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

NUMERO CLXXVIII DICEMBRE 2020

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

LA SFIDA DEL FUTURO CONTRO IL COVID: PIANO DA 11 MILIARDI PER RILANCIARE IL SETTORE DEI BENI CULTURALI PUBBLICO E PRIVATO E FAR RIFIORIRE UNA MIRIADE DI INIZIATIVE VOLTE ALL'AFFERMAZIONE E ALLA DIFFUSIONE DELLA CULTURA

Giuseppe Urbino Segretario Nazionale Confsal-Unsa Beni Culturali

Chi meglio degli addetti al settore dei beni culturali può conoscere le difficoltà incontrate durante tutto questo funesto anno 2020 ai tempi di una pandemia che ha sconvolto il mondo intero e che ha visto retrocedere notevoli attività con enormi perdite economiche e umane.

Purtroppo, parimenti abbiamo dovuto assistere forzatamente alla chiusura dei musei e luoghi di cultura, ivi compreso sale cinematografiche, settori dello spettacolo dal vivo e le imprese legate al turismo.

Almeno per il momento, pur far piacere che il Ministero dei beni culturali e per il turismo ha inserito nella prossima legge un bilancio lo stanziamento di oltre 11 miliardi di euro come fondo per sostenere le criticità. In particolare qui di seguito si indicano i dettagli del piano finanziario del 2020, tra riepiloghi e novità, comunicati dal ministro Dario Franceschini.

Infatti, sono previsti oltre sessanta provvedimenti del MiBACT dal valore di 11 miliardi di euro a cui si sommano le misure di carattere generale: dalla cassa integrazione ordinaria e speciale ai fondi integrativi salariali, dai contributi a fondo perduto corrisposti dall'Agenzia delle entrate in base ai codici Ateco settoriali, ai Tax credit speciali per le spese Covid, fino alle misure del dl liquidità a supporto e garanzia delle imprese. Un'attività che ha impegnato notevoli risorse umane e finanziarie e che proseguirà fino a quando questi due settori strategici non avranno superato la crisi».

LAVORATORI DEL TURISMO E TERMALE

1,2 miliardi di euro per sostenere i lavoratori stagionali, intermittenti e a tempo determinato del settore turistico e termale

STRUTTURE RICETTIVE

2,4 miliardi di euro per il Bonus vacanze a favore di famiglie e gestori, con residui 2020 causa pandemia redistribuiti nel comparto turistico

630 milioni di euro per esenzione IMU 2020 e prima rata per IMU 2021 per: Immobili di strutture ricettive (alberghi, b&b, campeggi, villaggi e case vacanze, rifugi, ostelli, affittacamere, residence); stabilimenti balneari e termali; discoteche

380 milioni di euro per il Tax credit riqualificazione delle strutture turistico-ricettive, che è stato esteso al biennio 2020-2021

450 milioni di euro per contributi a fondo perduto per strutture ricettive e stabilimenti termali

160 milioni di euro per prorogare fino al 30 aprile 2021 il Tax Credit affitti al comparto del turismo Riforma del regime delle locazioni brevi: fine del regime fiscale agevolato oltre i 4 appartamenti

AGENZIE DI VIAGGIO E TOUR OPERATOR

625 milioni di euro per il ristoro delle perdite subite da agenzie di viaggio e tour operator

100 milioni di euro nel 2021 per il rifinanziamento del Fondo emergenza e sua estensione anche a tutte le imprese turistico ricettive Estensione alle agenzie di viaggio e ai tour operator del Tax Credit affitti fino al 30 aprile 2021 **CITTÀ D'ARTE**

500 milioni di euro per il ristoro delle perdite subite dagli esercizi commerciali aperti al pubblico nei centri storici delle città d'arte ad alta vocazione turistica per le gravi perdite sostenute; 10 milioni di euro per estendere le misure di sostegno anche ai comuni dove sono situati santuari religiosi con presenze turistiche in numero almeno tre volte superiore a quello dei residenti; 5 milioni di euro per il ristoro dei bus turistici panoramici Proroga del Bonus Facciate: anche per il 2021 si potrà godere del beneficio fiscale del 90% per gli interventi di pulitura, tinteggiatura, recupero e restauro delle facciate esterne degli edifici.

FONDO TURISMO

150 milioni di euro per il nuovo Fondo Nazionale Turismo che verranno usati, anche con Cassa Depositi e Prestiti, per l'acquisizione, la valorizzazione e la ristrutturazione di immobili destinati ad attività turistiche e ricettive Prolungamento della moratoria straordinaria delle misure di sostegno per le PMI del settore turistico (divieto di revoca del credito, proroga per i prestiti non rateali, sospensione dei mutui e degli altri finanziamenti a rimborso rateale).

GUIDE TURISTICHE

45 milioni di euro di contributi a fondo perduto per il ristoro delle perdite subite

Continua→→→

Sommario:

MUSEO ASCOLI PICENO, L'UNSA HA SOLLECITATO IL PAGAMENTO DELLA REPERIBILITÀ ANNO 2020, PER IL PERSONALE	3
L'UNSA CHIEDE ALLA DIREZIONE GENERALE EDUCAZIONE E RICERCA DI RIAPRIRE LE ADESIONI PER L'AZIONE FORMATIVA A CURA DELLA FONDAZIONE SCUOLA DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI. LA DIREZIONE GENERALE EDUCAZIONE, RICERCA ACCOGLIE LA RICHIESTA DELL'UNSA	4
ANOMALIE GESTIONALI PRESSO LA REGGIA DI CASERTA	5
I COORDINAMENTI REGIONALI MIBACT PUGLIA SCRIVONO SUI RITARDI DEGLI ACCREDITI DEI BUONI PASTO	8
PROCEDURE DI MOBILITÀ VOLONTARIA PROPOSTE PER IL PROSSIMO TAVOLO TECNICO RISPOSTA DEL COORDINAMENTO NAZIONALE CONFSAL-UNSA BENI CULTURALI	9
VINCENZO D'INDINOSANTE VICE SEGRETARIO NAZIONALE AUGURI DI INIZIO ANNO 2021 PER UNA RAPIDA RIPRESA DELLA VITA	15
ALESSANDRO VAGLICA COMPONENTE DELLA SEGRETERIA NAZIONALE UN NATALE DIVERSO CON L'AUSPICIO CHE IL NUOVO ANNO CI POSSA LIBERARE DALLA PANDEMIA CHE CI AFFLIGGE	16
LA BILATERALITA' COME LEVA STRATEGICA PER UNA FORMAZIONE DI QUALITA'	17
RICORSO FLAT TAX E RICORSO TFR/TFS – FISSATE LE UDIENZE P.A. – GIUSTIZIA, BATTAGLIA (UNSA): CON LA PANDEMIA BONA-FEDE MODIFICA LE REGOLE DEI PUBBLICI CONCORSI.	18
UNSA ESTERI –PRESTO TRACOLLO RETE ESTERA MAECI, ALTRO CHE "PATTO PER L'EXPORT", LE SEDI SONO SENZA LAVORATORI E QUEI POCHI CHE RESTANO SONO PRIVI DI DIRITTI	19
MANOVRA 2021: OK DELLA CAMERA	20
QUANDO VIENE PAGATO IL TFR AI DIPENDENTI PUBBLICI?	22
COME COMPORTARSI IN CASO DI MOBBING?	23
ASSEGNO UNICO FIGLI 2021	25
LA STRAGE CONTINUA. LA VERA STORIA DELL'OMICIDIO DI MINO PECORELLI	26

da guide e accompagnatori turistici.

LE MISURE PER I SETTORI DELLA CULTURA CINEMA

510 milioni di euro di euro per il Fondo Cinema e Audiovisivo per il 2020; 240 milioni di euro dal 2021 per il potenziamento del Fondo cinema e audiovisivo che sale così a 640 milioni di euro annui, con innalzamento al 40% delle aliquote massime del Tax Credit riconosciuto a imprese di produzione, distribuzione e imprese italiane di produzione esecutiva e post-produzione 125 milioni di euro aggiuntivi nel 2020 per investimenti nel cinema e audiovisivo con il potenziamento del Tax Credit produzione e distribuzione cinematografica 110 milioni di euro per sostenere le sale cinematografiche: contributi a fondo perduto e ristori parametrati ai mancati incassi da biglietteria dovuti alle misure di contenimento della pandemia.

LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

252 milioni di euro a sostegno dei lavoratori autonomi e intermittenti del mondo della cultura e dello spettacolo che hanno ricevuto un'indennità speciale di 600 euro nel mese di marzo, successivamente elevata a 1.000 euro 20 milioni di euro per sostenere attori, artisti e maestranze iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, scritturati per lo svolgimento di spettacoli non andati in scena tra il 23 febbraio e il 31 dicembre 2020 15 milioni di euro per sostenere gli operatori dello spettacolo viaggiante 5 milioni di euro per sostenere i fornitori di beni e servizi per lo spettacolo: sartoria, modisteria, parruccheria, produzione calzaturiera, attrezzeria, buffetteria.

MUSEI E MOSTRE D'ARTE

255 milioni di euro per sostenere i musei statali; 103 milioni di euro per sostenere i musei non statali; 64,9 milioni euro per il ristoro delle mostre d'arte cancellate, annullate o rinviate in estate e in autunno; 27,5 milioni di euro per rafforzare il personale nei luoghi della cultura; 25 milioni di euro per i musei partecipati dal MiBACT tra cui MAXXI, Museo Egizio di Torino, Triennale di Milano, Reggia di Venaria, Reggia di Carditello; 10 milioni di euro per sostenere i fornitori di servizi di guida, audioguida e didattica nei musei; 5 milioni di euro in più, a partire dal 2021, per l'arte e l'architettura contemporanea e le periferie urbane; 4,5 milioni di euro per il turismo di ritorno: gli italiani residenti all'estero iscritti all'AIRE entreranno gratuitamente nei luoghi della cultura statali 1 milione di euro per la digitalizzazione dei piccoli musei.

TUTELA DEL PATRIMONIO

80 milioni di euro in più nel biennio 2021-2022 per la tutela del patrimonio culturale; 50 milioni di euro aggiuntivi nel 2021 e 70 milioni in più a partire dal 2022 fino al 2031 per il Fondo Grandi Progetti Beni Culturali 30 milioni di euro nel triennio 2021-2023 per gli acquisti in prelazione dei beni culturali; 17 milioni in più nel 2021 e 2022 per gli interventi urgenti in caso di emergenze per la salvaguardia del patrimonio culturale; 8 milioni di euro per rafforzare la collaborazione di professionisti per la tutela del patrimonio culturale; 4 milioni di euro per il Nuovo Fondo per la tutela e la valorizzazione delle aree di interesse archeologico e speleologico.

MUSICA

40,3 milioni di euro per proseguire nel percorso di risanamento delle Fondazioni Lirico Sinfoniche; 20 milioni di euro a sostegno dei professionisti della musica dal vivo, gestori di live club, organizzatori di concerti, comprese le nuove realtà nate nei primi due mesi del 2020; 12 milioni di euro per gli organizzatori di concerti annullati per l'emergenza sanitaria 10 milioni di euro alle famiglie per sostenere le lezioni di musica degli under 16; 5,3 milioni di euro per sostenere l'industria musicale, discografica e fonografica; 3 milioni di euro nel 2021 per istituire il Fondo per il Jazz che diverrà categoria autonoma del FUS; 1 milione di euro per sostenere le espressioni musicali popolari con l'incremento del Fondo per festival, cori e bande; 1 milione di euro a partire dal 2021 per sostenere l'orchestra giovanile Luigi Cherubini.

EDITORIA

30 milioni di euro per rafforzare l'acquisto di libri da parte delle biblioteche dello Stato, delle Regioni, degli enti locali e degli istituti culturali: un provvedimento di cui hanno beneficiato contemporaneamente biblioteche, librerie, distributori ed editori; 12 milioni di euro per sostenere l'editoria specializzata in arte e turismo; 10 milioni di euro per incrementare le risorse del Tax credit librerie. Triplicati così i fondi per la misura a sostegno delle librerie, soprattutto le più piccole e indipendenti; 10 milioni di euro per sostenere i piccoli editori; 5,7 milioni di euro in più per il funzionamento degli istituti del MiBACT (Centro per il Libro e la Lettura, Biblioteche Nazionali, ecc.); 5 milioni di euro per sostenere i traduttori editoriali; 2,5 milioni di euro aggiuntivi per il Fondo per i prestiti delle biblioteche dello Stato e degli enti pubblici e 200 mila euro aggiuntivi per i libri accessibili.

PIATTAFORMA DELLA CULTURA

10 milioni di euro per realizzare con Cassa Depositi e Prestiti la piattaforma digitale per la promozione della cultura italiana nel mondo: un palcoscenico virtuale per teatro, musica, cinema, danza e ogni forma d'arte, live e on demand, per raccontare il patrimonio culturale italiano.

Sappiamo per certo che queste misure da sole non basteranno, occorrerà intervenire a più riprese, affinché si possa vincere la sfida del futuro e rilanciare il settore dei beni culturali pubblico e privato e far rifiorire una miriade di iniziative volte all'affermazione e alla diffusione della cultura.

Giuseppe Urbino

MUSEO ASCOLI PICENO, L'UNSA HA SOLLECITATO IL PAGAMENTO DELLA REPERIBILITÀ ANNO 2020, PER IL PERSONALE

Si pubblica la nota del Segretario Nazionale Confsal-Unsa, inviata alla Direzione Regionale Musei delle Marche, al Segretariato Regionale del MiBACT per le Marche e alla Direzione Generale Musei, con la quale è stato sollecitato il pagamento della reperibilità:

Pervengono allo scrivente Coordinamento Nazionale, lamentele da parte del personale del Museo di Ascoli Piceno, circa il mancato pagamento della reperibilità relativo all'anno 2020.

Inoltre, ci viene riferito che all'interno dello stesso Polo Museale, una parte del personale sia stata liquidata turnazioni fino Ottobre 2020 e altri attendono ancora.

Pertanto, nel sollecitare l'adeguamento dei pagamenti a tutto il personale del Polo Museale delle Marche, si chiede di conoscere il motivo del ritardo e di accertare anche eventuali omissioni amministrative, tenendo anche conto dei progetti in corso – produttività ed efficienza - e delle circolari ministeriali proprio sulle liquidazioni delle spettanze al personale.

Nel restare in attesa di cortese e urgente riscontro in merito, si coglie l'occasione per inviare cordiali saluti.

Giuseppe Urbino

L'UNSA CHIEDE ALLA DIREZIONE GENERALE EDUCAZIONE E RICERCA DI RIAPRIRE LE ADESIONI PER L'AZIONE FORMATIVA A CURA DELLA FONDAZIONE SCUOLA DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI.

Lo scrivente Coordinamento regionale ha ricevuto da più parti, lamentele riguardante la circolare ministeriale n. 10 della Direzione Generale Educazione e Ricerca relativa ai corsi tramite la Fondazione Scuola del Patrimonio, la quale non essendo stata sufficientemente divulgata, molta parte del personale non ha avuto modo di aderire. Per quanto sopra, lo scrivente coordinamento regionale chiede la riapertura delle adesioni, visto che per via dell'acutizzarsi del COVID è ripartito il lavoro agile al 70%, così da poter dare una seconda possibilità, così come in precedenza avvenuto ad alcune regioni. Nel restare in attesa di cortese cenno di riscontro si inviano cordiali saluti.

Vincenzo D'Indinosante

LA DIREZIONE GENERALE EDUCAZIONE, RICERCA ACCOGLIE LA RICHIESTA DELL'UNSA

Si pubblica integralmente la risposta della Direzione Generale Educazione e ricerca:

Gent.mi, in riferimento alla nota del 13 novembre u. s. di codesto Coordinamento Regionale Confsal- Unsa, accogliendo la vostra richiesta, al fine di completare il ciclo di formazione per coloro che non ne abbiano ancora fruito e favorire la continuità formativa del personale MiBACT nel quadro dell'emergenza sanitaria ancora in atto, si informa che sarà organizzata una terza edizione dei dodici webinar, esclusivamente on demand, del segmento 'Musei in corso – Officina/Orientarsi'.

Tale edizione sarà programmata a partire da gennaio 2021 ed inserita nel Piano annuale della formazione 2021.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Mario TURETTA

ANOMALIE GESTIONALI PRESSO LA REGGIA DI CASERTA

Si pubblica la nota delle Organizzazioni Sindacali locali con la quale hanno informato i vertici ministeriali delle anomalie gestionali che si susseguono, ormai da mesi, presso la Reggia di Caserta.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali desiderano informare i Destinatari in merito a quelle che, con un eufemismo, potremmo definire delle "anomalie gestionali" che si susseguono da alcuni mesi presso la Reggia di Caserta. Conto terzi o progetto di valorizzazione?

Meglio lo straordinario! La dirigente Maffei, domenica 13 dicembre 2020 alle ore 16.53 inviava a tutto il personale Afav della Reggia di Caserta una mail con oggetto: "Interpello di adesione ad attività di lavoro straordinario retribuito per il Concerto del 15 dicembre 2020 a porte chiuso distribuito via streaming sui canali nazionali". L'iniziativa è, secondo la dirigente, "di alta valenza culturale e dall'indubbio impatto dal punto della valorizzazione della Reggia di Caserta e dei suoi spazi" e quindi "si configura come evento istituzionale". A tal fine, "oltre la prevista attività in orario ordinario richiede il coinvolgimento del personale di vigilanza in un prolungamento di orario nel giorno di svolgimento dell'evento e nella giornata antecedente. Si chiede quindi un'adesione del personale a svolgere le ore di servizio di vigilanza nella forma di prestazione di lavoro straordinario retribuita nelle giornate di lunedì 14 e martedì 15 dicembre dalle 19.00 alle 24.00. La propria adesione dovrà essere inviata entro le ore 11.00 di lunedì 14 dicembre".

Anche volendo tralasciare la tempistica di un simile interpello, visto che ai lavoratori si concedono soltanto 18 ore e 7 minuti per partecipare (sulla base di una mail inviata la domenica pomeriggio), alle scriventi OO.SS. preme sottolineare che:

- Le organizzazioni sindacali non sono state informate dalla dirigente;

Il suddetto interpello, di fatto, bypassa la normale attività in "conto terzi" che dovrebbe configurarsi come regola, soprattutto quando l'evento è organizzato da una SpA (Scabec) e da una fondazione (Ravenna Festival) che dichiarano a bilancio un valore della produzione rispettivamente di 7 e 10 milioni di euro, configurando in tal senso anche un danno erariale perché si è consentito l'uso di spazio estremamente delicato a fronte di un mancato canone di concessione;

- Se si tira in ballo la "valorizzazione" che deriverebbe alla Reggia di Caserta da tale concerto, non si comprende come mai la dirigente non abbia inserito l'evento nelle date del progetto di valorizzazione (ancora 8 libere) che devono essere utilizzate entro il 31 dicembre 2020 per non rischiare di perdere i fondi ministeriali;
- In via informale, le scriventi OO.SS. hanno chiesto spiegazioni alla dirigente ma non hanno ricevuto risposta;
- L'utilizzo del lavoro straordinario in un momento di pandemia globale e a museo chiuso appare fuori luogo e quanto meno "fantasioso";
- In un primo momento la dirigente ha messo in "ferie forzate" quei dipendenti che, a suo dire, avevano un numero elevato di congedi relativi all'anno in corso, poi, nel pomeriggio di lunedì 14 dicembre ha addirittura modificato il giorno di riposo obbligatorio di alcuni lavoratori per inserirli nel lavoro straordinario.

- Relazioni sindacali? Queste sconosciute! La comunicazione in questione, "Interpello di adesione ad attività di lavoro straordinario retribuito per il Concerto del 15 dicembre 2020 a porte chiuso distribuito via streaming sui canali nazionali", è stata predisposta senza prevedere alcun coinvolgimento delle OO.SS. (informazione). In proposito giova ricordare all'Amministrazione che l'attuale ordinamento prevede che l'autonomia organizzativa-gestionale del c.d. "datore di lavoro pubblico" deve esercitarsi nel rispetto delle forme di partecipazione previste sia dal contratto collettivo nazionale di lavoro, art. 5 comma 2, sia

Continua→→→

dal D. Lgs. 165/2001 art. 9 e che avviare il confronto con le Organizzazioni Sindacali sulle misure organizzative da adottare è un obbligo del datore di lavoro ai sensi dell'art. 5, commi 3 e 4, e dell'art. 7, commi 6 e 7 del C.C.N.L. Funzioni Centrali del 12.02.2018.

Inoltre, al riguardo, per quanto di competenza, occorre considerare che nel sistema di relazioni sindacali delineato anche dal D. Lgs. n. 165/2001, l'informazione si configura come una modalità relazionale volta a far conoscere alle organizzazioni sindacali, nel quadro di un trasparente e costruttivo confronto tra le parti, l'attività gestionale svolta dall'amministrazione nell'esercizio del proprio potere di organizzazione.

Al fine di attuare tale confronto, pertanto, l'amministrazione fornisce, preventivamente o anche successivamente, la documentazione, il cd "fascicolo di contrattazione" circa le misure adottate nelle materie indicate dal CCNL di riferimento, mentre le organizzazioni sindacali procedono alla conseguente verifica degli atti oggetto dell'informazione.

Preme sottolineare, quindi, che la dirigente, nonostante le reiterate richieste in tal senso da parte delle scriventi Organizzazioni Sindacali durante e oltre gli incontri di contrattazione sindacale, continua a non ottemperare a questi obblighi ponendo in essere, altresì, una condotta che vìola il DPR n. 62/2013 che, all'articolo 13 c. 4, recita: "Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa".

Il predetto interpello è soltanto uno di una serie di atti emanati ed attuati senza che alcuna informazione fosse predisposta preventivamente ovvero senza prevedere alcun coinvolgimento delle OO.SS; atti da cui si prendono le distanze in relazione alle determinazioni sull'organizzazione del lavoro che ne sono derivate, ribadendo con forza l'importanza dello strumento dell'informazione, concertazione e consultazione nei rapporti tra Sindacato e Amministrazione.

Accade, infatti, che: - alla Reggia di Caserta i fascicoli di contrattazione possano essere addirittura inviati il giorno prima della contrattazione e che questa, stabilita ad esempio per lunedì 14 dicembre 2020, venga rinviata con una mail domenica 13 dicembre alle ore 22:41, configurandosi un impedimento ad una condizione pregiudiziale all'attività di verifica delle scriventi;

- nell'incontro di contrattazione decentrata locale con successiva nota le OO.SS. chiedano che all'interno del Comitato Covid-19, sia garantita la rappresentatività della RSA con un membro per ciascuna delle OO.SS., visto anche il richiamo esplicito nella "Premessa" del predetto Protocollo a favorire il "confronto preventivo con le rappresentanze sindacali" al fine di condividere le misure adottate e di promuovere il confronto costruttivo tra gli attori della prevenzione aziendale, riproducendo una stretta collaborazione tra rappresentanza specifica (RLS) e rappresentanza contrattuale (RSA/RSU) e promuovendo l'armonizzazione delle competenze e il riconoscimento reciproco dei ruoli e delle funzioni, nella valorizzazione delle diverse peculiarità.

- Tale richiesta è rimasta "lettera morta": l'Amministrazione non si è disturbata neppure a rispondere alla nostra missiva!! - i verbali degli incontri di contrattazione decentrata locale vengano inviati alle OO.SS. anche dopo un mese e sempre dietro ripetute richieste e che negli stessi non siano sempre riportate tutte le dichiarazioni effettuate in sede di incontro: comportamento stigmatizzato anche questo più volte dai rappresentanti delle OO.SS. - nonostante le reiterate richieste ancora non è stata concessa una sala sindacale in violazione della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

- Progetti locali: ancora una volta i lavoratori saranno pagati in ritardo!!

- Premesso che i progetti in oggetto sono stati completati dal personale della Reggia di Caserta coinvolto con il raggiungimento degli obiettivi stabiliti, occorre effettuare una serie di precisazioni che danno il senso della disorganizzazione amministrativa che regna alla Reggia di Caserta.

- Il giorno 02.09.2020 alle ore 17.00, a seguito della convocazione prot. n. 5246 del 13/08/2020 pervenuta a ciascuno nella casella di posta elettronica istituzionale, si sono riuniti in sede i delegati delle Organizzazioni Sindacali Provinciali, i Rappresentanti dei Lavoratori e l'Amministrazione per la discussione degli argomenti posti all'ordine del giorno con precedente convocazione n. 5137 del 06.08.2020 per il giorno 14.08.2020 rinviata per assenza, causa ferie, della maggior parte dei rappresentanti.

In questa seduta di contrattazione sono proposti e sottoscritti all'unanimità i progetti

Continua→→→

di miglioramento di cui sopra, chiedendo però all'Amministrazione di predisporre la conclusione del progetto entro i primi giorni del mese di dicembre 2020, ciò al fine di garantire per tempo la conclusione di tutti gli adempimenti amministrativi necessari per il pagamento delle competenze accessorie relative entro l'anno 2020.

Invece, l'Amministrazione, nonostante fosse a conoscenza, come dalle Circolari all'uopo predisposte dalla DG Organizzazione e DG Bilancio, degli adempimenti da effettuare, e che gli stessi dovessero essere portati a compimento in tempo utile per consentire ai preposti organi di controllo di effettuare i dovuti controlli al fine di predisporre il pagamento dei relativi compensi incentivanti, ha deciso di predisporre l'inizio dei progetti il 15.09.2020, ossia non immediatamente dopo la contrattazione, e poiché la data di chiusura degli stessi era fissata per il 15 dicembre, vista la loro durata di tre mesi, ciò ha determinato un palese ritardo nell'invio (non ancora avvenuto) di tutta la documentazione necessaria e stabilita dalle predette circolari. Inoltre sono state predisposte le forme di partecipazione (contrattazione decentrata locale) previste dall'accordo sui progetti di cui all'allegato 1 della Circolare n. 28 del 07 febbraio 2020 con prot. n. 4434, per il 18 dicembre 2020, con invio il giorno 16.12.2020 (due giorni prima!!) della convocazione, con mancato recapito ai rappresentanti delle OO.SS. che si sono invece visti inviare il relativo fascicolo di contrattazione il giorno 17.12.2020 ovvero neanche 24 ore prima della data di concertazione di cui in quel momento non erano a conoscenza.

All'uopo occorre sottolineare che dopo il 15 dicembre 2020 non è più possibile predisporre i pagamenti dei compensi accessori relativi ai progetti che probabilmente saranno pagati ai lavoratori nel periodo settembre/ottobre 2021 come già avvenuto per gli stessi progetti relativi all'anno 2019, che sono stati pagati soltanto a settembre 2020 e sempre per ritardi e disorganizzazione dovuti all'Amministrazione.

La verità è una sola: per la disorganizzazione amministrativa che regna sovrana alla Reggia di Caserta, per la vanagloria di non accettare l'offerta di collaborazione delle OO.SS. e di prendere decisioni unilaterali anche su materia oggetto di informazione e concertazione, a pagare sono soltanto i lavoratori che, in questo caso, a fronte di attività svolte in modo egregio e con non poche difficoltà, visto il periodo pandemico che stiamo vivendo, non saranno retribuiti in tempo utile! Caserta lì, 18.12.2020

Lettera Firmata

I COORDINAMENTI REGIONALI MIBACT PUGLIA SCRIVONO SUI RITARDI DEGLI ACCREDITI DEI BUONI PASTO

Le OO.SS. scriventi hanno appreso in data odierna da parte del responsabile dell'Ufficio Buoni Pasto del Ministero dott. Claudio Morace che il ritardo nell'accredito dei Buoni pasto per il periodo 1° giugno 2020 – 30 settembre 2020 da parte della ditta Sodexo "*è dovuto all'attesa per la consegna di nuove card per alcuni dipendenti dei vari Istituti della Puglia , fino a quando non ci verrà comunicata da parte degli Istituti interessati l'avvenuta regolare consegna delle predette card non sarà possibile procedere alla ricarica di giugno settembre , in osservanza di quanto dettato dalla Convenzione Consip Buoni pasto".*

Si chiede a Codesto Segretariato di voler notiziare su quali Uffici non abbiano provveduto alla regolare consegna delle Card o a comunicare la regolare consegna delle stesse creando un danno ai lavoratori di tutta la Puglia, come si evince dalla risposta del Supremo Ministero succitata.

Pertanto, si chiede di voler sollecitare gli Uffici inadempienti a procedere, con la massima urgenza, alla consegna delle Card e alla relativa comunicazione atteso che entro il prossimo 10 gennaio 2021 saranno comunicati i dati relativi ai buoni pasto maturati per il periodo 1° ottobre 2020 – 31 dicembre 2020, comportando un aggravio del danno in corso.

In attesa di cortese riscontro distintamente si saluta.

Lettera Firmata

RICEVIAMO E PUBBLICHIAMO

PROCEDURE DI MOBILITÀ VOLONTARIA PROPOSTE PER IL PROSSIMO TAVOLO TECNICO

Si pubblicano delle proposte per il prossimo tavolo tecnico relativo alle procedure di mobilità, inviateci dalla nostra struttura di Foggia:

In vista della prossima contrattazione che avrà ad oggetto fra i vari argomenti prioritari la mobilità volontaria del personale, avrei dei suggerimenti in merito che di seguito elenco:

CADENZA FISSA DELLA PROCEDURA: secondo quanto disposto con circ. 206/2018, la stessa sarebbe dovuta essere bandita ogni anno in base a criteri contrattati di volta in volta. Ciò non è stato rispettato, poiché l'ultima risale al 2017 poco dopo l'ingresso del personale ex Forestale dello Stato. La stessa circ. non è stata neppure mai rettificata. Propongo pertanto di stabilire una cadenza fissa ogni 2 o al massimo 3 anni (salvo vincolo di permanenza nella prima sede per i nuovi assunti);

RIVALUTAZIONE PERCENTUALE DI USCITA: in virtù di numerosi pensionamenti, di nessuna assunzione in vista di personale tecnico-amministrativo, di piante organiche che non rispecchiano le unità effettive, qualora la percentuale in organico di un profilo professionale dovesse essere inferiore al 70%, propongo di consentire comunque lo spostamento se l'Istituto di denstinazione possiede una percentuale per lo specifico profilo inferiore a quella dell'Istituto di assegnazione.

Esempio: se l'Istituto di assegnazione ha Assistenti Tecnici 4 su 20 (il 20%) e l'Istituto di destinazione ne ha 0 su 10 (quindi lo 0%), il dipendente può essere trasferito; altrimenti, se per lo stesso esempio il primo Istituto ha Tecnici 4 su 20 (il 20%) e l'altro Istituto ne ha 5 su 10 (il 50%), il dipendente non può essere trasferito.

TEMPI CERTI PROCEDURA INTERPELLO: nell'ambito della mobilità volontaria, è prevista anche la procedura di interpello disciplinata in ultimo con la circ. 206/2018 di cui sopra e la circ. 22/2019. Entrambe mancano però dell'indicazione di una tempistica certa per la chiusura della procedura da parte dell'Organo centrale preposto; propongo dunque di fissare il termine a max 60 giorni dopo la ricezione di entrambi i pareri espressi dagli Istituti interessati e altresì l'inoltro dell'esito ai dipendenti interessati oltre al Segretariato Regionale competente.

Rosangela Virginia DILEO

RISPOSTA DEL COORDINAMENTO NAZIONALE CONFSAL-UNSA BENI CULTURALI

Carissima,

innanzitutto ti ringraziamo e ti assicuriamo di aver preso buona nota delle tue proposte inviateci per il prossimo tavolo tecnico.

Infatti, a fronte dei continui e insensati interventi di riforma, si sono moltiplicati gli istituti, mentre non si è proceduto a nuove assunzioni. Mancano oggi circa 5000 unità, la maggior parte delle quali in area II, così nessuno praticamente riesce ad andare altrove ed è per questo che pensiamo che non sia giusto far pagare lo scotto delle carenze degli Istituti al personale, visto anche che con la pandemia è impensabile fare concorsi ordinari.

Pertanto, vanno assolutamente riadattati i critedu8ri per la mobilità a fronte di questa situazione straordinaria.

IL COORDINAMENTO NAZIONALE CONFSAL-UNSA BENI CULTURALI

PROPOSTE DELL'UNSA SULLE TURNAZIONI EX ART.13.

La scrivente Organizzazione sindacale, con la presente intende comunicare le seguenti

PROPOSTE SULL'ISTITUTO DELLE TURNAZIONI PROTOCOLLO E ACCORDO

Alla luce dell'ultima riunione sindacale di tavolo nazionale, questa O.S. rispetto ai due documenti quali quello del Protocollo e quello dell'Ipotesi di Accordo, presentati dalla DGO – Servizio II sull'Istituto delle turnazioni, esprime le seguenti considerazioni e proposte con i documenti opportunamente corretti e che si allegano alla presente:

IPOTESI DI ACCORDO SULLE TURNAZIONI (ALLEGATO 1) ASPETTO ECONOMICO

Aspetto economico:

Condividendo la scelta di tipo matematico scientifico circa la considerazione di calcolare una ***media ponderata*** al fine di stabilire delle differenze d'indennità tra le aree in funzione delle fasce economiche. Il ragionamento effettuato è stato quello di considerare eguale differenza tra le aree II e III per ogni singola indennità e poi aver ridistribuito gli avanzi ricavati proporzionalmente nelle quote destinate ottenendo nuovi importi decisamente più equilibrati in funzione soprattutto del concetto di **"disagio"** per l'articolazione oraria dovuta alle varie turnazioni (antimeridiane, pomeridiane, notturne, feriali, festive e super festive). Per quanto riguarda le indennità delle turnazioni festive infrasettimanali, ferma restando la normativa secondo la quale non si può riconoscere alcun giorno di riposo compensativo a causa della gravosa situazione legata anche all'istituzione della famosa "agenda turni" istituita a proposito del settore della vigilanza in Europa Web, si può incrementare però, a nostro avviso, la quota spettante ricavando le economie dalla precedente distribuzione innalzandole come in allegato. Questo tipo di operazione, ossia quella di incrementare l'indennità delle turnazioni festive infrasettimanali dà modo di riconoscere il mancato recupero del riposo festivo non goduto della festività infrasettimanale.

La ridistribuzione operata sulle quote spettanti per le indennità di turnazione ha considerato per la terza area l'appartenenza dalla fascia F3 alla F7 una quota di indennità rimodulata essendo troppo elevata rispetto alle prime due aree.

IPOTESI DI ACCORDO SULLE TURNAZIONI (ALLEGATO 1) ASPETTO NORMATIVO

Aspetto normativo:

Per quanto concerne l'aspetto normativo nell'ipotesi di accordo sulle turnazioni si è proposta una serie di correttivi da apportare nei vari articoli dell'accordo.

Nello specifico tali correzioni hanno riguardato l'art. 3 comma 2 e comma 3 e l'art. 5. comma 3 dove le stesse sono state riportate in "rosso".

PROTOCOLLO D'INTESA SULLE TURNAZIONI (ALLEGATO 2) ASPETTO NORMATIVO

Aspetto normativo:

Per quanto concerne l'aspetto normativo del Protocollo d'intesa sulle turnazioni si sono proposte due correzioni da apportare nei punti capoverso n. 7 e n. 17.

Nello specifico tali correzioni anche in questo caso sono state riportate in "rosso".

Si coglie, infine, l'occasione per porgere distinti saluti.

Vincenzo D'INDINOSANTE

ALL. 1 IPOTESI DI ACCORDO TURNAZIONI

L'AMMINISTRAZIONE E LE OO.SS.

VISTO il decreto legislativo 20 ottobre 1998, n. 368 e successive modificazioni, recante "*Istituzione del Ministero per i beni e le attività culturali, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59*";

VISTO il decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, recante "*Codice dei beni culturali e del paesaggio, ai sensi dell'articolo 10 della legge 6 luglio 2002, n. 137*";

VISTO il decreto ministeriale 23 dicembre 2014, e successive modificazioni, recante "*Organizzazione e funzionamento dei musei statali*"

VISTO il decreto ministeriale 19 settembre 2016, recante la "*Ripartizione delle dotazioni organiche del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo*";

VISTO il Piano della *Performance* per il triennio 2019-2021, adottato con decreto ministeriale n. 180 del 2 aprile 2019;

VISTO il decreto legge 21 settembre 2019, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 novembre 2019, n. 132, recante "disposizioni urgenti per il trasferimento di funzioni e per la riorganizzazione dei Ministeri per i beni e le attività culturali, delle politiche agricole alimentari, forestali e del turismo, dello sviluppo economico, degli affari esteri e della cooperazione internazionale, delle infrastrutture e dei trasporti, dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare e dell'istruzione, dell'università e della ricerca, nonché per la rimodulazione degli stanziamenti per la revisione dei ruoli e delle carriere *e per i compensi per lavoro straordinario delle Forze di polizia e delle Forze armate, in materia di qualifiche dei dirigenti e di tabella delle retribuzioni del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e per la continuità delle funzioni dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni*";

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 2 dicembre 2019, n. 169 recante il "*Regolamento di organizzazione del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, degli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance*";

VISTO il decreto ministeriale 28 gennaio 2020, n. 21 recante "*Articolazione degli uffici dirigenziali di livello non generale del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*";

VISTO il decreto ministeriale 28 gennaio 2020, n. 22 recante "*Modifiche al decreto ministeriale*

Continua→→→

23 dicembre 2014 recante organizzazione e funzionamento dei musei statali e altre disposizioni in materia di istituti dotati di autonomia speciale";
VISTO il decreto ministeriale 29 gennaio 2020, n. 35 recante "*Modifiche al decreto ministeriale 27 novembre 2014, e successive modificazioni, recante decreto di graduazioni delle funzioni dirigenziali di livello generale*";
VISTO il decreto ministeriale 29 gennaio 2020, n. 36 recante "*Graduazione delle funzioni di livello non generale*";
VISTO l'art. 7, commi 6, lett. h), i), j), l) e t) e comma 7 del CCNL del comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018;
VISTI gli artt. 18, 19, 20, 70, comma 2, lettera a) e 77 del CCNL del comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018;
VISTA la normativa contrattuale vigente in materia;
CONSIDERATA l'esigenza di compensare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro per il personale che svolge l'attività lavorativa in turnazione;
CONCORDANO
Art. 1)
Il sistema delle turnazioni è finalizzato a garantire in presenza l'apertura, la tutela e la valorizzazione - come da regolamenti attuativi dell'Amministrazione - di musei, aree archeologiche, siti monumentali, biblioteche, archivi e di particolari sedi di Istituti centrali che erogano servizi culturali al pubblico assimilabili, per obiettivo, ai servizi erogati nei musei, biblioteche e archivi, qualora le altre tipologie di lavoro ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.
Tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 19, comma 3, del CCNL del comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018, al personale che svolge le prestazioni lavorative in turnazione è corrisposta un'indennità finalizzata a compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
Art. 2)
Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno.
Al fine di garantire in tutti i giorni festivi l'apertura, la tutela e la valorizzazione degli Istituti e dei luoghi della cultura, in linea con la normativa contrattuale vigente, è consentito il superamento del limite di un terzo dei turni festivi dell'anno fino alla metà dei giorni festivi.
Tenuto conto di quanto stabilito al comma 2, le Parti attivano le forme di contrattazione sindacale previste in sede locale per elevare alla metà dei giorni festivi dell'anno il limite di un terzo dei turni festivi dell'anno, in considerazione delle specifiche esigenze di ciascun Istituto e dell'adesione volontaria del lavoratore. Entro il 15 gennaio, ciascun Istituto comunica alla Direzione generale Bilancio, alla Direzione generale di riferimento, alla RSU e alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL del comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018 la quota di previsione di spesa per le turnazioni feriali e festive, nonché per la reperibilità.
Art. 3)
Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a dieci.
Il turno notturno non si istituisce dove è già presente il servizio di casierato. Nel caso di Istituti con singoli casieri a questi vanno riconosciuti i riposi e le assenze programmate con l'Istituto della reperibilità o altra forma idonea a garantire la sicurezza del sito.
Si prevede la rimodulazione o la soppressione del turno notturno in presenza di impianti di sicurezza, ritenuti dal Direttore dell'Istituto adeguati secondo gli standard previsti dalla normativa di settore. Tali sistemi sono collegati attraverso combinatori telefonici che consentono l'avviso immediato oltre che al casiere anche al personale reperibile in sua sostituzione o al personale di vigilanza esterna incaricata.
Sono escluse dai turni notturni le donne dal momento dell'accertamento della gravidanza e nel periodo di allattamento fino al compimento di un anno di vita del bambino. E' escluso, a domanda, dalla effettuazione dei turni notturni il seguente personale:
la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o in alternativa il padre convivente con la medesima;
la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
Art. 4)
Le indennità di turnazione sono così determinate:
A) Turnazione antimeridiana e pomeridiana feriale della durata di almeno sei ore:

I e II AREA	€ 10,00
III AREA	€ 14,00

b) Turnazione notturna feriale della durata fino a dodici ore:

F3-F4-F5-F6-F7	III AREA	€ 27,00
F1-F2	III AREA	€ 24,00
F2-F3-F4-F5-F6	II AREA	€ 23,00
F1	II AREA	€ 21,00
F1-F2-F3	I AREA	€ 19,00

c) Turnazione antimeridiana e pomeridiana festiva della durata di almeno sei ore:

F3-F4-F5-F6-F7	III AREA	€ 55,00
F1-F2	III AREA	€ 52,00
F2-F3-F4-F5-F6	II AREA	€ 45,00
F1	II AREA	€ 43,00
F1-F2-F3	I AREA	€ 42,00

d) Turnazione notturna festiva e prefestiva della durata fino a dodici ore:

Continua→→→

F3-F4-F5-F6-F7	III AREA	€ 59,00
F1-F2	III AREA	€ 51,00
F2-F3-F4-F5-F6	II AREA	€ 44,00
F1	II AREA	€ 36,00
F1-F2-F3	I AREA	€ 33,00

e) Turnazione superfestiva - Natale, Capodanno, Pasqua, 1° Maggio e Ferragosto - antimeridiana e pomeridiana della durata di almeno sei ore e turnazione superfestiva notturna nelle notti antecedenti alle suindicate festività (comprensiva dell'aumento di euro 50,00 precedentemente previsto dalle parti):

F3-F4-F5-F6-F7	III AREA	€ 108,00
F1-F2	III AREA	€ 105,00
F2-F3-F4-F5-F6	II AREA	€ 97,00
F1	II AREA	€ 94,00
F1-F2-F3	I AREA	€ 94,00

f) Turnazione notturna tra due festività della durata fino a dodici ore:

F3-F4-F5-F6-F7	III AREA	€ 62,00
F1-F2	III AREA	€ 53,00
F2-F3-F4-F5-F6	II AREA	€ 45,00
F1	II AREA	€ 36,00
F1-F2-F3	I AREA	€ 36,00

g) Turnazione antimeridiana e pomeridiana festiva infrasettimanale della durata di almeno sei ore:

F3-F4-F5-F6-F7	III AREA	€ 64,00
F1-F2	III AREA	€ 62,00
F2-F3-F4-F5-F6	II AREA	€ 61,00
F1	II AREA	€ 59,00
F1-F2-F3	I AREA	€ 50,00

h) Turnazione notturna festiva e prefestiva infrasettimanale della durata fino a dodici ore:

Nel caso di accavallamento di turni, programmati per particolari necessità e sempre con la finalità ultima di fornire un miglior servizio all'utenza, spetta la corresponsione del compenso relativo al turno attuato per un maggior numero di ore.
Il ricorso alle turnazioni è consentito esclusivamente nel rispetto delle tipologie di orario di cui all'art. 17, comma 4, lett. a) e b) del CCNL del comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018).
A nessun titolo è consentito il superamento del *budget* assegnato. L'implementazione del numero di turnazioni che comporti maggiori oneri deve essere preventivamente autorizzata, su motivata richiesta, a seguito di contrattazione nazionale.
Art. 5)
L'importo previsto per un periodo di reperibilità di dodici ore è pari ad euro 18,00.
L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.
Il limite dei turni di reperibilità al mese, di cui al comma 5 dell'art. 20 del CCNL del comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018, è elevabile a seguito di contrattazione locale fino a dieci turni–al mese in presenza di motivate e gravi situazioni di necessità e urgenza, fermi restando i limiti imposti dall'art. 3 del presente accordo. I turni di reperibilità inseriti nella programmazione delle turnazioni devono garantire il riposso giornaliero ossia almeno 11 ore di stacco tra un turno e l'altro.
La retribuzione relativa all'istituto della reperibilità grava sul *budget* assegnato per le turnazioni e a nessun titolo è consentito il superamento del medesimo.
Art. 6)
Il presente accordo produrrà i suoi effetti dal giorno successivo alla data di relativa sottoscrizione in via definitiva.
Il presente accordo annulla e sostituisce, a far data dalla sottoscrizione definitiva del medesimo, tutti gli accordi sottoscritti dalle Parti su tale tematica.

ALL. 2 PROTOCOLLO TURNAZIONI

L'AMMINISTRAZIONE E LE OO.SS.

VISTO il decreto legislativo 20 ottobre 1998, n. 368 e successive modificazioni, recante "*Istituzione del Ministero per i beni e le attività culturali, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59*";

VISTO il decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, recante "*Codice dei beni culturali e del paesaggio, ai sensi dell'articolo 10 della legge 6 luglio 2002, n. 137*";

VISTO il decreto ministeriale 23 dicembre 2014, e successive modificazioni, recante "Organizzazione e funzionamento dei musei statali"

VISTO il decreto ministeriale 19 settembre 2016, recante la "*Ripartizione delle dotazioni organiche del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo*";

VISTO il Piano della *Performance* per il triennio 2019-2021, adottato con decreto ministeriale n. 180 del 2 aprile 2019;

VISTO il decreto legge 21 settembre 2019, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 novembre 2019, n. 132, recante "*Disposizioni urgenti per il trasferimento di funzioni e per la riorganizzazione dei Ministeri per i*

Continua→→→

beni e le attività culturali, delle politiche agricole alimentari, forestali e del turismo, dello sviluppo economico, degli affari esterie della cooperazione internazionale, delle infrastrutture e dei trasporti, dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare e dell'istruzione, dell'università e della ricerca, nonché per la rimodulazione degli stanziamenti per la revisione dei ruoli e delle carriere e per i compensi per lavoro straordinario delle Forze di polizia e delle Forze armate, in materia di qualifiche dei dirigenti e di tabella delle retribuzioni del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e per la continuità delle funzioni dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni";

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 2 dicembre 2019, n. 169 recante il "*Regolamento di organizzazione del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, degli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance*";

VISTO il decreto ministeriale 28 gennaio 2020, n. 21, recante "*Articolazione degli uffici dirigenziali di livello non generale del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*";

VISTO il decreto ministeriale 28 gennaio 2020, n. 22, recante "*Modifiche al decreto ministeriale 23 dicembre 2014 recante organizzazione e funzionamento dei musei statali e altre disposizioni in materia di istituti dotati di autonomia speciale*";

VISTO il decreto ministeriale 29 gennaio 2020, n. 35, recante "*Modifiche al decreto ministeriale 27 novembre 2014, e successive modificazioni, recante decreto di graduazioni delle funzioni dirigenziali di livello generale*";

VISTO il decreto ministeriale 29 gennaio 2020, n. 36, recante "*Graduazione delle funzioni di livello non generale*";

VISTO l'art. 7, comma 6, lett. h), i), j) e l) del CCNL del comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018;

VISTI gli artt. 18, 19, 20, 70, comma 2, lettera a), e 77 del CCNL del comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018;

VISTA la normativa contrattuale vigente in materia;

VISTO l'accordo relativo alle turnazioni sottoscritto dall'Amministrazione e dalle Organizzazioni sindacali in data….

CONSIDERATA l'esigenza di regolamentare l'istituto delle turnazioni, data la specificità di tale tipologia di lavoro, e di disciplinare l'istituto della reperibilità;

CONSIDERATO, altresì, quanto emerso dal confronto tra l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali in data …

CONVENGONO QUANTO SEGUE

La turnazione prevede un periodo di lavoro di almeno sei ore continuative, articolato in tipologie che fanno riferimento ai seguenti orari:

tipologia antimeridiana, con inizio dalle ore 6:00;

tipologia pomeridiana, con inizio dalle ore 14:00;

tipologia notturna, con inizio dalle ore 22:00.

Non costituisce turnazione l'orario di servizio che si articola in fasce orarie ripetute giornalmente (ad esempio, tutti i giorni dalle ore 10:00 alle ore 16:00). Non costituiscono, inoltre, turnazioni e non comportano l'attribuzione del relativo compenso, i rientri pomeridiani per completamento dell'orario di lavoro, né quelli effettuati per l'espletamento di lavoro straordinario.

Il ricorso alle turnazioni è consentito esclusivamente nel rispetto delle tipologie di orario di cui all'art.17, comma 4, lett. a) e b) del CCNL del comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018.

All'organizzazione del lavoro su turni si fa ricorso mediante programmazione, esclusivamente qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio, e comunque secondo il criterio della massima funzionalità ed economicità.

Il sistema delle turnazioni è finalizzato a garantire in presenza l'apertura, la tutela e la valorizzazione - come da regolamenti attuativi dell'Amministrazione - di musei, aree archeologiche, siti monumentali, biblioteche, archivi e di particolari sedi di Istituti centrali che erogano servizi culturali al pubblico assimilabili, per obiettivo, ai servizi erogati nei musei, biblioteche e archivi. La turnazione è utilizzabile anche nelle strutture di *staff* degli Uffici e Istituti centrali e periferici, per garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e/o settimanale, solo qualora la stessa non possa essere assicurata attraverso l'articolazione ordinaria degli orari di lavoro

La turnazione, pertanto, non costituisce un sistema a libera partecipazione, ma deve essere rigidamente programmata, al fine di consentire la copertura dell'orario di servizio, con alternanza in almeno due turni adottati nell'ambito dell'Istituto.

I turni sono programmati almeno su base mensile annualmente, a meno di documentate esigenze di ufficio

Continua→→→

non altrimenti preventivabili.
Nell'ambito di ogni Istituto, la programmazione deve prevedere, a livello individuale, un numero di turni pomeridiani feriali bilanciato con quello dei turni antimeridiani feriali sulla base dell'orario di servizio.
Il bilanciamento del numero dei turni antimeridiani e pomeridiani, in fase di consuntivo, avviene a livello di Istituto. I criteri relativi alla percentuale di scostamento del bilanciamento individuale dei turni sono stabiliti in sede di trattativa locale.
A seguito di contrattazione locale, per esigenze funzionali dell'Istituto, o per motivi personali riconosciuti da leggi e dai CC.CC.NN.LL., debitamente certificati, il singolo dipendente può essere autorizzato a svolgere un diverso numero di turnazioni tra quelle antimeridiane feriali e quelle pomeridiane feriali.
La ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno. La partecipazione ai turni deve essere ripartita equamente e a rotazione tra il personale chiamato a svolgere le turnazioni. L'articolazione delle turnazioni è definita con apposito ordine di servizio, tenuto conto del *budget* assegnato. Il relativo compenso sarà corrisposto sulla base del numero delle turnazioni effettivamente prestate.
Il singolo Istituto prevede la realizzazione di un sistema di controllo e monitoraggio sul raggiungimento dei risultati inerenti alle aperture dei luoghi della cultura e del miglioramento della funzionalità degli Uffici. I risultati del monitoraggio sono comunicati al tavolo di contrattazione nazionale, al fine di permettere adattamenti e correttivi per ottimizzare le risorse finanziarie e l'utilizzo del personale. Il compenso per la turnazione viene erogato anche in presenza di ore lavorative non prestate per giustificati motivi, fatto salvo l'obbligo di recupero delle medesime ore nella stessa tipologia di turnazione. Le ore non prestate non devono pregiudicare la funzionalità dei servizi. La sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente deve avvenire limitatamente alle esigenze di scambio delle consegne.
La durata del cambio dei turni non può superare i trenta minuti.
Tra un turno e quello successivo deve essere garantito al personale un periodo di riposo non inferiore a undici ore consecutive nell'arco di ventiquattro ore.
Nel caso in cui sia eliminato il servizio notturno in virtù della installazione di impianti di sicurezza ritenuti dal Direttore dell'Istituto adeguati agli *standard* previsti dalla normativa di settore, si può ricorrere **all'istituto della reperibilità** per il personale strettamente necessario, a seguito di contrattazione locale d'istituto.
Il personale in reperibilità deve garantire tempi di intervento che non eccedano i trenta minuti.
Al personale in reperibilità si applicano le disposizioni previste dall'art. 20 del CCNL del comparto Funzioni centrali triennio 2016-2018, così come integrate dall'accordo relativo alle turnazioni sottoscritto dalle Parti in data…..Gli Istituti rendono pubblici trimestralmente gli elenchi del personale che effettua le turnazioni e di quello collocato in reperibilità, nonché i compensi percepiti.

In questo periodo particolare e difficile per tutti, l'augurio che ci sentiamo di farvi davvero, con tutto il cuore, è quello di tanta salute e serenità per voi ed i vostri cari e di vivere con loro un nuovo anno ricco di tanta normalità che ormai manca da troppo tempo !!!

IL SEGRETARIO NAZIONALE
Dott. Giuseppe Urbino

VINCENZO D'INDINOSANTE VICE SEGRETARIO NAZIONALE

AUGURI DI INIZIO ANNO 2021 PER UNA RAPIDA RIPRESA DELLA VITA

Care e cari tutti il corrente anno volge ormai alla sua conclusione.

E' stato un anno che si ricorderà soprattutto per quello che il maledetto virus Covid 19 ci ha portato insieme alla terribile pandemia che ha arrecato tanti morti, paure, disastri e catastrofi sanitarie in tutto il mondo.

Ma, nonostante ciò, la nostra struttura sindacale non si è mai fermata, anzi si è sempre battuta in prima linea per far rispettare non solo i diritti dei lavoratori ma in questo periodo anche il diritto primario di tutti i comuni cittadini, ossia quello della salute.

Molte sono state le battaglie contro chi voleva confondere altre necessità quali ad esempio le attività di manutenzione per giustificare il concetto assoluto dei presidi delle strutture museali ma che nulla aveva a che fare in realtà con la riduzione del contagio del virus ancora in corso.

Siamo stati presenti costantemente da remoto in tutte le videoconferenze sia nazionali che locali e per regioni.

Crediamo sicuramente di aver fatto un buon lavoro, ma sicuramente il prossimo anno potremo fare meglio.

Per questi motivi, quindi, voglio ringraziare in particolar modo il Segretario Nazionale Dott. Giuseppe Urbino che mi è stato sempre vicino e soprattutto ringrazio tutti voi per la collaborazione, la dedizione e tutto l'impegno dimostrato nel continuare a sostenerci.

Quindi nell'auguravi un sincero capodanno con buona fine 2020 e buon inizio 2021, voglio anche congratularmi con tutti voi che ci avete reso sempre più forti e tenaci come spetta a un sindacato onesto, leale e corretto come la nostra UNSA Beni culturali.

Un abbraccio virtuale dal vostro Vice Segretario Nazionale

Vincenzo D'Indinosante

ALESSANDRO VAGLICA COMPONENTE DELLA SEGRETERIA NAZIONALE

UN NATALE DIVERSO CON L'AUSPICIO CHE IL NUOVO ANNO CI POSSA LIBERARE DALLA PANDEMIA CHE CI AFFLIGGE

Con l'avvicinarsi delle prossime festività natalizie la riflessione che tutti facciamo è che questo sarà un Natale diverso.

Messi a dura prova dall'emergenza sanitaria che, da mesi, condiziona e rende più difficile la nostra vita, abbiamo acquisito piena consapevolezza della sofferenza che, purtroppo, ha colpito tante famiglie, ma pur sentendo crescere, di giorno in giorno, una pericolosa stanchezza, non ci siamo mai arresi.

Insieme abbiamo atteso decreti e disposizioni ministeriali, abbiamo programmato, disfatto e riprogrammato, abbiamo riscoperto la "Magia del Natale", abbiamo dispensato sorrisi con gli occhi.

Ci siamo incontrati di persona e attraverso il video di una piattaforma.

Se riusciamo a sentirci più "prossimi" agli altri, in un momento come questo in cui si parla solo di "distanza", allora troveremo davvero qualcosa di familiare, qualcosa che ci appartiene, qualcosa che ci accomuna e che ci tiene uniti. Nessuna regola può "spaventarci" o "allontanarci".

Sarà un Natale diverso, ma sarà pur sempre Natale.

Perché, in fondo, Natale è già dentro di noi.

E pertanto con un carico indescrivibile di emozione, auguro a tutti di dare vita, in questi giorni di festa, all'immensa umanità, fiducia e speranza che abbiamo costruito insieme in questi mesi.

Colgo l'occasione, inoltre, per ringraziare ciascuno di voi per la preziosa collaborazione e l'instancabile impegno sindacale dimostrato.

Ringrazio in prima persona il nostro Segretario Nazionale Dr. Giuseppe Urbino e tutto lo staff che lo affianca per la continua assistenza e presenza che ci dà.

Ringrazio tutti coloro che, a vario titolo collaborano e, senza apparire, offrono un valido supporto nel costante lavoro di crescita per il Nostro Sindacato

AUGURI A TUTTI

Alessandro Vaglica

NOTIZIE DALLA CONFEDERAZIONE CONFSAL

LA BILATERALITA' COME LEVA STRATEGICA PER UNA FORMAZIONE DI QUALITA'

È giunta alla conclusione, lo scorso Venerdì 18 Dicembre, un'iniziativa formativa molto importante, perché innovativa, messa in campo da EPAR, l'Ente Bilaterale Intersettoriale costituito da CONFSAL (Confederazione dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori) e da CIFA (Confederazione Italiana Federazioni Autonome).

Si tratta del Corso gratuito per la formazione e l'aggiornamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST), erogato in modalità FAD, che ha registrato un successo talmente grande, in termini di iscrizioni e di partecipazione, da richiedere lo svolgimento di una seconda edizione in contemporanea alla prima.

La CONFSAL si ritiene molto soddisfatta perché – ha dichiarato Lucia Massa, Vice-Segretario Generale della CONFSAL *si è trattato di un'iniziativa innovativa strategica molto importante che, in un momento così difficile quale quello che stiamo vivendo nel nostro Paese a causa della epidemia da Covid-19, consente alle aziende d'essere adempienti agli obblighi di legge in tema di sicurezza e dà la possibilità a tutti coloro che hanno conseguito la qualifica di RLST di essere inseriti nell'Albo Nazionale di EPAR, appositamente dedicato a questa figura. Questa proposta formativa fa in effetti parte di un più ampio progetto, perseguito con grande sinergia dalle due Parti sociali, di costruzione di un nuovo modello di relazioni industriali, caratterizzato non da logiche bilaterali verticali e di settore, ma da logiche bilaterali di prossimità ai territori e alle persone.*

La bilateralità, nel farsi strumento di promozione della formazione continua, rappresenta – ha evidenziato il Vice-Segretario Massa – *una leva strategica nell'ambito delle politiche attive del lavoro a tutto beneficio dei lavoratori e delle imprese, perché provvede a formare, aggiornare, riqualificare e professionalizzare i lavoratori, di modo che le aziende crescano in termini di sviluppo e di competitività e contribuiscano così allo sviluppo dei territori di appartenenza. E soprattutto la sfida che oggi CONFSAL ha raccolto e sta portando avanti con FonAR-Com è quella di far incontrare, attraverso una "formazione di qualità" volta alla professionalizzazione, domanda e offerta di lavoro, partendo dalla centralità del Lavoratore in quanto Persona con un proprio bagaglio di competenze tecnico-professionali e di capacità trasversali.*

È fondamentale una sempre maggiore qualità, in termini di competenze specifiche legate alla professionalizzazione, che dovrà caratterizzare sia la domanda che l'offerta di lavoro.

La CONFSAL dunque – ha concluso Massa – *mette in campo strategie innovative ed efficaci, capaci di avviare un vero e proprio processo di radicamento della bilateralità nei territori, laddove cioè realmente emerge la domanda di formazione delle persone e delle imprese.*

NOTIZIE DALLA FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

RICORSO FLAT TAX E RICORSO TFR/TFS – FISSATE LE UDIENZE

Si rende noto che sono state fissate le udienze per le iniziative giurisdizionali intentate dall'UNSA a difesa dei lavoratori pubblici: - RICORSO FLAT TAX, sul discriminatorio sistema di tassazione a cui sono soggetti i dipendenti pubblici: udienza a Marzo 2021, Tribunale di Catania. - RICORSO TFR/TFS, sulla discriminatoria tempistica di erogazione del Tfr/Tfs di spettanza ai lavoratori del pubblico impiego: udienza a Maggio 2021, Tribunale di Velletri.

Distinti saluti.

Massimo Battaglia

P.A. – GIUSTIZIA, BATTAGLIA (UNSA): CON LA PANDEMIA BONAFEDE MODIFICA LE REGOLE DEI PUBBLICI CONCORSI.

«Come già preannunciato, Confsal-UNSA continua la lotta contro i concorsi beffa del Ministro Bonafede, che prevedono assunzioni mirate ad alcune categorie, come ad esempio magistrati onorari e avvocati, mentre da un lato i lavoratori attendono da anni la possibilità di concorsi interni per una progressione di carriera, e dall'altro i cittadini italiani aspettano un concorso nella PA ma non possono nemmeno fare la domanda, perché non rientrano nelle categorie degli eletti» afferma Massimo Battaglia, Segretario Generale della Federazione Confsal-UNSA, che prosegue «Ritengo tutto questo un abuso, un'aberrazione giuridica, un tentativo di mettere all'angolo la Costituzione, impedendo una selezione aperta a tutti per il pubblico impiego.

Siamo tutti uguali? Così dovrebbe essere, ma non per il Ministro Bonafede».

«Per questo, oltre ai ricorsi già depositati su ogni bando di concorso ad hoc pubblicato in Gazzetta Ufficiale, continueremo questa battaglia di civiltà giuridica attivando un movimento di opinione e un dibattito politico. L'UNSA nel mese di gennaio avvierà una raccolta firme - da inviare al Presidente della Repubblica, al Presidente del Consiglio e al Parlamento- attraverso una petizione popolare on-line per dire NO al diritto negato di partecipare ad una libera selezione per accedere al pubblico impiego»

«Questa battaglia politica e sindacale» annuncia il Segretario Generale «già dal mese di gennaio potrebbe portare in alcune regioni a fermare una Giustizia già lenta di suo».

Battaglia conclude "O fermiamo questo scempio o ai concorsi pubblici parteciperanno solo alcune categorie scelte di volta in volta dai Ministri di turno. È un modus operandi in linea con le metodiche della 1a Repubblica alla quale l'attuale classe politica intende sostituirsi".

UNSA ESTERI –PRESTO TRACOLLO RETE ESTERA MAECI, ALTRO CHE "PATTO PER L'EXPORT", LE SEDI SONO SENZA LAVORATORI E QUEI POCHI CHE RESTANO SONO PRIVI DI DIRITTI

"La legge di bilancio per il 2021 è stata l'ennesima occasione persa per rimettere al proprio posto le cose – troppe - che non funzionano oltre confine, a partire dall'incremento dei fondi per il riadeguamento stipendiale degli impiegati assunti localmente e l'individuazione di percorsi ad hoc per facilitare l'accesso ai ruoli degli impiegati a contratto già operativi sull'estero e dunque disponibili a continuare a prestarvi servizio. Ma, come apprendiamo in queste ore, le proposte di buon senso sono state sciaguratamente respinte in Commissione Bilancio nel silenzio assordante di tutti i parlamentari e dell'Amministrazione".

Lo dichiara in una nota Iris Lauriola, Segretario Nazionale della CONFSAL UNSA ESTERI.

"E' paradossale – continua Lauriola - che queste notizie arrivino proprio a poche ore dalla pubblicazione dei drammatici dati relativi alla lista di trasferimento - cosiddetta lista invernale - del personale di ruolo della Farnesina dalla quale emerge che, a fronte di una vacanza di circa 440 posti di AAFF sulla rete diplomatico-consolare, risultano essere stati assegnati soltanto 83 posti!!

Pertanto, al momento, abbiamo una copertura della lista "invernale" di circa il 18%, con sedi come quelle dell'America Latina, degli Usa e della Cina praticamente prive di impiegati di ruolo. E' palese che il funzionamento delle sedi interessate è affidato ad una manciata di impiegati a contratto spremuti come limoni, e deprivati dei più basilari diritti sindacali".

Lauriola evidenzia: "Come pensano il Ministro Di Maio ed il MAECI di fornire il sostegno alle imprese per favorire l'accesso ai mercati internazionali oppure di fornire supporto ai connazionali all'estero nonchè agli imprenditori specie in questa fase pandemica se non vi sono impiegati operativi nelle nostre sedi e se gli uffici restano scoperti, poiché privi di funzioni fondamentali come quelle dei contabili o dei tecnici?

Come pensa la Farnesina di poter competere nello scacchiere internazionale e sostenere il business se non vi sono più impiegati di ruolo disposti a trasferirsi in sedi strategiche, perché non sussistono condizioni tali da creare appeal per i nostri lavoratori del MAECI?

E con quali criteri si pensa che sia possibile mandare avanti la "baracca" solo ed esclusivamente continuando a contare sul lavoro di un migliaio di impiegati a contratto, rimasti soli ad animare le nostre sedi, a cui si continua ad affidare incarichi di responsabilità che non competono loro, ma a negare tutto, dal diritto agli aumenti stipendiali previsti per legge e ignorati dall'Amministrazione, fino a giungere a quelli più basilari tipo quelli sindacali ?".

"Chiediamo a gran voce al Ministro Di Maio di avere coraggio – spiega Lauriola - e di prestare attenzione a ciò che sta succedendo all'estero e a quali condizioni devono sottostare i nostri lavoratori a contratto costretti oramai a lavorare il quintuplo presso le sedi estere, perché i posti funzione della rete diplomatico-consolare vanno vacanti, mentre la riforma del titolo VI del dpr 18 del 67 e i correttivi stipendiali continuano ad essere rimandati".

Lauriola conclude: "Vorrei ricordare al Ministro che quella in atto è una guerra, e che le guerre non si vincono con i bei proclami e con pletore di generali, ma con un esercito di persone capaci e motivate.

Se tuttavia l'esercito viene a mancare perché lo si continua a ridurre all'osso e lo si affama, non è poi così difficile presagire gli sviluppi di questa stagione pandemica e post-emergenziale per chi all'estero è alla ricerca di quei servizi istituzionali che solo la rete estera della Farnesina può garantire".

Iris Lauriola

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

MANOVRA 2021: OK DELLA CAMERA

La Camera ha votato la manovra 2021, ora il testo passa al Senato per il sì definitivo che deve arrivare entro il 31 dicembre

Dopo l'intera giornata impegnata nell'esame finale della legge di bilancio, che aveva incassato la fiducia il 23 dicembre scorso, oggi la Camera ha approvato definitivamente la manovra 2021 (con 298 voti a favore, 125 contrari e 8 astenuti).

Ora il via libera definitivo alla legge spetterà al Senato dove il testo passerà per un passaggio lampo. Già domani è stata convocata la conferenza dei capigruppo e nel pomeriggio il testo è atteso in commissione bilancio mentre l'ok si aspetta per martedì 29 o al massimo mercoledì 30, prima in ogni caso del 31 dicembre per evitare l'esercizio provvisorio.

Manovra 2021: tutte le misure

Tante le misure della manovra 2021 che come lo scorso anno contiene una serie di bonus (tra cui quello per l'acqua potabile, rubinetti e sanitari, smartphone, incentivi auto e persino bonus chef).

Diverse le novità per la casa, dalla proroga del Superbonus per tutto il 2022 agli sconti per gli affitti, alla proroga del bonus mobili.

Sul fronte lavoro, Cig fino a 800 euro, aumenti congedi neo papà e fondi per favorire rientro mamme al lavoro, ma anche sostegno alle mamme sole con disabili e assunzioni per i medici.

Lato imprese, stop prima rata Imu 2021 per alberghi e discoteche, bonus affitto per il turismo e contratto di espansione per aziende oltre 250 dipendenti.

Infine, per quanto riguarda il fisco rilevano: stop Iva sui vaccini, imposta ridotta al 10% per asporto e delivery e stretta su e-cig e tabacco riscaldato.

Ecco tutte le misure, che vanno dalla scuola, alle imprese, alla sanità

Sanità

Partendo dalla sanità, la manovra incrementa le risorse destinate al Fondo sanitario e ne stanzia di ulteriori per aumentare gli stipendi di medici e infermieri.

Anche nel 2021 è prevista l'assunzione, ancora a tempo determinato, dei medici e degli infermieri aggiuntivi che hanno supportato le strutture sanitarie durante l'emergenza coronavirus. Per l'acquisto di vaccini e cure per coloro che hanno contratto il Covid-19 vengono stanziati 400 milioni di euro.

Famiglie

Sul fronte famiglie, la grande novità è l'introduzione, a partire da luglio 2021, dell'assegno unico per i figli, che interesserà anche gli autonomi. Ad esso si affiancano il congedo di paternità di sette giorni e la proroga del bonus bebè.

Sempre a sostegno dei nuclei familiari, la manovra prevede dei nuovi stanziamenti per il reddito di cittadinanza.

Continua→→→

Mezzogiorno
Per quanto riguarda il Mezzogiorno, viene portata a regime la fiscalità di vantaggio per il Sud, con la proroga del credito d'imposta per gli investimenti in attività di ricerca e sviluppo nelle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.
In particolare, lo sgravio è pari al:
25% per le imprese con almeno 250 occupati e 50 milioni di euro di fatturato;
35% per le imprese con almeno 50 occupati e 10 milioni di euro di fatturato;
45% per le imprese con meno di 50 occupati e di 10 milioni di euro di fatturato.
Lavoro
Come ogni anno, la legge di bilancio prevede ampi stanziamenti per il lavoro.
Sgravi per le assunzioni
Importanti novità riguardano i giovani, poiché vengono azzerati per tre anni i contributi per le assunzioni degli under 35 a carico delle imprese operanti su tutto il territorio nazionale. Gli sgravi del 100% riguardano anche le imprese che assumono lavoratrici donne al Sud o lavoratrici donne disoccupate da almeno 24 mesi in ogni zona d'Italia.
E' previsto poi il taglio del 30% dei contributi a carico delle imprese (già in vigore da ottobre, ma adesso esteso a 3 anni) per tutti i dipendenti la cui sede di lavoro si trova in una regione del Sud.
Ulteriori stanziamenti dovrebbero riguardare l'imprenditoria femminile.
CIG straordinaria
La manovra proroga la cassa integrazione guadagni straordinaria per cessata attività e quella senza soluzione di continuità per le imprese che hanno esaurito la possibilità di utilizzo di tale ammortizzatore sociale, ma che assumono una rilevanza economica strategica.
Stop ai licenziamenti
Ancora stop ai licenziamenti: fino al 31 marzo 2021 sono bloccati i licenziamenti collettivi e quelli individuali per giustificato motivo oggettivo.
Contratti a termine
In deroga a quanto previsto dal decreto dignità, i contratti a termine potranno essere prolungati sino a 36 mesi anche a prescindere dall'apposizione di una specifica causale.
Cuneo fiscale
Il taglio del cuneo fiscale è rifinanziato e i dipendenti il cui reddito annuo non supera i 40mila euro potranno arrivare a ottenere sino a 100 euro in più in busta paga.
Lavoro pubblico
Con riferimento al lavoro pubblico, la legge di bilancio stanzia 400 milioni di euro per il rinnovo dei contratti pubblici e dà la possibilità ad Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia di spendere fino a 126 milioni di euro annui per il triennio 2021-2023 per assumere personale (fino a 2.800 unità) dedicato alla spesa dei fondi europei.
Pensioni
La manovra approvata dal Consiglio dei Ministri, per quanto riguarda le pensioni, stabilisce la proroga dell'Ape sociale e dell'Opzione donna e amplia la platea delle imprese che possono accedere al contratto di espansione, abbassando da 1000 a 500 dipendenti il requisito dimensionale.
Il nuovo meccanismo per la rivalutazione delle pensioni è previsto, invece, a partire dal 2022. Si tratta del sistema che prevede tre fasce a seconda del rapporto tra l'ammontare della pensione e il trattamento minimo Inps: 100% fino a 4 volte il minimo, 90% tra 4 e 5 volte il minimo, 75% sopra 5 volte il minimo.
Scuola, università e cultura
Riguardo la scuola, vengono stanziate risorse aggiuntive per gli asili nido comunali e per l'edilizia scolastica, che viene potenziata anche attraverso uno snellimento delle relative procedure.
350 milioni di euro sono destinati al potenziamento di scuolabus e autobus e 8 milioni di euro per l'innovazione didattica e digitale nelle scuole, ai quali si aggiungono ulteriori 12 milioni per il sistema informativo integrato.
Anche il settore universitario dovrebbe ricevere nuovi fondi per l'edilizia e la ricerca.
Imprese e altre misure
Ci sono 4 miliardi per l'emergenza Covid destinati a una nuova edizione del contributo a fondo perduto per commercianti e piccole imprese in difficoltà.
Altre misure di rilievo riguardano:
il servizio civile, al quale sono destinati 200 milioni di euro aggiuntivi per un biennio;
lo sport di base, per il quale sono stanziati 50 milioni per il 2021, e i lavoratori sportivi, per i quali è previsto l'esonero contributivo per due anni;
la distribuzione delle derrate alimentari agli indigenti, con il rifinanziamento del relativo fondo con 40 milioni di euro;
il sostegno ai patronati e agli istituti di assistenza sociale;
il rinvio al 2022 della rideterminazione dell'addizionale regionale Irpef e dell'aliquota della compartecipazione delle Regioni al gettito Iva;
lo stanziamento di 4,6 miliardi dedicati a un fondo di perequazione infrastrutturale;
l'istituzione della fondazione futuro delle città.
Fonte: www.StudioCataldi.it

QUANDO VIENE PAGATO IL TFR AI DIPENDENTI PUBBLICI?

A partire dal 2000 anche ai dipendenti pubblici spetta il trattamento di fine rapporto che ha sostituito il precedente trattamento di fine servizio.

Sei un dipendente pubblico. Stai per terminare il tuo servizio e vuoi sapere chi dovrà erogarti il trattamento di fine rapporto e con quali tempistiche.

Il trattamento di fine rapporto costituisce uno degli istituti a cui sono maggiormente affezionati i lavoratori italiani. Si tratta di una somma di denaro che viene accantonata anno per anno dal datore di lavoro ed erogata alla fine del rapporto di lavoro.

Ma come funziona il Tfr per i dipendenti pubblici? Quando viene pagato il Tfr ai dipendenti pubblici?

Il trattamento di fine rapporto dei pubblici dipendenti è allocato presso l'Inps che provvede anche alla sua liquidazione.

Cos'è il Tfr dei lavoratori pubblici?

Il trattamento di fine rapporto per dipendenti pubblici, meglio noto con l'acronimo Tfr, è una somma di denaro che viene corrisposta al lavoratore nel momento in cui cessa il rapporto di lavoro con l'amministrazione di appartenenza [Art. 2120 cod. civ.].

L'importo finale che viene erogato al dipendente quando termina il rapporto lavorativo è il frutto dell'accantonamento, per ciascun anno o frazione di anno di svolgimento del rapporto, di una quota pari al 6,91% della retribuzione annua erogata al lavoratore e delle relative rivalutazioni. Nell'ipotesi di frazione di anno, la quota viene proporzionalmente ridotta e viene calcolata come mese intero la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni.

A partire dal 1° maggio 2014, la retribuzione annua lorda che deve essere assunta come base del calcolo del Tfr non può eccedere la soglia di 240mila euro. È stato, dunque, introdotto un massimale della determinazione dell'accantonamento annuo del Tfr.

Chi ha diritto al Tfr per i dipendenti pubblici?

Possono avere accesso al Tfr per i dipendenti pubblici i lavoratori, dipendenti di pubbliche amministrazioni, assunti con:

contratto a tempo indeterminato in data successiva al 31 dicembre 2000, fatta eccezione per le categorie cosiddette "non contrattualizzate";

contratto a tempo determinato in corso di vigenza o successivo alla data del 30 maggio 2000 e della durata minima di 15 giorni continuativi nel mese;

contratto a tempo indeterminato entro il 31 dicembre 2000 per quei lavoratori che hanno aderito a un fondo di previdenza complementare (in questo caso, infatti, il passaggio al Tfr è automatico).

Ai rapporti di lavoro pubblico fino al 30 maggio 2000 [DPCM 20.12.1999.] si applicava, infatti, un diverso trattamento economico in caso di cessazione del rapporto di lavoro detto Trattamento di fine servizio, composto dall'indennità di buonuscita e dal premio di servizio.

Tfr per i dipendenti pubblici: come viene pagato?

Con riferimento ai lavoratori pubblici che hanno cessato il servizio e hanno maturato i requisiti pensionistici a partire dal 1 gennaio 2014, il pagamento del Tfr avviene con le seguenti modalità previste dalla legge [Art. 1 co. 484 L. n. 147 del 27.12.2013.]:

se l'ammontare complessivo lordo del Tfr è pari o inferiore a 50.000 euro il pagamento avviene in unica soluzione;

se l'ammontare complessivo lordo è superiore a 50.000 euro e inferiore a 100.000 euro il pagamento avviene in due rate annuali delle quali la prima rata è pari a 50.000 euro e la seconda è pari all'importo restante;

se l'ammontare complessivo lordo è superiore a 100.000 euro il pagamento avviene in tre rate annuali. In tale ipotesi, la prima e la seconda rata ammontano a 50.000 euro e la terza rata è pari al restante importo. La seconda e la terza rata verranno pagate, rispettivamente, dopo 12 e 24 mesi dalla decorrenza del diritto al pagamento della prima.

Il lavoratore pubblico riceverà il pagamento del Tfr d'ufficio, senza dover presentare alcuna domanda. Sarà l'amministrazione di appartenenza a compilare il modello TFR1 e a trasmetterlo all'Inps per la liquidazione dell'emolumento.

Il pagamento avviene mediante accredito sul conto corrente bancario/postale intestato al lavoratore o altra modalità di pagamento elettronico.

Tfr per i dipendenti pubblici: quando viene pagato?

Le tempistiche di erogazione del Tfr per il dipendenti pubblici dipendono dalla causa che ha determinato la cessazione del rapporto di lavoro.

In particolare, il Tfr viene pagato:

entro 105 giorni dalla cessazione del servizio per inabilità o per decesso;

dopo 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro per raggiungimento del limite di età o per il raggiungimento del termine del contratto a tempo determinato;

dopo 24 mesi dalla cessazione del servizio in tutte le altre ipotesi.

Occorre, infine, ricordare che il diritto al Tfr si prescrive nel termine di cinque anni dalla data di maturazione del relativo credito. (Fonte — laleggepertutti)

COME COMPORTARSI IN CASO DI MOBBING?

Il lavoratore ha diritto ad ottenere il risarcimento del danno determinato dalle condotte mobbizzanti di cui è vittima sul luogo di lavoro.

Sono ormai mesi che ti senti vittima di una vera e propria strategia persecutoria sul posto di lavoro. I tuoi colleghi o il tuo superiore gerarchico assumono costantemente atteggiamenti denigratori e offensivi nei tuoi confronti. Ti chiedi che cosa puoi fare per tutelare i tuoi diritti.

Sono molte le persone che, ogni anno, sviluppano problematiche fisiche e psichiche a causa delle condotte vessatorie di cui sono vittima nell'ambiente di lavoro. In certi casi queste condotte possono essere qualificate nel fenomeno del mobbing. In tali ipotesi, il lavoratore si chiede cosa può fare per tutelare i suoi diritti e si pone una serie di domande. Come dimostrare il mobbing? Come comportarsi in caso di mobbing?

Se il lavoratore subisce un danno permanente alla sua integrità psico-fisica a causa del mobbing può ottenere il risarcimento del danno subito a condizione che riesca a fornire la prova delle condotte di cui è vittima e del pregiudizio subito.

Che cos'è il mobbing?

La parola mobbing deriva dal verbo inglese to mob che significa "aggredire", "attaccare". Tale locuzione è ormai entrata ufficialmente a far parte del dizionario italiano e viene utilizzata per indicare quelle situazioni che possono venirsi a creare in ambito aziendale nelle quali un lavoratore viene preso di mira dai colleghi o dal superiore gerarchico ed è reso oggetto di vessazioni, umiliazioni e di un trattamento persecutorio.

Mobbing: quali sono i requisiti?

Non esiste un'elencazione esaustiva di condotte che possono essere considerate tipiche del fenomeno del mobbing. Per poter affermare la sussistenza del mobbing devono ricorrere una serie di requisiti tra cui, in particolare:

condotte vessatorie: il lavoratore deve essere vittima di condotte vessatorie tese

Continua→→→

ad umiliarlo, a screditarne il valore professionale e ad isolarlo dal contesto aziendale;
durata delle condotte: il mobbing sussiste solo se le persecuzioni perdurano per un lasso di tempo prolungato, pari almeno a sei mesi;
fine perseguito: il mobbing si caratterizza per la presenza di un elemento psicologico dell'aggressore il quale deve porre in essere le condotte mobbizzanti per perseguire un fine ben preciso, ovvero, estromettere il lavoratore dal contesto aziendale ed indurlo alle dimissioni.
È, in ogni caso, possibile esemplificare una serie di condotte che possono essere sintomatiche del fenomeno del mobbing:
esclusione del lavoratore da riunioni, progetti, comunicazioni aziendali, corsi di formazione ed altre attività;
campagna diffamatoria contro il lavoratore;
demansionamento del lavoratore;
attribuzione di responsabilità e carichi di lavoro eccessivi;
invasive forme di controllo poste in essere dal datore di lavoro;
sottrazione di benefit riconosciuti in precedenza;
rifiuto di concedere ferie e permessi;
violenza sul piano fisico e aggressioni sessuali.
Mobbing: quali conseguenze?
Come abbiamo visto, il mobbing può esprimersi attraverso le condotte più disparate. Quel che accomuna, in ogni caso, tali condotte è il fine cui le stesse sono preordinate, ovvero, la persecuzione e l'estromissione del lavoratore.
Le conseguenze del mobbing nella sfera soggettiva del lavoratore consistono in disturbi psicofisici che possono essere somatizzati dal dipendente e condurlo a varie patologie fisiche o psicologiche.
Dal punto di vista fisico, le patologie strettamente connesse al mobbing sono:
cefalea;
problematiche all'apparato gastrointestinale;
ipertensione arteriosa e aritmia.
Dal punto di vista psicologico, invece, le problematiche scatenate dal fenomeno del mobbing sono soprattutto ansia, depressione, disturbi del sonno, attacchi di panico.
Mobbing: il danno risarcibile
Le conseguenze prodotte dal mobbing sullo stato di salute del lavoratore possono essere anche gravi e, in generale, possono determinare un danno biologico, ossia, una lesione permanente all'integrità psicofisica del lavoratore. Attraverso una perizia medico-legale il lavoratore può ottenere una quantificazione del danno biologico determinato dall'esposizione al mobbing.
La quantificazione del pregiudizio subito è il primo passo per ottenere il risarcimento del danno da mobbing. Il lavoratore può agire direttamente nei confronti del datore di lavoro per ottenere il risarcimento del pregiudizio determinato dal mobbing. Il datore di lavoro, infatti, è responsabile della salute e della sicurezza dei dipendenti e deve porre in essere tutte le misure necessarie ad evitare che possano derivare pregiudizi all'incolumità dei lavoratori dell'ambiente di lavoro [Art. 2087 cod. civ.].
Se nell'ambiente di lavoro si sviluppano fenomeni di mobbing il datore di lavoro può essere chiamato a risponderne sia in caso di mobbing orizzontale, ovvero realizzato dai colleghi a danno del lavoratore, sia in caso di mobbing verticale, ossia posto in essere direttamente dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico del lavoratore.
Per ottenere il risarcimento del danno da mobbing il lavoratore dovrà agire in giudizio e dimostrare:
le condotte di cui è stato vittima;
la qualificabilità di tali condotte come mobbing;
il pregiudizio subito;
il valore economico del pregiudizio subito;
il nesso di causalità tra le condotte mobbizzanti e il danno subito;
la mancata adozione, da parte del datore di lavoro, delle misure di sicurezza necessarie a proteggere il lavoratore dal rischio di mobbing.
Inoltre, se le conseguenze del mobbing producono la morte del lavoratore o lesioni personali, Il datore di lavoro può essere considerato responsabile sul piano penale per i reati di omicidio colposo [Art. 589 cod. pen] o lesioni personali colpose [Art. 590 cod. pen.].

ASSEGNO UNICO FIGLI 2021

La legge di bilancio 2021 stanzia i Fondi per l'assegno universale figli in vista della riforma fiscale. Ecco la guida completa

Legge di bilancio 2021 e famiglia

La manovra 2021, approvata definitivamente dal Senato il 30 dicembre 2020, prevede moltissime misure per sostenere le famiglie in un momento così difficile per il nostro paese, frutto dell'emergenza sanitaria ancora in corso.

Aumentano i giorni per il congedo di paternità, vengono confermati i bonus per le mamme single che devono occuparsi di figli disabili, così come il bonus bebè e quello per l'asilo nido. Previsto anche un fondo a sostegno delle imprese per favorire il rientro delle mamme al lavoro. La misura che però, più di ogni altra desta interesse è senza dubbio l'assegno unico per i figli. Vediamo di cosa si tratta.

Cos'è l'assegno unico per i figli

L'assegno unico per i figli è una misura voluta fortemente dalla Ministra della Famiglia Elena Bonetti e rientrante nel Family Act. Esso è destinato alle famiglie con prole e viene riconosciuto a partire dal settimo mese di gravidanza fino al compimento dei 21 anni dei figli appunto, limite di età che non è previsto se il figlio è disabile. Si chiamerà "assegno unico" perché al suo interno verranno comprese tutte le detrazioni, gli incentivi, gli assegni, gli sgravi e i mini bonus già previsti per le famiglie italiane con figli, che resteranno attivi fino al prossimo 30 giugno.

Della misura beneficeranno, stando ai primi calcoli eseguiti dal Ministero delle Finanze, circa 12,5 milioni di bambini e ragazzi, con una netta prevalenza dei bambini, che ammontano a più di 10 milioni.

I Fondi destinati all'assegno universale

Come si legge nel testo della legge di Bilancio ddl n. 2054 - Tomo II "Al fine di dare attuazione a interventi in materia di riforma del sistema fiscale, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze è istituito un Fondo con una dotazione di 8.000 milioni di euro per l'anno 2022 e di 7.000 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023, di cui una quota non inferiore a 5.000 milioni di euro e non superiore a 6.000 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022 è destinata all'assegno universale e servizi alla famiglia."

Nel 2021 invece "Il Fondo assegno universale e servizi alla famiglia e altre misure correlate, di cui al comma 339 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160, è incrementato di 3.012,1 milioni di euro per l'anno 2021."

A quanto ammonta l'assegno unico

Al momento non ci sono ancora dati certi sull'ammontare dell'assegno unico. C'è chi parla di cifre comprese tra i 200 e i 250 euro, anche se è necessario attendere l'approvazione definitiva del testo da parte del Senato per avere dati certi sulle somme che verranno erogate. A questa somma base in ogni caso andrà aggiunta una parte variabile che dipenderà dall'ISEE del nucleo familiare e dalla presenza al suo interno di figli con disabilità.

Occorre attendere inoltre l'approvazione della legge delega e decreti attuativi, che difficilmente arriveranno prima della primavera 2021.

La Ministra Bonetti intanto, in attesa del testo definitivo della manovra, annuncia che ci sarà una maggiorazione dell'assegno per il terzo figlio e una compresa tra il 30 e il 50% per i figli disabili.

Da quando decorre l'assegno

Come abbiamo anticipato, se le misure frammentate che confluiranno nell'assegno unico saranno valide fino al 30 giugno 2021 è perché l'assegno unico per i figli dovrebbe partire dal primo luglio 2021.

Assegno diretto per i figli maggiorenni

A quanto pare, ma anche in questo caso occorre attendere il provvedimento specifico, l'assegno unico per i figli maggiorenni, ossia dai 18 ai 21 anni, sarà corrisposto in via diretta a condizione che siano iscritti a un corso professionale o di laurea.

(Fonte: www.StudioCataldi.it)

RUBRICA DI CINEMA E CULTURA VARIA

LA STRAGE CONTINUA. LA VERA STORIA DELL'OMICIDIO DI MINO PECORELLI

Sono trascorsi ben quarantuno anni dalla tragica morte di Carmine, più conosciuto come **Mino, Pecorelli**, il giornalista molisano (nato a Sessano il 14 giugno del 1928) ucciso a Roma la sera del 20 marzo del 1979 con quattro colpi di pistola; la produttrice **Elide Melli** ha deciso di ricostruire in un film gli ultimi anni di vita del direttore della rivista d'indagine politica e sociale *Op* (Osservatore Politico).

Mino Pecorelli fu assassinato da un sicario in via Orazio, nelle vicinanze della redazione del periodico che dirigeva; i proiettili, calibro 7,65, trovati nel suo corpo sono molto particolari, della marca *Gevelot*, assai rari sul mercato, perfino clandestino, ma dello stesso tipo di quelli che sarebbero poi stati trovati nell'arsenale della Banda della Magliana, rinvenuto nei sotterranei del Ministero della Sanità nel 1981.

La **Cosmo Production Eu** di Elide Melli, che ha spesso percorso la strada del grande racconto biografico affidandolo a importanti sceneggiatori, registi e attori, ha acquisito i diritti del libro di Raffaella Fanelli "**La strage continua. La vera storia dell'omicidio di Mino Pecorelli**" pubblicato da poco, a ottobre di quest'anno, dall'editore Ponte alle Grazie.

Le indagini sull'omicidio, rimasto irrisolto, del giornalista sono state riaperte nel febbraio del 2019 dopo l'inchiesta giornalistica di Raffaella Fanelli che la **Cosmo Production Eu** (tra i cui tanti film prodotti possiamo ricordare "**VALLANZASCA-GLI ANGELI DEL MALE",** diretto da Michele Placido, "**MARADONA-LA MANO DE DIOS",** diretto da Marco Risi e per la televisione diverse miniserie tra cui "**ERAVAMO SOLO MILLE",** diretta da Stefano Reali, dedicata alla spedizione garibaldina e "**VOLARE-LA GRANDE STORIA DI DOMENICO MODUGNO**", miniserie sceneggiata da Rulli e Petraglia e diretta da Riccardo Milani) si ripropone di ripercorrere in un film dove saranno raccontate la vita e la morte di Mino Pecorelli.

La giornalista **Raffaella Fanelli** da anni svolge un importante lavoro d'inchiesta il cui obiettivo è raccontare i tanti misteri irrisolti e le troppe ombre della nostra storia recente. Ha realizzato interviste a Salvatore Riina, Angelo Provenzano, Vincenzo Vinciguerra, Valerio Fioravanti, personaggi le cui testimonianze possono aiutarci a svelare alcuni aspetti inconfessabili del potere e della storia italiana.

La Fanelli ha negli anni collaborato con il settimanale «Oggi», «Sette», «Repubblica», «Panorama», «Visto», «Tu Style», «Stop», «Gente». Ha lavorato in televisione, prima a *Verissimo* e a *Quarto Grado*, poi a *Chi l'ha visto?* Nel 1990 ha vinto la prima edizione del Premio Smau, nel 1997 la prestigiosa Penna d'Oro per la cronaca, nel 2014 il Premio "Genio della donna" assegnato dall'UCSI, Unione Cattolica Stampa Italiana, e nel 2018 il Premio Internazionale al Giornalismo d'Inchiesta "Javier Valdez". Con Aliberti ha pubblicato nel 2011 *Al di là di ogni ragionevole dubbio, il delitto di Via Poma;* con EdizioniANordest, nel 2013 *Intervista a Cosa Nostra;* e nel 2018, per Chiarelettere, *La verità del Freddo*, il libro-intervista a Maurizio Abbatino, il boss fondatore della Banda della Magliana.

Antonella D'Ambrosio