre a dover restituire l'indennità illegittimamente percepita, può anche subire pesanti sanzioni disciplinari, sino al licenziamento.

I permessi Legge 104 sono monetizzabili?

La maggior parte dei permessi previsti dalla contrattazione collettiva, come i rol (riduzione orario di lavoro), può essere monetizzata, cioè convertita in denaro. Possono, dunque, essere convertiti in soldi anche i permessi Legge 104? Il lavoratore, cioè, può rinunciare ai permessi in cambio di un'indennità con la quale, magari, pagare le spese di assistenza del disabile?

Convertire i permessi in un'indennità finalizzata all'assistenza, in effetti, sembrerebbe non violare quello che è lo scopo dell'istituto, cioè, appunto, agevolare il lavoratore nel curare e nell'assistere il familiare portatore di handicap.

Tuttavia, la legge non prevede la possibilità di convertire i permessi Legge 104 in denaro: in primo luogo, in quanto la normativa ha lo scopo di offrire al disabile la possibilità di essere aiutato da un suo familiare (considerando anche le spese elevate che l'assistenza da parte di personale esterno comporta).

In secondo luogo, sarebbe molto difficile controllare l'utilizzo concreto dell'indennità da parte del lavoratore che segue il disabile. Peraltro, la legge prevede già delle agevolazioni economiche per chi assiste un familiare disabile; ne abbiamo parlato in: Legge 104, guida alle agevolazioni.

(Fonte: La legge per tutti - Noemi Secci)

LAVORATORE DISABILE: AGEVOLAZIONI

COLLOCAMENTO MIRATO, PERMESSI E CONGEDI, PENSIONE ANTICIPATA, ASSEGNO DI INVALIDITÀ. MA ANCHE LE AZIENDE HANNO DEI BENEFICI.

Il lavoratore a cui viene riconosciuta una determinata percentuale di invalidità ha diritto ad alcuni benefici di legge sia da un punto di vista del collocamento, sia da quello che riguarda permessi e congedi per cure, sia sul fronte fiscale. Dunque, sono previste per il lavoratore disabile agevolazioni in grado di sostenerlo a livello occupazionale e reddituale.

Condizione indispensabile: che abbia almeno il 45% di riduzione della capacità lavorativa. Al di sotto di quella soglia viene sì riconosciuta l'invalidità, ma si ha diritto soltanto ad ausili e protesi e non ad un beneficio concreto nel mondo del lavoro. Da quella percentuale in poi, invece, è possibile contare su alcuni aiuti per impedire che il lavoratore disabile resti discriminato.

Oltre al collocamento mirato, ai riposi e ai congedi, fanno parte delle agevolazioni per il lavoratore disabile la pensione di inabilità ed il prepensionamento, entrambe a certe condizioni che vedremo tra poco.

Naturalmente, sono inseriti nella normativa anche dei benefici per le aziende che assumono dei lavoratori disabili il che, per questi ultimi, è un'agevolazione indiretta: più incentivi ci sono per l'occupazione di chi è portatore di handicap e più possibilità di lavoro ci saranno. A questo proposito, l'Inail ha confermato il tetto di spesa di 150mila euro per ogni progetto destinato alla formazione del personale e agli interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche. Senza dimenticare che i datori di lavoro possono recuperare buona parte delle retribuzioni erogate a questi dipendenti.

Ecco in che cosa consistono le agevolazioni per il lavoratore disabile e per chi gli offre la possibilità di svolgere un'attività in azienda.

Lavoratore disabile: che cos'è il collocamento dedicato?

Ha diritto al collocamento mirato il lavoratore disabile a cui viene riconosciuta una percentuale di riduzione della capacità lavorativa di almeno il 45%. L'agevolazione consiste nel mettere a disposizione dell'interessato degli strumenti che gli consentano di essere inserito in un posto di lavoro adatto alle sue capacità psicofisiche, professionali, di apprendimento e relazionali attraverso un monitoraggio del mercato occupazionale e di forme di sostegno.

Quest'agevolazione per il lavoratore disabile viene applicata a tutti i soggetti in età lavorativa (italiani o stranieri) che abbiano almeno 15 anni e che abbiano assolto l'obbligo scolastico. Per averne diritto, occorre iscriversi al Centro per l'impiego territorialmente competente, rivolgendosi all'apposito sportello dedicato alle persone con disabilità.

Lavoratore disabile: dove ha diritto ad essere assunto?

Le agevolazioni per il lavoratore disabile contemplano l'obbligo delle aziende di assumere un certo numero di portatori di handicap in base all'organico esistente in azienda. In particolare, se al momento dell'assunzione in una realtà pubblica o privata ci sono:

più di 50 dipendenti: il 7% dell'organico deve essere riservato ai disabili;

da 36 a 50 dipendenti: devono essere assunti almeno 2 disabili;

da 15 a 35 dipendenti: deve essere assunto almeno 1 disabile.

Se ad assumere sono partiti politici, sindacati o associazioni senza scopo di lucro, le quote sopra citate vengono calcolate solo in riferimento al personale tecnico, esecutivo ed amministrativo.

Restano esclusi da questo vincolo i settori del trasporto aereo, marittimo e terrestre, dell'autotrasporto e dell'edilizia.

Se durante la sua vita lavorativa un dipendente acquisisce un'invalidità uguale o superiore al 60% deve mantenere il proprio posto di lavoro in una mansione compatibile con le sue capacità.

Lo stesso vale per chi ha un'invalidità Inail superiore al 33%.

Il lavoratore disabile mantenuto in azienda dopo il sopraggiungere dell'evento che ha causato l'invalidità ha diritto alla stessa retribuzione anche se dovrà svolgere una mansione inferiore a quella precedente.

Chi acquisisce un'invalidità civile inferiore al 60% o invalidità Inail inferiore al 33% può essere assunto come invalido ma deve prima dimettersi e poi essere riassunto, poiché deve risultare iscritto almeno per un giorno alla lista del collocamento mirato per poi essere scelto con chiamata nominativa.

Lavoratore disabile: a quali congedi ha diritto?

Tra le agevolazioni per il lavoratore disabile pubblico o privato c'è anche il congedo retribuito di 30 giorni in un anno solare, da usufruire in modo continuativo o frazionato.

Requisito fondamentale, però, avere almeno il 50% di invalidità civile riconosciuto. Il congedo, a carico del datore di lavoro, deve essere preso per cure mediche collegate alla disabilità di cui si soffre.

È sufficiente fare richiesta all'azienda presentando il certificato di invalidità e la richiesta del medico convenzionato con il Sistema sanitario nazionale o appartenente ad una struttura pubblica. Da tale richiesta deve risultare il bisogno di cure relative alla disabilità. Una volta effettuate le terapie, occorre consegnare al datore di lavoro la certificazione in merito.

Il lavoratore disabile grave ha diritto, ai sensi della Legge 104/92, a una di queste due tipologie di permessi:

Riposi orari giornalieri di una o due ore a seconda dell'orario stabilito;

tre giorni di permessi al mese (anche frazionabili in ore).

In questo caso, la domanda va presentata all'Inps per via telematica, anche se i dipendenti di alcuni settori pubblici possono consegnarla direttamente all'ufficio del personale.

Congedo per eventi particolari

Può capitare che un lavoratore disabile abbia bisogno di un congedo

Continua→→

speciale per un evento non prevedibile o, comunque, particolare che richieda la sua assenza dal posto di lavoro. Succede, ad esempio, quando il coniuge muore o viene colpito da una grave malattia o che le stesse circostanze interessano un parente entro il secondo grado.
In questi casi, ed in presenza di qualsiasi contratto, si ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni.
Per usufruire di quest'agevolazione, è necessario presentare in azienda il certificato di decesso o la documentazione che attesti la patologia del parente, attestata da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o convenzionato, oppure dal medico di base o dalla struttura in cui il familiare è ricoverato.
Il permesso va utilizzato entro sette giorni da quando si presenta l'evento, mentre i certificati si devono presentare entro cinque giorni dalla data in cui si è tornati al lavoro.
Il disabile ha diritto anche a concordare per iscritto con l'azienda un modo diverso di svolgere la sua attività quando ha bisogno di permessi per assistere un familiare gravemente malato, come ad esempio una riduzione oraria. Tali permessi sono cumulabili con quelli previsti dalla Legge 104.
Congedo non retribuito per gravi motivi
Se, invece, ci sono dei gravi motivi personali o familiari che impediscono al lavoratore disabile di svolgere la sua attività, c'è il diritto di usufruire di un congedo non retribuito della durata massima di due anni (continuativi o frazionati) per tutta la vita lavorativa.
Tali motivi devono riguardare:
la famiglia anagrafica del lavoratore;
i soggetti non conviventi previsti dalla legge (coniuge, figli, genitori, generi o nuore, suoceri, fratelli o sorelle);
portatori di handicap;
parenti o affini entro il terzo grado anche se non conviventi.
È possibile chiedere questo congedo per:
dei bisogni familiari legati ad un decesso;
particolari impegni legati alla cura o all'assistenza di uno dei soggetti citati;
grave disagio personale (ma non malattia) che interessi il lavoratore;
patologie acute o croniche con temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, che richiedano assistenza continuativa, monitoraggi clinici frequenti o la partecipazione attiva del lavoratore nelle cure;
patologie dell'infanzia o dell'età evolutiva gravi o acute che richieda il coinvolgimento dei genitori o di chi esercita la patria potestà.
Il congedo non retribuito viene usufruito a queste condizioni:
non vengono pagati al lavoratore i contributi previdenziali;
non ha effetti sulla maturazione di tredicesima o quattordicesima mensilità né sul Tfr;
viene conservato il posto di lavoro;
viene concesso se non è possibile beneficiare del congedo straordinario indennizzato.
Lavoratore disabile: il diritto al part time
Il lavoratore disabile che ha una patologia oncologica oppure una malattia cronico-degenerativa ha diritto a chiedere che il proprio contratto venga trasformato da full time a part time. Se, successivamente, le sue condizioni glielo consentono, il lavoratore ha anche diritto a chiedere di tornare al contratto a tempo pieno.
Può, inoltre, scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e di decidere di non essere trasferito senza il suo consenso.
Lavoratore disabile: quali agevolazioni contributive?
Diverse le agevolazioni per il lavoratore disabile da un punto di vista contributivo. Innanzitutto, chi ha una percentuale di invalidità superiore al 74% ha diritto ad una maggiorazione contributiva valida per la pensione di 2 mesi per ogni anno che ha lavorato dal momento in cui gli è stata riconosciuta tale percentuale e per un massimo di 5 anni.
Pensione anticipata per lavoratori disabili precoci
Il lavoratore disabile ha diritto ad ottenere lapensione anticipata con 41 anni di contributi, risparmiando 10 mesi se è donna ed 1 anno e 10 mesi se uomo, a patto che:
abbia un'invalidità di almeno il 74%;
sia un lavoratore precoce, vale a dire abbia versato almeno 12 anni di contributi prima di compiere i 19 anni di età;
sia iscritto alla previdenza obbligatoria da prima del 1996;
sia iscritto ad una forma di previdenza obbligatoria gestita dall'Inps.
Dal momento in cui si matura l'ultimo requisito, scatta una finestra di attesa di 3 mesi prima di avere in mano il primo assegno di pensione.
Pensione anticipata di vecchiaia
Il lavoratore disabile dipendente del settore privato che ha un'invalidità riconosciuta all'80% ha diritto alla pensione di vecchiaia anticipata se possiede:
un'età minima di 56 anni se donna e di 61 anni se uomo;
almeno 20 anni di contributi versati, oppure 15 anni se beneficiario di una delle deroghe Amato.
In questo caso, la finestra di attesa non è di 3 ma di 12 mesi tra la maturazione dell'ultimo requisito e la prima mensilità pagata della pensione.
L'Ape sociale
Il lavoratore disabile con almeno il 74% di invalidità riconosciuta ha diritto all'anticipo pensionistico a carico dello Stato, cioè la cosiddetta Ape Sociale se:
ha compiuto i 63 anni di età;
ha almeno 30 anni di contributi versati.
Le lavoratrici madri hanno diritto ad uno sconto sul numero dei contributi pari ad un anno per ogni figlio fino ad un massimo di due.
La pensione di inabilità
Il lavoratore disabile a cui viene riconosciuta un'invalidità permanente ed assoluta ha diritto alla pensione di inabilità al lavoro se, oltre al requisito dell'invalidità al 100%, possiede un minimo di cinque anni di contributi di cui tre versati nell'ultimo quinquennio.
Il calcolo viene fatto come tutte le altre pensioni, con in più una maggiorazione fino a 60 anni di età e per un massimo di 40 anni di contributi.
Il trattamento è incompatibile con qualsiasi attività lavorativa.
L'assegno ordinario di invalidità
Il lavoratore disabile a cui viene riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa di almeno 2/3 ha diritto

Continua→→

all'assegno ordinario di invalidità se ha cinque anni di contributi versati di cui tre nell'ultimo quinquennio.
Il calcolo viene fatto come per la pensione.
Lavoratore disabile: le agevolazioni per le aziende
Non solo agevolazioni per il dipendente, ma anche per le aziende che assumono un lavoratore disabile. L'Inail, ad esempio, ha confermato il tetto di 150mila euro di contributo a fondo perduto per ogni progetto presentato dai datori di lavoro volto alla formazione ed al superamento o all'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro.
Inoltre, la Legge di Bilancio 2019 riconosce alle aziende che assumo dei lavoratori disabili e che effettuano gli interventi di adeguamento degli ambienti un rimborso del 60% della retribuzione effettiva versata al dipendente dal 1° gennaio 2019 e per un massimo di un anno.
È possibile recuperare quei soldi solo se viene presentato un progetto sul reinserimento in azienda mirato alla conservazione del posto di lavoro del disabile. La richiesta del rimborso va fatta all'Inail.
Altra agevolazione prevista consiste nel rimborso delle consulenze tecniche volte ad aiutare l'azienda alla presentazione del progetto sopra citato. Il rimborso viene riconosciuto in questa misura:
il 20% delle spese complessive fino a 20mila euro;
il 15% delle spese complessive fino a 75mila euro;
il 10% delle spese complessive fino a 150mila euro.
Ad esempio. Se sono stati spesi complessivamente 130mila euro per un progetto di adattamento del posto di lavoro, il calcolo del rimborso va fatto in questo modo:
il 20% dei primi 20mila euro;
il 15% della somma tra 20.001 e 75.000 euro;
il 10% della somma da 75.001 e 130.000 euro.
Lavoratore disabile: bonus assunzioni
L'azienda che assume un lavoratore disabile con contratto a tempo indeterminato può beneficiare per un periodo di 36 mesi di un contributo pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, nel caso in cui il lavoratore in questione abbia un'invalidità di almeno l'80%.
Il contributo si dimezza al 35% se il dipendente ha una riduzione della capacità lavorativa tra il 67% ed il 79%.
Se il lavoratore ha una disabilità intellettiva e psichica con un'invalidità di almeno il 46%, il contributo è del 70% per 60 mesi, purché si tratti sempre di un'assunzione a tempo indeterminato oppure a tempo determinato per almeno 12 mesi.
Il contributo non viene più erogato, come in passato, dalle Regioni ma direttamente dall'Inpsmediante conguaglio nelle consuete denunce contributive di ogni mese. La domanda, pertanto, va inoltrata all'Inps per via telematica.
Dalla data della comunicazione all'Inps, c'è un massimo di sette giorni per procedere all'assunzione del lavoratore disabile. Entro i sette giorni lavorativi successivi, l'azienda deve comunicare all'Istituto (sempre per via telematica) l'avvenuta assunzione. Se questi tempi non vengono rispettati, il datore di lavoro perde ogni beneficio e le somme a lui riservate vengono messe a disposizione di altre aziende che richiedono l'agevolazione.

(Fonte: La legge per tutti - Carlos Arija Garcia)

BONUS ASSUNZIONI REDDITO DI CITTADINANZA, ARRIVA LA CIRCOLARE

Lo ha anticipato il presidente dell'Inps Tridico nel corso del suo intervento al Festival del Lavoro. A breve sarà emanata la circolare Inps con le regole sul bonus assunzioni

Mancano pochi giorni e poi arriverà una circolare dell'Inps con le regole per l'applicazione del bonus da riconoscere ai datori di lavoro che assumono chi percepisce il reddito di cittadinanza.

Lo ha anticipato il presidente dell'Inps Pasquale Tridico, nel corso del suo intervento al Festival del Lavoro a Milano.

Reddito di cittadinanza: la circolare sul bonus assunzioni

Si tratterebbe di un provvedimento che chiarisce i dettagli sul bonus da riconoscere ai datori di lavoro che assumono chi percepisce il reddito di cittadinanza. Il provvedimento dell'Istituto di previdenza già in fase avanzata di elaborazione e pronto a vedere la luce in tempi brevi ossia tra qualche giorno.

Sempre sul reddito di cittadinanza Tridico ha sottolineato che, a fine maggio , le domande ricevute sono state 1,3 mln. Numeri importanti se si considera che circa il 74% sono state accettate, dunque una platea di circa un milione di persone.

Le richieste sono state «in linea con le previsioni».

Il numero di domande per il reddito di cittadinanza indica che sono «quasi 4 milioni di persone interessate.

Dopodiché ci sono delle marginalità, delle persone senza tetto tipicamente - afferma il presidente Inps - in alcune grandi città come Roma, Milano, Torino, Bologna e Napoli, l'ammontare delle persone escluse raggiunge quasi 50mila persone.

Abbiamo però raggiunto degli accordi con alcuni comuni per cercare di recuperarle».

(Fonte: Studio Cataldi: Gabriella Lax)

RUBRICA DI CINEMA E CULTURA VARIA

LE VIE DEL CINEMA DA CANNES A ROMA 2019

Anche quest'anno, per la gioia dei cinefili, si è svolta la ormai storica rassegna "Le vie del cinema da Cannes a Roma", giunta alla 23ª edizione, nella Capitale dal 12 al 16 giugno. L'iniziativa fa parte del programma dell'Estate Romana, è promossa da Roma Capitale Assessorato alla Crescita Culturale e realizzata in collaborazione con SIAE, con il contributo della Regione Lazio per la promozione dei Fondi Europei. Organizzata da ANEC Lazio con la consolidata partnership con Fondazione Cinema per Roma I CityFest, l'evento ha inaugurato l'edizione 2019 del progetto "*Il Cinema attraverso i Grandi Festival*" ed ha portato in alcune sale romane (Adriano, Eden e Giulio Cesare) una importante selezione di film provenienti direttamente dal 72° Festival di Cannes.

Tra i numerosi titoli proposti in anteprima assoluta dal *Concorso e* dalle altre sezioni, proiettati in versione originale con i sottotitoli in italiano, uno degli aspetti che fa accorrere le persone veramente interessate al cinema, prenderemo in esame sei pellicole che con molta probabilità saranno in sala.

Dal Concorso **LES MISÉRABLES** con Damien Bonnard, Alexis Manenti, Jeanne Balibar Francia - 102'- v.o. francese, distribuito dalla LUCKY RED, di Ladj Ly attore, sceneggiatore e regista al suo primo lungometraggio ispirato alle rivolte delle periferie parigine nel 2005.

L'agente Ruiz prende servizio nella squadra mobile di polizia, nella pattuglia dei colleghi Chris e Gwada a Montfermeil, periferia di Parigi, in un quartiere brulicante di tensioni tra le gang locali e tra gang e forze dell'ordine, per dettare legge sul territorio. Quello stesso giorno, il furto di un cucciolo di leone dalla gabbia di un circo innesca una caccia all'uomo che accende la miccia e mette tutti contro tutti. PREMIO DELLA GIURIA (EX-AEQUO) per un film veramente godibile e dal finale per certi versi inatteso.

PORTRAIT DE LA JEUNE FILLE EN FEU (PORTRAIT OF A LADY ON FIRE), sempre in Concorso, della regista Céline Sciamma con Adèle Haenel, Noémie Merlant, Valeria Golino Francia - 120'- v.o. Siamo nel 1770 in Francia, Marianne è una giovane pittrice

Continua→→

incaricata di realizzare il ritratto di matrimonio di Héloïse, una ragazza che ha da poco lasciato il convento.

Héloïse rifiuta il suo destino di sposa e non vuole posare per Marianne, che si vede costretta a dipingerla in segreto; fingendosi sua dama di compagnia, la pittrice la osserva di giorno per ritrarla durante la notte. Presto le due donne si avvicinano sempre più, condividendo gli ultimi momenti di libertà di Héloïse prima del fatidico sì.

PREMIO MIGLIOR SCENEGGIATURA a un'opera elegante anche se sovrabbondante nel finale.

IT MUST BE HEAVEN direttamente dal Concorso con MENZIONE SPECIALE della giuria e PREMIO FIPRESCI. Opera dell'autore palestinese Elia Suleiman con Ali Suliman, Elia Suleiman, Holden Wong Francia, Germania, Canada, Turchia, Qatar - 97'- v.o. francese distribuito da ACADEMY TWO. Il regista Elia Suleiman lascia la Palestina per andare alla ricerca di una patria alternativa. Per quanto lontano viaggi, da Nazareth a Parigi e a New York,incontra sempre qualcosa che gli ricorda casa: polizia, controlli alle frontiere e razzismo si nascondono dietro ogni angolo a qualsiasi latitudine.

Questo lo spinge a porsi una fondamentale domanda: quale posto possiamo veramente chiamare casa? Elia Suleiman ci ha abituati alle sue divertenti e ironiche gag da film muto, qui sembra aver dato un po' di corda ai suoi finanziatori, per esempio facendo apparire un attore di grido come Gael Garcia Bernal.

SORRY WE MISSED YOU di Ken Loach con Kris Hitchen, Debbie Honeywood, Rhys Stone Gran Bretagna, Francia, Belgio - 100' v.o. inglese sarà distribuito in sala dalla LUCKY RED.

Ricky e la sua famiglia combattono contro i debiti accumulati dopo il tracollo finanziario del 2008. Un nuovo furgone sembrerebbe una buona opportunità per Ricky che avrà la possibilità di lavorare come autotrasportatore autonomo. L'unità familiare, però, fino a quel momento molto forte ,inizia a vacillare; per il furgone si è dovuta sacrificare l'auto materna; i figli, vista l'assenza prolungata dei genitori, cominciano a fare di testa loro. Non è tanto la storia in sé, sempre raccontata con molta attenzione dal sensibile Ken Loach, ad essere puntuale, quanto i particolari che fotografano una società non più dedita all'introspezione: correre, scappare, produrre, sfruttati e tartassati dai debiti, magari dettando per telefono ai figli comportamenti e azioni

THE DEAD DON'T DIE I MORTI NON MUOIONO di Jim Jarmusch con Bill Murray, Adam Driver, Tilda Swinton USA - 103'- v.o. inglese UNIVERSAL PICTURES INTERNATIONAL ITALY, già in sala.

La storia si svolge nella piccola e tranquilla cittadina di Centerville dove un giorno, all'improvviso, gli zombie tornano in vita per terrorizzare gli abitanti.

La situazione è in mano a tre stupefacenti poliziotti e a una persona, giunta da poco in paese, esperta di obitori: insieme dovranno combattere i non-morti … del calibro di Iggy Pop e della moglie stessa del regista.

Siamo alla presenza di meta cinema, divertito e irriverente.

Fuori concorso **FAMILY ROMANCE, LLC** del grande Werner Herzog con Ishii Yuichi, Mahiro Tanimoto Giappone, Germania - 89' v.o. giapponese I WONDER PICTURES.

Un uomo viene assunto per impersonare il padre scomparso di una ragazza di 12 anni. Girato interamente in Giappone, il film, concentrato sul concetto di realtà e di finzione, non mancherà di far riflettere lo spettatore sul qui ed ora. Interessante la scena della prova della bara che al protagonista "va stretta".

Antonella D'Ambrosio