confsal

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

UNSA

NUMERO CLXXIX GENNAIO 2021

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

# DIAMO AL MIBAC(T) UN MINISTRO VERO!

Giuseppe Urbino Segretario Nazionale Confsal-Unsa Beni Culturali

In questo particolare è delicato momento politico, nel mezzo di una grave crisi pandemica che imperversa ormai da lungo tempo e che si intreccia con purtroppo con la già incalzante crisi economica e sociale, non possiamo tralasciare la necessità che si debba riconsiderare il ruolo del MiBACT in una nuova prospettiva e soprattutto di pieno rilancio della sua attività.

Per questo ritengo utile pubblicare quanto dichiarato da Margherita Corrado su un post di Facebook, alcune proposte da tempo reiterate e un cambio di guardia su un ministro vero, attento e sensibile ai beni culturali.

1.Ripristino pianta organica MiBAC(T) oggi mancante di quasi 10.000 unità mediante assunzioni a tempo indeterminato con apertura alle professioni già negli elenchi e allargamento degli stessi;

2.Ripensamento sostanziale delle riforme Franceschini con ripristino legame territorio-musei mantenendo l'autonomia di musei, istituti e. luoghi della cultura già decretati (senza aggiungerne di nuovi) ma con soli compiti di valorizzazione;

3.Censimento dei depositi extramuseali di reperti archeologici e loro razionalizzazione;

4.Recupero al Pubblico di un ruolo primario nella erogazione dei servizi esternalizzati nei principali luoghi della cultura;

5.Censimento e verifica dell'interesse culturale x tutta l'edilizia storica extraurbana che figura nel catasto del 1939;

6.Perimetrazione e tutela organica dei centri storici;

7.Riattribuzione delle competenze (o annullamento) della Soprintendenza nazionale per il patrimonio culturale subacqueo;

8.Esclusione delle selezioni non concorsuali per tutti i ruoli dirigenziali del MiBAC(T);

9.Immediata emanazione del tariffario nazionale per le concessioni d'uso dei beni culturali che fanno capo al MiBAC(T);

10.Annullamento progetto Netflix cultura;

11.Potenziamento delle politiche di tutela e risanamento dei paesaggi;

12.Incremento delle risorse da destinare alla tutela e valorizzazione del patrimonio demoetnoantropologico e immateriale (soprattutto alla nostra memoria storica collettiva);

13.Ristabilire un rapporto equilibrato (e non di sudditanza) del MiBACT con le Università, nel rispetto delle diverse competenze e fi ria lità.

Ma soprattutto...

DIAMO AL MIBACT UN MINISTRO VERO!

L'unsa da tempo auspica un nuovo corso nella gestione dei beni culturali, nuovo corso, dettato anche da una esigenza fondamentale di far funzionare meglio le strutture periferiche che sono state svuotate del loro contenuto fondamentale di intervento sul territorio per fare posto a contenitori espositivi al fine di elevare a dismisura i visitatori e quindi il lato economico dell'operazione a scapito delle Soprintendenze. Al di là di come andrà a finire la crisi politica in atto l'unsa continuerà a sostenere le proposte migliori per un effettivo cambiamento del dicastero e a tutela dei lavoratori.

**Giuseppe Urbino**

## Sommario:


| | |
|---|---|
| RESOCONTO DELLA RIUNIONE DEL 13 GENNAIO 2021 CON IL PROF. OSANNA | 2 |
| LA CORTE DEI CONTI BOCCIA LE POLITICHE CULTURALI DEL MIBACT: "RISORSE STANZIATE IN RITARDO, CARENZA DI ORGANICO E FONDI NON SPESI" | 3 |
| REGGIA DI CASERTA, NON SOLO ANOMALIE MA VERO E PROPRIO CAOS AMMINISTRATIVO-GESTIONALE | 5 |
| OSSERVAZIONI SUI PROFILI PROFESSIONALI PER LE ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE PRESSO LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONE | 9 |
| PUBBLICO IMPIEGO: DEFINIRE I COMPARTI DI CONTRATTAZIONE E RIAPRIRE SUBITO I CONTRATTI | 11 |
| SMART WORKING PA, MISURE PROROGATE FINO AL 30 APRILE: DECRETO FIRMATO DA MINISTRA DADONE | 13 |
| OK DAL CDM AL RECOVERY PLAN: ECCO LE RISORSE PER LA PA | 14 |
| OPZIONE DONNA, PROROGA PER LA PENSIONE ANTICIPATA: I REQUISITI PER IL 2021 | 15 |
| COVID-19: CONGEDO STRAORDINARIO PER GENITORI CON FIGLI IN DAD NELLE "ZONE | 16 |
| TFS DIPENDENTI STATALI, QUANDO SPETTA DOPO PENSIONE QUOTA 100? | 17 |
| ANIME BORBONICHE GIRATO NELLA REGGIA DI CASERTA | 18 |
| LO SPORT TI ALLUNGA LA VITA. "DA GIOVENALE ALLA DUKE UNIVERSITY". | 20 |

# RESOCONTO DELLA RIUNIONE DEL 13 GENNAIO 2021 CON IL PROF. OSANNA

In data 13 gennaio 2021 la nostra organizzazione sindacale ha partecipato all'importante riunione promossa dalla Direzione Generale Musei nella persona del Prof. Osanna insieme al direttore delegato Arch. Cogotti della DRM Lazio e la Direttrice della DRM Roma dott.ssa Margozzi.

La nuova riorganizzazione del MIBACT con l'eliminazione dei Poli museali Regionali ha come in questo caso creato due Direzioni Regionali Musei sia Lazio diretta in forma delegata dall'arch. COGOTTI che la DRM musei di Roma con a capo la dott.ssa MARGOZZI.

La nuova DRM Roma per effetto di questa riorganizzazione avrà sede presso il Museo Nazionale di Castel Sant'Angelo mentre la DRM Lazio in Via Santa Croce in Gerusalemme presso gli uffici vuoti del museo Strumenti musicali.

In breve sostanza, dopo un lungo dibattito, si è concordato che il personale (soprattutto quello tecnico ed amministrativo ma senza vietare nulla anche a quello della vigilanza) possa esprimere volontariamente la propria richiesta di essere assegnato presso una delle due DRM sia Lazio che Roma oppure rimanere a Palazzo Venezia con la dott.ssa Gabrielli.

Questo determinerà il giusto riassetto anche sotto il punto di vista logistico delle due strutture direzionali ognuna con propria autonomia e distinte da quella museale autonoma costituita da Palazzo Venezia e Vittoriano diretta dalla dott.ssa Gabrielli.

In virtù di questo riassetto organizzativo oltre che poter ridefinire una organizzazione del lavoro e una distribuzione del personale per le tre realtà questa decisione ha comportato la novità più importante a favore di quei dipendenti che sicuramente sceglieranno di ritornare a Castel Sant'Angelo ossia proprio quelli che circa quattro anni fa furono di fatto "prelevati" nel vero senso della parola dall'oggi all'indomani (come tutti ricorderanno) dal Castello per essere stati portati direttamente a Palazzo Venezia, senza alcun preavviso e/o alcuna disposizione di servizio.

In quel tempo è bene sottolinearlo solo la nostra sigla sindacale UNSA contestò duramente tale azione coercitiva che ha fatto venire in mente ricordando i brutti periodi in cui tutta l'Italia dovette subire abusi, violenze e ingiustizie ai massimi esponenti.

Ma se questa è stata Storia, una brutta storia che fortunatamente si concluse anche quella vicenda che ha rasentato in un certo qual senso una vera e propria deportazione con l'incontro del 13 gennaio fortunatamente si è conclusa.

Possiamo dire di aver riportato giustizia all'interno del MIBACT e siamo stati contenti che per la prima volta lo stesso direttore generale abbia proposto la mobilità volontaria attraverso un interpello che emetterà in questi giorni e con il quale almeno quella parte di personale penalizzato tornerà nella vecchia sede di appartenenza.

Ovviamente l'interpello sarà rivolto a tutto il personale di Palazzo Venezia e quindi non è nemmeno precluso il fatto che chiunque potrà chiedere nell'ambito dell'interpello rivolgendosi alla DRM Lazio di essere assegnato ad altro diverso Istituto o diverso Museo sempre all'interno della Regione Lazio.

Ad ogni modo rimaniamo in attesa di sviluppi intorno a questa vicenda e ci rallegriamo di aver contribuito a rimettere in piedi non solo il concetto di giustizia e di una sana gestione del personale anche perchè fino ad oggi la dott.ssa Gabrielli, a nostro avviso per tutti questi quattro anni ha reso del Polo museale del Lazio una struttura che non poteva più esistere anche per come è stata diretta.

Non abbiamo mai avuto alcun timore e non l'abbiamo neppure ora quando affermiamo tali discorsi, anzi a fronte alta e con coraggio e a differenza di altri sindacati che l'hanno sostenuta vergognosamente e che oggi dovrebbero fare solo "mea culpa", noi soli come UNSA, invece, abbiamo sempre contrastato la "MALOGESTIO" di una direttrice che non poche volte ha minacciato di denunciarci quando non accettando e non tollerando che l'UNSA rendesse nota tutta una serie di deleteri comportamenti che sono stati assunti nei confronti del personale.

Potremmo a titolo di esempio ricordare varie vicende nefaste che hanno accompagnato la direzione Gabrielli:

Ad esempio la gestione sul conto terzi soprattutto, guarda caso, proprio a Castel Sant'Angelo.

Una gestione lasciata per decenni in mano sempre ad una sola figura responsabile senza mai una rotazione ciclica.

Una gestione sul conto terzi molto discutibile anche per il fatto che il Museo Nazionale di Castel Sant'Angelo era divenuto palcoscenico di concerti musicali e teatrali, come è avvenuto in più di una occasione e in cui gli attori e i musicisti appartenevano ed appartengono a quelle sigle sindacali che sono state compiacenti al delirio di onnipotenza espresso da una direzione che paradossalmente questo nostro ministero invece di redarguire ha continuato ancora oggi a premiare.

Ma non solo.

Possiamo ricordare le innumerevoli volte in cui l'UNSA è dovuta intervenire duramente richiamando le responsabilità della direzione per i mancati pagamenti al personale sia per i progetti per le aperture straordinarie tra cui anche quelli denominati ART City e così per tutte le altre aperture straordinarie.

Non vogliamo oggi citare nuovamente il lungo elenco di interventi sindacali affrontati dall'UNSA per contrastare la direzione Gabrielli ma vogliamo ricordare solo che mentre da una parte tentavamo di sanare queste situazioni nefaste e pericolose dall'altra purtroppo la stessa direzione trovava il solito appoggio incondizionato nei tavoli di contrattazione decentrata da parte di quelle sigle sindacali con le quali era riuscita ad instaurare un certo equilibrio tra dare e ricevere.

Comunque per non dilungarci più del dovuto su ciò che è stato possiamo dire e affermare che oggi si è ottenuta una grossa vittoria in quanto l'accordo raggiunto potrà ripristinare nei confronti di quei dipendenti "maltrattati vergognosamente" il loro stato di assegnazione precedente e poter rientrare nel proprio posto di lavoro.

**Vincenzo D'Indinosante**

# LA CORTE DEI CONTI BOCCIA LE POLITICHE CULTURALI DEL MIBACT: “RISORSE STANZIATE IN RITARDO, CARENZA DI ORGANICO E FONDI NON SPESI”

Lo si legge nel comunicato stampa del 22 dicembre 2020 nel quale la Corte ha analizzato la relazione sul 'Fondo per la tutela del patrimonio culturale', sottolineando il “carattere esclusivamente manutentivo dei beni culturali” che, tuttavia, non può imputarsi “a scarsa diligenza e professionalità di coloro che hanno in cura i Beni artistici, ma, piuttosto, a scarse risorse finanziarie”.

“Pur considerando la natura, la tipologia e la complessità della tutela e conservazione del bene pubblico, la gestione degli interventi è apparsa per lo più contrassegnata da una logica dell’emergenza”.

Il comunicato stampa del 22 dicembre 2020 della Corte dei Conti sintetizza le politiche culturali in tema di tutela del patrimonio attuate dal Mibact negli ultimi anni.

Sottolineando il “carattere esclusivamente manutentivo dei beni culturali” che, tuttavia, non può imputarsi “a scarsa diligenza e professionalità di coloro che hanno in cura i Beni artistici, ma, piuttosto, a scarse risorse finanziarie”.

In ogni caso vale la pena scorrere l’analisi completa della relazione sul *Fondo per la tutela del patrimonio culturale* istituito dal Peccato che risultino in gran parte disattesi gli intenti iniziali, come spiegato nella relazione della Corte dei Conti. Innanzitutto lo strumento del fondo si presenta ancora orientato nell’ottica di interventi di natura emergenziale “in cui prevalgono finalità per lo più manutentive, a carattere di urgenza e/o messa in sicurezza e recupero del patrimonio, in quasi tutti i settori”.

**Continua →→**

Inoltre, si rilevano ritardi nello stanziamento di adeguate risorse, insieme alla considerazione che, data l'entità del patrimonio culturale, "l'investimento assume spesso natura di ordinaria prevedibilità".
In aggiunta, dal momento che l'articolazione del Mibact sul territorio impone un necessario e stretto coordinamento tra i diversi livelli di governo, soprattutto nella fase della programmazione degli interventi, sarebbero necessarie "risorse finanziarie certe e orientate all'interno di un quadro strategico complessivo, nonché implementare le competenze tecnico scientifiche del personale amministrativo evidenziando, peraltro, la grossa carenza di organico presente presso il Mibact".
Un ultimo punto riguarda il monitoraggio. Sul terreno procedurale, si osserva che i decreti ministeriali relativi alla programmazione 2016-2018, 2019 e 2020, presentano in allegato l'elenco degli interventi da effettuarsi nelle regioni. Tuttavia, "pur in presenza di parere positivo di entrambe le commissioni", è stata rilevata una "assenza di un cronoprogramma degli interventi" e una "richiesta di una maggiore celerità e tempestività nella trasmissione della documentazione agli organismi consultivi". Non è tutto.
Le rimodulazioni intervenute nel corso del triennio non sono state oggetto di consultazione "né presso il Consiglio – anche se all'epoca non ancora costituito – né presso le rispettive commissioni parlamentari di Camera e Senato".
Saltano agli occhi anche altre questioni. Tutt'altro che marginali. A partire dalle risorse a disposizione.
"Per il triennio 2016-2018, relativamente allo stanziamento definitivo dei complessivi 300 milioni di euro e dei relativi impegni del fondo, si evidenzia un progressivo aumento del volume dei residui". Oltre 18 milioni per il 2016, poco meno di 12 milioni per il 2017, più di 28 milioni per il 2018 e quasi 29 milioni per il 2019.
In aggiunta c'è che "solo il 20,87% degli interventi ha raggiunto la fase esecutiva".
Non è finita. Nella Relazione è rilevato anche "un notevole fattore di criticità gestionale". "In estrema sintesi – si legge – la coesistenza di più impianti informativi in capo ai diversi soggetti istituzionali competenti, in settori e per finalità differenti ma tra loro non dialoganti, causa l'assenza di una raccolta esaustiva, presupposto necessario per un compiuto monitoraggio e una idonea valutazione".
Interpellato da *ilfattoquotidiano.it* l'Ufficio stampa del Mibact assicura che la relazione della Corte dei Conti é al vaglio ma che, comunque, il quadro che ne risulta non costituisce una bocciatura alle politiche intraprese.
"Le risorse per la tutela e la valorizzazione del patrimonio, già storicamente poche, sono state ulteriormente rese più esigue dalle necessità di provvedere al contrasto alla pandemia. Insomma abbiamo cercato di far fronte alle urgenze con quanto a disposizione.
Di più proprio non sarebbe stato possibile. In quanto allo scarso numero di personale nelle sedi locali delle Soprintendenze, ne siamo consapevoli al punto che speriamo di provvedere al più presto a nuovi concorsi", ha spiegato l'Ufficio stampa.
Aggiungendo che "i residui", a fronte dell'esiguità degli stanziamenti, non sono altro che la naturale conseguenza di una macchina amministrativa farraginosa oltre misura.
Mibact. (Fonte: il Fatto Quotidiano - *di Manlio Lilli* )

# REGGIA DI CASERTA, NON SOLO ANOMALIE MA VERO E PROPRIO CAOS AMMINISTRATIVO-GESTIONALE

Si pubblica la nota unitaria inviata al Capo di Gabinetto, al Segretario Generale, al Direttore Dell'organismo Indipendente di Valutazione della Performance, al Direttore Generale Organizzazione, Al Direttore Generale Musei, Al Segretario Regionale per la Campania, alle Segreterie Nazionali, alle Segreterie Territoriali e al Direttore Generale della Reggia di Caserta

Le scriventi Organizzazioni Sindacali portano, ancora una volta, all'attenzione dei vertici ministeriali le gravi carenze gestionali e le non corrette relazioni sindacali che, nonostante la disponibilità manifestata dalle OO.SS nelle ultime contrattazioni decentrate locali (ultima del 13 gennaio 2021), continuano ad imperare alla Reggia di Caserta. Tutto ciò, nonostante le scriventi - oltre ad una leale e proficua collaborazione - avessero più volte messo in guardia la dirigenza sulle anomalie gestionali ed amministrative in essere.

Ormai è prassi convocare le OO.SS. per la Contrattazione, concordare e, quindi, sottoscrivere gli argomenti all'ordine del giorno che poi vengono disattesi completamente con successivi Ordini di Servizio difformi dagli accordi sottoscritti tra le parti.

Le anomalie che andiamo a denunciare agli organi nazionali del Ministero ed alle Segreterie Nazionali delle OO.SS. spesso non passano neanche per una "informazione preventiva".

Accade, infatti, che:

**VERBALI DI CONTRATTAZIONE E SOTTOSCRIZIONE ACCORDI**

Le scriventi Organizzazioni Sindacali non possono più tollerare il comportamento di questa dirigenza, e di chi gestisce attualmente le relazioni sindacali che, in spregio alle più elementari norme di rispetto reciproco, per l'ennesima volta non ha provveduto a stilare ed inviare il verbale della riunione di Contrattazione del 13 gennaio 2021, né si è degnata di rispondere alle sollecitazioni delle OO.SS. Tale prassi, che ricorre ormai da più di un anno e mezzo, è oltremodo insopportabile in quanto adusa in un'Amministrazione dello Stato.

**GESTIONE DEL PERSONALE**

**Turni di lavoro**

Duole sottolineare come l'attuale dirigente si ostini nel perpetrare azioni amministrative contrarie al C.C.N.L. e C.C.I.M. di riferimento, alla normativa statale e persino alla Costituzione della Repubblica Italiana!

Un esempio lampante è il servizio del mese di febbraio 2021 del personale turnista (ved. allegato) che risulta costellato di irregolarità, a partire dall'assegnazione di riposi non maturati per taluni dipendenti, sino alla mancata fruizione del riposo settimanale per molti altri, configurando violazioni di Contratto e di norme Costituzionali che da esso scaturiscono (art. 36 della Costituzione che recita: "*Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale… e non può rinunziarvi*").

**Festivi**

Per quanto riguarda, invece, l'espletamento dei turni festivi con relativa indennità di turnazione, nella riunione di Contrattazione del 13 gennaio 2021 la dirigente aveva assicurato (e quindi concordato con le OO.SS. presenti al tavolo contrattuale) che i lavoratori non sarebbero stati penalizzati a livello economico dalla chiusura del fine

**Continua →→**

settimana e che sarebbero stati rispettati il numero di festivi secondo il C.C.N.L. ed il C.C.I.M. di riferimento che fissa a 1/3 il limite minimo e al 50% quello su base volontaria.
Atteso che su 106 lavoratori sono 65 i turnisti che hanno chiesto di effettuare almeno la metà dei festivi, non si comprende perché la dirigente abbia stabilito in numero di 22 le unità presenti la domenica.
Se la matematica non è un'opinione, questi lavoratori svolgeranno un solo turno ogni tre festivi, mentre i restanti 41 che non hanno chiesto il superamento di 1/3 non possono svolgere nemmeno un turno. Non c'è bisogno di un algoritmo per comprendere che ogni domenica vanno messi in servizio il 50% di 65 (quindi 32 lavoratori) e il 33% di 41 (quindi almeno altri 13 lavoratori): in tutto 45 unità. Al di sotto di questo numero, si incorre negli errori grossolani e nelle violazioni di legge sopracitate.
I lavoratori turnisti svolgono 35 ore di lavoro settimanale, hanno diritto al riposo dopo sei giorni ed allo svolgimento dei turni festivi come da C.C.N.L. Il Ministero, ordinando la chiusura dei musei nei giorni di sabato e domenica, non ha "vietato" di mettere il personale in servizio (che anzi può beneficiare di un periodo di formazione sia sulla sicurezza che su tematiche riguardanti mostre, collezioni e l'intero complesso vanvitelliano, al fine di migliorare l'accoglienza in vista della ripresa a pieno regime) anche perché, in tal caso, si sarebbe preoccupato di fornire per i lavoratori un codice di esenzione nel sistema di gestione Europaweb. Cosa che, ovviamente, non è accaduta.

Ferie

Con la Comunicazione di Servizio nr. 35 del 10/11/2020, in relazione alle ferie residue del 2020, la dirigente invitava il personale della Reggia a scegliere tra due opzioni: 7 giorni da usufruire tra il periodo di Gennaio ed Aprile 2021 e programmabili anche successivamente sulla propria isola informativa; oppure 12 giorni da programmare sulla propria isola informativa entro il 13/11/2020 con richieste di 3 giorni cadauna ad esclusione della prima settima di gennaio 2021 e periodo pasquale. Tutti i lavoratori hanno effettuato una delle due scelte. L'Amministrazione, poi, con comunicazione di servizio n. 2 del 21.01.2021 prot. n. 404 imponeva a tutto il personale di programmare le ferie residue anno 2020 tra i mesi di febbraio, marzo ed aprile disattendendo completamente la suddetta comunicazione n. 35 chiedendo appunto la programmazione anche a chi aveva concesso di poter usufruire di 7 giorni di ferie nel periodo gennaio-aprile 2021 senza vincoli di frazionamenti nei mesi e anche in maniera continua
La norma, è bene ricordarlo all'Amministrazione, prevede che se con un successivo ordine di servizio si modificano le disposizioni del precedente, allora quest'ultimo deve essere annullato.
Il risultato è che ci sono due ordini di servizio sulla stessa materia ma in disaccordo tra loro!

**MANSIONARIO/ DISCIPLINARE POSTAZIONI**

In più occasioni, le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno chiesto alla dirigente che in tutte le postazioni del museo fosse presente un disciplinare contenente le regole di comportamento che il dipendente è tenuto ad osservare durante l'espletamento del servizio (specie in questo momento di emergenza sanitaria), le norme di sicurezza da rispettare e far rispettare ai visitatori e le azioni da intraprendere in caso di utilizzo di dispositivi elettrici, informatici, di allarme e di videosorveglianza. Ad oggi, nulla è stato fornito al personale.
Stesso discorso per il turno espletato in orario notturno che, per la natura stessa del servizio, risulta essere quello che maggiormente espone a rischi il personale. La mancanza di un "disciplinare scritto", l'obsolescenza del sistema di videosorveglianza, i continui malfunzionamenti del sistema di allarme e l'esiguo numero di lavoratori presenti in servizio (in genere 4 o 5, talvolta 3!), mettono a repentaglio sia la sicurezza del museo che quella dei lavoratori coinvolti.

**Continua →→**

**BENESSERE PSICO-FISICO DEI LAVORATORI**

Nell'incontro del 13 gennaio scorso, abbiamo chiesto spiegazioni in merito al fatto che numerosi uffici fossero al gelo a causa dell'asportazione dei caloriferi e che i dipendenti svolgessero il servizio con stufette di fortuna (non a norma), tra i grovigli di cavi informatici sparsi sul pavimento (non a norma), e l'amministrazione ci ha risposto che si doveva procedere a tinteggiare ma che poi i lavori non erano più iniziati. Fine. Quindi, i dipendenti degli uffici coinvolti continuano a lavorare al freddo.

Nel corso degli ultimi quattro mesi, le scriventi OO.SS. hanno chiesto che fosse riparato/ripristinato l'asfalto dell'accesso dipendenti in via Gasparri dove si sono aperte delle voragini pericolosissime per i pedoni, per le auto e per le biciclette. A ogni riunione, la risposta è che si sta procedendo alla stipula del contratto con la ditta e dei lavori nemmeno l'ombra.

**MANCATA OSSERVANZA DEI PROPRI ORDINI DI SERVIZIO**

La dirigente della Reggia di Caserta si distingue, tra l'altro, anche per la mancata osservanza degli Ordini di Servizio che lei stessa provvede ad emanare. È il caso dell'OdS nr. 7 del 30 marzo 2020, avente ad oggetto il "Rinnovo del Coordinamento del personale di custodia, vigilanza, fruizione e accoglienza", nel quale si specifica che la disposizione resta valida fino al 1 aprile 2021, quindi un anno dall'entrata in vigore e dopo il quale si deve procedere a nuovo interpello. Ebbene, ignorando il suo stesso Ordine di Servizio, la dirigente in data 23 dicembre 2020 emanava l'OdS nr. 28 con la quale disponeva la rotazione degli incarichi del Coordinamento del Personale di Vigilanza, l'entrata in vigore dell'OdS il 1 gennaio 2021 e la durata di un anno. Informata della grave anomalia, nella riunione del 13 gennaio scorso (completamente videoregistrata per consentire la stesura del verbale visto che l'amministrazione si è presentata in Contrattazione senza nominare un verbalizzante) la dirigente ammetteva di aver commesso un errore al quale avrebbe subito posto rimedio. Ad oggi, tutto tace e in vigore vi sono due Ordini di Servizio contrastanti.

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Nella contrattazione decentrata locale del 21.12.2020 l'Amministrazione comunica alle OO.SS e alle RSU presenti che, in riferimento all'accordo concernente la determinazione dell'indennità di posizione organizzativa 2020, e al protocollo d'intesa relativo ai criteri di conferimento e revoca della predetta indennità, sottoscritti dall'Amministrazione Centrale e dalle OO.SS. in data 27 ottobre 2020, la Reggia di Caserta aveva ricevuto dalla Direzione Generale Musei, sulla base dell'art. 1 del protocollo d'intesa sopra richiamato, un budget che consentiva l'attribuzione di n. 3 posizioni organizzative, 2 di fascia A ed 1 di fascia B. All'uopo, poiché l'Amministrazione aveva già assegnato, con decreto n. 63 del 24 luglio 2020, una delle due posizioni organizzative di fascia A al Segretario Amministrativo, era necessario procedere all'assegnazione retroattiva delle due residue posizioni (1 di fascia A e 1 di fascia B), avviando una procedura di interpello. Le OO.SS. dichiaravano di restare in attesa di essere informate sulle risultanze dell'interpello e delle successive assegnazioni delle Posizioni Organizzative.

Accade, invece, che:

- Con interpello interno del 21.12.2020 prot. n. 8546 viene chiesta ai funzionari della Reggia di Caserta di inoltrare, entro il 28.12.2020, specifica manifestazione d'interesse indicando per quale posizione organizzativa (fascia A o fascia B) intendessero candidarsi. All' esito della procedura di interpello, l'Amministazione dichiara che "*valutate le domande pervenute assieme nelle modalità previste dal richiamato Accordo sindacale, assegnerà le posizioni organizzative ai funzionari selezionati e ne darà comunicazione a tutto il personale, alle OO.SS. e alle RSU*";
- Con decreto n. 109 del 31.12.2020 sono assegnate le due posizioni organizzative retroattive di fascia A e di fascia B.

**Continua →→**

Chiaramente, come è d'uso ormai per l'Amministrazione della Reggia di Caserta, le OO.SS. vengono informate degli esiti della procedura soltanto il 12.01.2021 con invio per mail del decreto di assegnazione, e semplicemente perché le scriventi OO.SS. avevano richiesto il 07.01.2021 un tavolo di confronto in cui, tra le diverse materie oggetto dell'incontro, c'erano anche i criteri di assegnazione delle residue posizioni organizzative.

Evidentemente soltanto in quel preciso momento l'Amministrazione si era ricordata di doverci informare sull'assegnazione delle posizioni organizzative contravvenendo, come d'uso, a quanto contrattato.

Dalla lettura del decreto, lo stesso inviato ai funzionari che avevano partecipato all'interpello, non si evincevano i pesi dei criteri di valutazione adottati per la valutazione.

Nella contrattazione del 13.01.2021 le OO.SS chiedono informazione circa i suddetti criteri e viene fuori che:

1. l'amministrazione non si era preoccupata di richiedere la presentazione di un C.V. ai funzionari partecipanti da cui evincere il grado di specializzazione e di professionalità richieste per determinati compiti e/o l'elevata competenza amministrativa, tecnica o scientifica.

Non è possibile che la dirigente risponda che il protocollo d'intesa tra Amministrazione Centrale e OO.SS., allegato alla Circolare n. 16130 del 30.11.2020 della DG Musei, non prevedesse la presentazione di un CV!!;

2. non erano stati, poi, stabiliti a priori, informando attraverso il suddetto interpello i partecipanti, quali sarebbero stati i pesi numerici stabiliti dall'Amministrazione della Reggia per ciascuna voce della prima e seconda area di valutazione, a cui nell'accordo è assegnato soltanto un punteggio massimo, in modo da determinare su scale di gradazione prefissate il corrispondente punteggio da attribuire;

In esito poi alla richiesta di accesso agli atti avanzata da alcuni dei funzionari della Reggia è risultato 41325che:

3. l'interpello chiedeva di partecipare o per la fascia A o per la fascia B ma, avendo due funzionari richiesto di partecipare per entrambe ed essendo stati ammessi e valutati la procedura risulta inficiata e da annullare perché in difformità con il suddetto protocollo;

4. dalla scheda di valutazione, prodotta soltanto con l'accesso agli atti, si evince che sono stati attribuiti ai candidati per la fascia A soltanto i criteri di valutazione relativi alla prima area di valutazione (max 50 punti) e ai candidati di fascia B soltanto i criteri di valutazione relativi alla seconda area di valutazione (max 50 punti) mentre, chiaramente, andavano attribuiti entrambi i criteri ad entrambe le fasce A e B; infatti il punteggio finale doveva essere espresso in centesimi (..../100) come da accordo.

Il risultato è una procedura inficiata di vizi ed errori e per i cui atti è stato già richiesto l'annullamento in autotutela. Chiaramente le OO.SS. appoggiano tale richiesta e chiedono una procedura trasparente e corretta.

Ancora una volta, sperando che sia veramente l'ultima, si manifesta il dissenso delle OO.SS. della Reggia di Caserta per la disorganizzazione amministrativa che regna sovrana e per la volontà di dirigerla disattendendo continuamente le norme del C.C.N.L. e i regolamenti.

Chiediamo, quindi, che tutte le irregolarità denunciate vengano sanate *ad horas*. I lavoratori della Reggia di Caserta sono veramente stanchi.

**Lettera Firmata**

# RICEVIAMO E PUBBLICHIAMO

## OSSERVAZIONI SUI PROFILI PROFESSIONALI PER LE ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE PRESSO LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONE

Si pubblica quanto predisposto dalla Dott.ssa Tiziana Benini quale contributo e/o osservazioni, in merito al negoziato che si è già avviato presso l'Aran, relativo ai profili professionali per le attività di comunicazione e informazione presso le Pubbliche Amministrazione.

Semplice, digitale, normale. Scalda i motori la riforma della comunicazione istituzionale, sulle spalle vent'anni anni e alcune ombre. Tra le parole chiave: trasparenza amministrativa, Amministrazioni come palazzi di vetro, una rivoluzione iniziata con la legge 241 che torna ora sotto i riflettori.

La bozza, presentata dalla Funzione Pubblica, è un documento a cui hanno lavorato i rappresentanti di tutte le Categorie coinvolte.

Tanti i ringraziamenti a chi non ha rinunciato durante una strada così lunga e al ministro Dadone che considera la riforma di settore un obiettivo irrinunciabile e da realizzare velocemente.

Nel documento preparato per il tavolo Aran e la negoziazione

1) Sono lamentati i ritardi di applicazione e in generale i ritardi della riforma del quadro normativo generale.

OSSERVAZIONI. Va esplicitato un quadro sanzionatorio incisivo per le amministrazioni e i giornalisti iscritti all'albo che non rispettano la normativa e la trasparenza amministrativa o ne traggono profitto, con sanzioni di carattere disciplinare e pecuniario unitamente a sanzioni penali nei casi più gravi.

2) Nella riforma è introdotta la separazione tra profili di informazione e di comunicazione e marketing chiesta da decenni da tutti gli ordini professionali.

OSSERVAZIONI. Va esplicitato un quadro sanzionatorio incisivo per le amministrazioni e i giornalisti iscritti all'albo che non rispettano la normativa e la trasparenza amministrativa o ne traggono profitto, con sanzioni di carattere disciplinare e pecuniario fino al penale nei casi più gravi.

3) Nel documento è citata l'esigenza di fare una ricognizione veloce e a tappeto del personale che svolge compiti relativi ai profili professionali in discussione per realizzare la messa a punto delle aree.

OSSERVAZIONI. Va inserito l'obbligo per le amministrazioni, esplicitando i termini e le sanzioni in caso di inadempienza. Va specificata la piattaforma contrattuale di inquadramento: in alcune amministrazione convive personale classificato come dipendente pubblico con personale con classifiche contrattuali diverse.

4) L'altra novità è la creazione di un'area unica per le diverse attività in cui entra anche tutto il mondo digitale.

OSSERVAZIONI. Il settore digitale comprende anche la tecnologia ed è in continua evoluzione. Si suggerisce di inserire tutti i profili

**Continua →→**

professionali legati alle nuove tecnologia e messi di comunicazione e quelli relativi alla progettazione, in una sotto-area a parte. Va inserita anche la formazione continua, perché se oggi i social network sono protagonisti, domani la scena potrebbe cambiare a favore di nuove soluzioni comunicative.
Inoltre alcune amministrazioni hanno contenuti originali che si prestano a medium diversi: da una scoperta scientifica si può costruire un video-gioco o il set di un film, e sui modelli educativi dello sport si può pensare una campagna di comunicazione istituzionale.
5) Nell'area della comunicazione è stata ricompresa la comunicazione internazionale.
OSSERVAZIONI. Va specificato il target di riferimento. Vanno dettagliati gli ambiti di attività e i profili professionali.
Un conto sono gli operatori della comunicazione con competenze linguistiche, un conto sono le tecniche di strategia e comunicazione adottate in organismi internazionali. L'ambito internazionale presuppone una serie di titoli di studio e specificità professionali legate ai contesti in cui si opera. Si tratta di un'area di alta formazione.
6) Il timing per la riforma per la riforma potrebbe essere lungo.
OSSERVAZIONI.
La legge 150 del 2000 è stata approvata all'unanimità ma ha avuto un iter lungo.
Considerando lo stato di emergenza sopravvenuto con la pandemia e le criticità connesse per il mondo della comunicazione, dall'infodemia alle campagne di disinformazione, le fake news, la politicizzazione dell'informazione, si propone al ministro della Funzione Pubblica di proteggere la riforma con la decretazione d'urgenza.
7) Alcuni passaggi della legge 150 vanno richiamati per intero, citiamo l'art. 1.
"Le attività di informazione e di comunicazione sono, in particolare, finalizzate a: a) illustrare e favorire la conoscenza delle disposizioni normative, al fine di facilitarne l'applicazione;
b) illustrare le attività delle istituzioni e il loro funzionamento;
c) favorire l'accesso ai servizi pubblici, promuovendone la conoscenza;
d) promuovere conoscenze allargate e approfondite su temi di rilevante interesse pubblico e sociale;
e) favorire processi interni di semplificazione delle procedure e di modernizzazione degli apparati nonché la conoscenza dell'avvio e del percorso dei procedimenti amministrativi;
f) promuovere l'immagine delle amministrazioni, nonché quella dell'Italia, in Europa e nel mondo, conferendo conoscenza e visibilità ad eventi d'importanza locale, regionale, nazionale ed internazionale.
6. Le attività di informazione e di comunicazione istituzionale di cui alla presente legge non sono soggette ai limiti imposti in materia di pubblicità, sponsorizzazioni e offerte al pubblico".
Sembra opportuno ribadire principi scritti così chiaramente e riportarli nella nuova normativa per maggiore chiarezza.
8) Monitoraggio. Cosa è successo in 20 anni?
OSSERVAZIONI.
I principi della legge 150 sono stati recepiti in molte amministrazioni e enti locali e centralmente, nelle Forze Armate e di Polizia, per i ministeri degli Affari Esteri, Interni, Difesa, Giustizia. In una amministrazione in particolare il mancato rispetto delle norme ha permesso l'utilizzo massiccio di personale esterno attraverso le società in house o partecipate del ministero nei profili di operatori e comunicatori presenti in strutture come URP e uffici stampa. Un aspetto che si illustra al tavolo anche per evidenziare un aspetto in cui potrebbe aver inciso il ritardo della riforma.

**Tiziana Benini**

NOTIZIE DALLA CONFEDERAZIONE CONFSAL

# PUBBLICO IMPIEGO: DEFINIRE I COMPARTI DI CONTRATTAZIONE E RIAPRIRE SUBITO I CONTRATTI

Si è svolta il giorno 26.01.2021 in modalità telematica la riunione con l'Aran sul Contratto Quadro per la definizione dei comparti e delle aree per il periodo 2019-2021, atto propedeutico alla riapertura dei CCNL dei singoli comparti del pubblico impiego.

Per la Confsal hanno partecipato Massimo Battaglia, Elvira Serafini e Gianni Recchia.

All'esito dell'incontro, Angelo Raffaele Margiotta, Segretario Generale della Confsal ha dichiarato «Definiamo velocemente questo Accordo per dare un segnale alla politica, ponendo le condizioni di base per la riapertura immediata delle trattative per i contratti dei dipendenti pubblici».

«L'Accordo sui Comparti, per la Confsal, dovrà tener conto anche di sezioni specifiche laddove necessario, ad esempio in riferimento alle professioni sanitarie.

Chiariti alcuni aspetti chiave, abbiamo il dovere come Confederazione di giungere in brevissimo tempo a parlare di nuovi contratti per il personale, capaci di innovare la PA, dare dignità al lavoro pubblico, valorizzare le professionalità e la carriera e dare gratificazione economica ai lavoratori, in una Amministrazione Pubblica più efficiente e più efficace»

La riunione è stata aggiornata, per l'analisi da parte dell'Aran delle diverse posizioni espresse dalle Confederazioni, a un paio di settimane.

# NOTIZIE DALLA FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

# ISEE 2021

## DOCUMENTI NECESSARI PER LA COMPILAZIONE DELLA DICHIARAZIONE SOSTITUITIVA UNICA

☐ Codice Fiscale e Documento d'identità del dichiarante
☐ Codice Fiscale di tutti i componenti del nucleo familiare ed eventualmente del coniuge non residente e del figlio a carico non convivente (se il figlio non è coniugato o se non ha figli o se di età inferiore a 26 anni)
☐ Contratto di affitto registrato (in caso di residenza in locazione)

### REDDITI
**Per le DSU presentate nel 2021 il reddito di riferimento è quello del 2019**

☐ Modello 730 e/o Modello Redditi 2020 (redditi 2019) e (per i dipendenti/pensionati) modello CU 2020 (redditi 2019)
☐ Certificazioni e/o altra documentazione attestante compensi, indennità, trattamenti previdenziali e assistenziali, redditi esenti ai fini Irpef, redditi prodotti all'estero, borse e/o assegni di studio, assegni di mantenimento per coniuge e figli, compensi erogati per prestazioni sportive dilettantistiche (ivi compreso somme percepite da enti musicali, filodrammatiche e similari) etc…
☐ IRAP per imprenditori agricoli
☐ Per i residenti in Trentino è obbligatorio dichiarare tutte le indennità Provinciali percepite (Assegno Unico Provinciale (quota A e quota B, Assegno per le famiglie numerose, indennità reddituali collegate all'ICEF))

### PATRIMONIO MOBILIARE E IMMOBILIARE al 31/12/2019
☐ Documentazione attestante il valore del patrimonio mobiliare (depositi bancari e/o postali, libretti di deposito, titoli di stato, obbligazioni, azioni, BOT, CCT, buoni fruttiferi, fondi di investimento, forme assicurative di risparmio e qualsiasi altra forma di gestione del patrimonio mobiliare) anche detenuto all'estero
☐ Tipologia (esempio: conto, conto deposito, deposito vincolato etc) e numero identificativo del rapporto patrimoniale, codice fiscale dell'istituto bancario o società di gestione del patrimonio, data di apertura ed eventualmente di chiusura dei rapporti patrimoniali
☐ Giacenza media annua riferita a depositi bancari e/o postali (estratti conto trimestrali e/o mensili)
☐ Per lavoratori autonomi e società: patrimonio netto risultante dall'ultimo bilancio presentato ovvero somma delle rimanenze finali e dei beni ammortizzabili al netto degli ammortamenti
☐ Certificati catastali, atti notarili di compravendita, successioni, e/o altra documentazione sul patrimonio immobiliare, anche se detenuto all'estero (fabbricati, terreni agricoli, aree edificabili). Valore IMI dell'immobili detenuti all'estero
☐ Atto notarile di donazione di immobili (solo per le richieste di prestazioni sociosanitarie residenziali)
☐ Certificazione della quota capitale residua dei mutui stipulati per l'acquisto e/o la costruzione degli immobili di proprietà

### IN CASO DI PRESENZA DI DISABILITA'
☐ Certificazione della disabilità (denominazione dell'ente che ha rilasciato la certificazione, numero del documento e data del rilascio) ed eventuali spese pagate per il ricovero in strutture residenziali (nell'anno precedente la presentazione della DSU) e/o per l'assistenza personale (detratte/dedotte nella dichiarazione dei redditi del secondo anno precedente a quello di presentazione della DSU)

### AUTOVEICOLI E IMBARCAZIONI
**di proprietà alla data di presentazione della DSU**

☐ Targa o estremi di registrazione al P.R.A. e/o al R.I.D. di autoveicoli e motoveicoli di cilindrata pari o superiore a 500cc, di navi e imbarcazioni da diporto.

**Attenzione!**
**per l'Isee 2021 l'anno di riferimento per il patrimonio è lo stesso che per i redditi: il 2019.**

Per informazioni Cesare – Simona
servizi@confsal-unsa.it

Cesare 335,6351729
Simona 347,6047624

# 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**

# SMART WORKING PA, MISURE PROROGATE FINO AL 30 APRILE: DECRETO FIRMATO DA MINISTRA DADONE

Smart working prorogato nella Pubblica Amministrazione fino al 30 aprile 2021

La ministra della Pubblica Amministrazione, Fabiana Dadone, ha firmato il decreto del 20 gennaio 2021, che proroga al 30 aprile 2021 le modalità organizzative, i criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile stabiliti dal decreto ministeriale del 19 ottobre 2020, allineandone la validità alla durata dello stato d'emergenza.

DECRETO

Lo smart working nella Pa al 50% era stato introdotto il 19 ottobre ed era stato prorogato a dicembre fino alla fine di gennaio. Ora arriva una nuova proroga fino al 30 aprile.

Resta ferma l'intenzione del ministro Dadone, qualora si creassero le condizioni, di riprendere le interlocuzioni con le organizzazioni sindacali per definire il quadro normativo e regolamentare del lavoro agile dopo il lungo periodo di necessaria deroga emergenziale.

Decreto ministeriale del 19 ottobre 2020, smart working nella Pa

Lo scorso 19 ottobre, la ministra Dadone ha firmato il decreto ministeriale sullo smart working che attua le norme del decreto Rilancio.

Il testo prevede che ogni amministrazione assicuri lo svolgimento del lavoro agile (su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale) almeno al 50% del personale (natural-mente si parla del personale impegnato in attività che possono essere svolte secondo questa modalità).

Ecco gli altri punti importanti

gli enti, tenendo anche conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, assicurano in ogni caso le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le loro potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato;

il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto, con una equilibrata flessibilità e comunque alla luce delle prescrizioni sanitarie vigenti e di quanto stabilito dai protocolli di sicurezza;

le amministrazioni adeguano i sistemi di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile. Il dirigente, verificando anche i feedback che arrivano dall'utenza e dal mondo produttivo, monitora le prestazioni rese in smart working da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo;

lo smart working si svolge di norma senza vincoli di orario e luogo di lavoro, ma può essere organizzato per specifiche fasce di contattabilità, senza maggiori carichi di lavoro. In ogni caso, al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Inoltre, i dipendenti in modalità agile non devono subire penalizzazioni professionali e di carriera;

le amministrazioni si adoperano per mettere a disposizione i dispositivi informatici e digitali ritenuti necessari, ma comunque rimane consentito l'utilizzo di strumentazione di proprietà del dipendente;

l'amministrazione favorisce il lavoro agile per i lavoratori disabili o fragili anche attraverso l'assegnazione di mansioni diverse e di uguale inquadramento. In ogni caso, promuove il loro impegno in attività di formazione;

nella rotazione del personale, l'ente fa riferimento a criteri di priorità che considerino anche le condizioni di salute dei componenti del nucleo familiare del dipendente, della presenza di figli minori di quattordici anni, della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, ma anche del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza;

data l'importanza della continuità dell'azione amministrativa e della rapida conclusione dei procedimenti, l'ente individua comunque ulteriori fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto a quelle adottate.

**(Fonte: orizzontescuola.it)**

# OK DAL CDM AL RECOVERY PLAN: ECCO LE RISORSE PER LA PA

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza – Next Generation Ue, approvato ieri dal Consiglio dei ministri, contiene interventi importanti per la Pubblica amministrazione sull'asse digitalizzazione e innovazione, uno dei tre principali in cui si articola il Pnrr.

L'impegno chiave è quello di cambiare la Pa per favorire l'innovazione e la trasformazione digitale del settore pubblico, dotandola di infrastrutture moderne, interoperabili e sicure. A questo si accompagna l'obiettivo di accelerare, all'interno di un quadro di riforma condiviso, i tempi della giustizia e di favorire la diffusione di piattaforme, servizi digitali e pagamenti elettronici presso le pubbliche amministrazioni e i cittadini.

La realizzazione degli obiettivi di crescita digitale e di modernizzazione della macchina pubblica costituisce una chiave di rilancio del sistema Paese. Questa componente si sostanzia da un lato nella digitalizzazione della Pubblica amministrazione e nel miglioramento delle competenze digitali del personale della Pa, dall'altro nel rafforzamento e nella riqualificazione del capitale umano nella Pa e in una drastica semplificazione burocratica.

Fondamentale è, inoltre, il passaggio al cloud computing, una delle sfide più importanti per la digitalizzazione del Paese, in quanto costituisce il substrato tecnologico che abilita lo sviluppo e l'utilizzo di nuove tecnologie, senza dimenticare le ricadute sul necessario raggiungimento dell'obiettivo di avere banche dati pienamente interconnesse. Ma in questo quadro particolare valore rivestono pure l'impatto di genere (ad esempio in relazione allo sviluppo dello smart working e all'accesso a posizioni dirigenziali) e quello sui giovani (ad esempio in relazione al reclutamento straordinario per l'esecuzione del Pnrr).

Complessivamente il capitolo digitalizzazione, innovazione e sicurezza della Pa beneficia di fondi per 11,45 miliardi. Le tre voci principali riguardano:

7,95 miliardi per la digitalizzazione, suddivisi in 5,57 miliardi per la Cittadinanza Digitale, Servizi e Piattaforme Abilitanti, 1,25 miliardi per le Infrastrutture digitali e cyber security, 1,13 miliardi per i Dati e l'interoperabilità;

1,5 miliardi per la Modernizzazione della Pa, suddivisi in 720 milioni per PA Competente: rafforzamento e valorizzazione del capitale umano, 480 milioni per la PA semplice e connessa: semplificazione delle procedure e digitalizzazione dei processi, 210 milioni per la PA capace: reclutamento di capitale umano, 100 milioni per la PA Smart: creazione di Poli Territoriali per il reclutamento, la formazione, il coworking e lo smart-working;

2 miliardi per l'innovazione organizzativa della Giustizia.

Naturalmente, gli interventi a sostegno di una Pa più digitale ed efficiente toccano, trasversalmente, molti altri settori, dalla sanità alla scuola, dal fisco alla ricerca, dal lavoro alla cultura.

# OPZIONE DONNA, PROROGA PER LA PENSIONE ANTICIPATA: I REQUISITI PER IL 2021

Il trattamento per la pensione anticipata dedicato alle donne è stato prorogato anche per il 2021 con la nuova legge di bilancio: possono accedervi le lavoratrici dipendenti nate fino al 1962 e le autonome nate fino al 1961

Opzione donna, la misura di trattamento pensionistico anticipato concesso alle lavoratrici, è stata prorogata attraverso la legge di bilancio del 2021. Con il messaggio del 19 gennaio 2021, il numero 217, l'Inps ha chiarito chi può accedere alla pensione anticipata e quali sono le date di scadenza per farne richiesta per categorie specifiche, come le iscritte all'Assicurazione Generale Obbligatoria e alle lavoratrici del settore della scuola.

La proroga dei termini per la maturazione dei requisiti richiesti per poter accedere al trattamento Opzione donna è prevista dall'art. 1, comma 336, della legge n. 178 del 30 dicembre 2020.

Opzione donna: quali sono i requisiti per accedere alla pensione anticipata

La norma estende la possibilità di usufruire di Opzione donna per tutte le lavoratrici che hanno perfezionato i requisiti entro il 31 dicembre 2020, in base alle regole di calcolo del sistema contributivo previste dal decreto legislativo n. 180 del 30 aprile 1997.

- Anzianità contributiva minima di 35 anni al netto dei periodi di malattia, disoccupazione o prestazioni equivalenti. Per tale requisito è valutabile la contribuzione versata o accreditata a qualsiasi titolo a favore dell'assicurata.
- Età anagrafica minima di 58 anni per le lavoratrici dipendenti e di 59 anni per le lavoratrici autonome. Opzione donna è stata estesa dunque alle nate fino a dicembre 1962 e fino a dicembre 1961 in base alla tipologia di incarico. Certificazione di avvenuta cessazione del rapporto di lavoro dipendente. Non è prevista invece la cessazione dell'attività svolta in qualità di lavoratrice autonoma.

Opzione donna: quali sono le nuove date per accedere alla pensione anticipata

La prima decorrenza per chi è in possesso di tali requisiti entro il 31 dicembre 2020 è quella del 1 febbraio 2021 se la pensione è liquidata a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria e delle forme sostitutive di questa, e del 2 gennaio 2021 se è a carico delle forme esclusive della Ago.

Per le lavoratrici del settore della scuola e dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM), il trattamento pensionistico anticipato può essere conseguito dal 1 settembre 2021 e dal 1 novembre 2021.

La domanda per accedere al trattamento pensionistico anticipato di Opzione donna può essere presentata all'Inps in forma digitale accadendo al sito nella sezione dedicata, dopo aver effettuato l'accesso con le proprie credenziali. In alternativa è possibile chiamare l'Istituto attraverso il numero 803 164, gratuito da rete fissa, o 06 164 164 da rete mobile, o rivolgersi agli enti di patronato e agli intermediari.

(Fonte: Qui Finanza)

# MINISTERO LAVORO: COVID-19: CONGEDO STRAORDINARIO PER GENITORI CON FIGLI IN DAD NELLE "ZONE ROSSE" O CON DISABILITÀ GRAVE

Con Circolare n. 2 del 12 gennaio 2021 e relativi Allegati, l'INPS fornisce indicazioni in tema di congedo straordinario per i genitori dipendenti in caso di sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, nonché per i genitori di figli in situazione di disabilità grave, in caso di sospensione della didattica in presenza di scuole di ogni ordine e grado o in caso di chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale, come previsto dall'art. 22 bis, commi 1 e 3, del Decreto Ristori (D.L. n. 137/2020), convertito con modificazioni in L. 18 dicembre 2020, n. 176.

Nel dettaglio, il provvedimento regola due differenti situazioni:

1—Congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza di figli nelle scuole secondarie di primo grado di cui all'art. 22 bis, comma 1.

Con riguardo alla platea dei destinatari del congedo previsto dal comma 1 dell'art. 22 bis, l'Istituto chiarisce che possono beneficiarne solo i genitori lavoratori dipendenti, anche affidatari o collocatari. Inoltre, tale congedo può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, e comunque nei soli casi in cui non possano svolgere la prestazione di lavoro in smartworking.

Per accedere al beneficio, il genitore lavoratore dipendente deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- deve avere un rapporto di lavoro dipendente in essere;
- non deve svolgere lavoro in modalità agile;
- il figlio deve essere alunno frequentante la classe seconda o terza della scuola secondaria di primo grado per la quale sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, a seguito dell'Ordinanza del Ministro della Salute con cui si dispone l'applicazione delle misure previste per le c.d. zone rosse di cui all'art. 3, comma 4, lettera f), dei D.P.C.M. del 3 novembre 2020 e del 3 dicembre 2020 e dell'art. 19 bis del Decreto Ristori.

Si precisa, inoltre, che ai fini della fruizione non è necessaria la convivenza del genitore con il figlio per cui si chiede il congedo.

Quanto alla durata, il congedo può essere richiesto per tutto o parte del periodo indicato nell'Ordinanza del Ministro della Salute con cui viene disposta l'applicazione delle misure per le c.d. zone rosse.

Per i giorni lavorativi di congedo fruiti, è riconosciuta al genitore un'indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata in base all'art. 23 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", e sono coperti da contribuzione figurativa.

2 - Congedo straordinario per genitori di figli con disabilità in situazione di gravità in caso di sospensione dell'attiva didattica in presenza nelle scuole di ogni ordine e grado o chiusura di centri diurni a carattere assistenziale di cui all'art. 22 bis, comma 3.

Questo congedo potrà essere fruito soltanto da genitori lavoratori dipendenti per astenersi dal lavoro, in tutto o in parte, durante il periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza di scuole di ogni ordine e grado o la chiusura di centri diurni a carattere assistenziale frequentati da figli con disabilità in situazione di gravità.

Si tratta di una misura a valenza nazionale e, pertanto, fruibile indipendentemente dallo scenario di gravità e dal livello di rischio in cui è inserita la Regione dove è ubicata la scuola o il centro di assistenza per i quali venga disposta la sospensione dell'attività in presenza.

Ai fini del riconoscimento, il genitore richiedente, anche affidatario o collocatario, deve essere in possesso dei requisiti di cui ai precedenti punti a) e b) ed è, altresì, necessario che il figlio:

- sia riconosciuto disabile in situazione di gravità ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. n. 104/1992;
- sia iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale per le quali venga disposta la sospensione dell'attività in presenza.

Anche con riferimento a questa tipologia di congedo non è necessaria la convivenza con il figlio.

In relazione alla durata, il congedo in parola può essere richiesto per tutto o parte del periodo da entrambi i genitori che possono alternarsi nella fruizione, ma mai negli stessi giorni per lo stesso figlio.

Parimenti al congedo di cui all'art. 22 bis, comma 1, per i giorni fruiti è riconosciuta al genitore un'indennità pari al 50% della retribuzione calcolata con le medesime modalità.

Da ultimo, l'Istituto chiarisce che la domanda può riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa purché relativa a periodi non antecedenti al 9 novembre 2020 (data di entrata in vigore del D.L. n. 149/2020, c.d. Decreto Ristori bis) e - per il congedo di cui al comma 1 - purché anche ricompresi all'interno del periodo individuato nell'Ordinanza del Ministro della Salute.

Fonte: (QUOTIDIANO DELLA P.A.)

# TFS DIPENDENTI STATALI, QUANDO SPETTA DOPO PENSIONE QUOTA 100?

TFS dipendenti statali, con la quota 100 i tempi si allungano, ma non sempre di molto.

Il TFS dei dipendenti statali è sicuramente uno degli argomenti più spinosi, soprattutto da quando è stata introdotta la pensione con la quota 100 che ne ritarda ulteriormente la liquidazione.

In questo articolo andiamo a rispondere al quesito di una nostra lettrice che ci chiede:

*Salve, sono una docente di scuola primaria, andrò in pensione il primo settembre 2021, con 41 anni-5 mesi e 23 g., con quota 100. (per pochi giorni non maturo 41 a. e 10 mesi entro il 31 dic. /21). A giugno compirò 64 anni.Quando potrò beneficiare della buonuscita? Grazie per l'attenzione.*

**TFS dopo quota 100**

La quota 100, purtroppo, ritarda ulteriormente l'erogazione del TFS ai dipendenti statali che l'hanno scelta per pensionarsi. Nello specifico il decreto 4/2019, prevede che il TFS sia erogato 12 o 24 mesi dopo aver raggiunto, anche prospetticamente il diritto alla pensione con le misure previste dalla riforma Fornero.

Nello specifico, quindi, o viene erogato 12 mesi dopo aver compiuto i 67 anni o 24 mesi dopo aver raggiunto in via prospettica il requisito contributivo per accedere alla pensione anticipata ordinaria (41 anni e 10 mesi di contributi per le donne, 42 anni e 10 mesi per gli uomini); a questa attesa sono da aggiungere, poi, i 90 giorni necessari all'INPS per la gestione e liquidazione della pratica. Ovviamente viene applicato il tempo maggiormente vantaggioso per il pensionato.

Nel suo caso avendo avuto accesso alla quota 100 a ridosso del raggiungimento del requisito contributivo per la pensione anticipata, il tempo di attesa ulteriore è molto ridotto. Raggiungendo i 41 anni e 10 mesi di contributi 5 mesi dopo il pensionamento dovrà attendere per l'erogazione della prima tranche del TFS 29 mesi dal termine del servizio (a cui aggiungere i 90 giorni che impiega l'INPS). In teoria, quindi, riceverà il prima pagamento 32 mesi dopo la cessazione del rapporto.

**(Fonte: Orizzontescuola.it - Patrizia Del Pidio)**

# RUBRICA DI CINEMA E CULTURA VARIA

## ANIME BORBONICHE GIRATO NELLA REGGIA DI CASERTA

Marito (l'inconfondibile attore de L'imbalsamatore, Ernesto Mahieux) e moglie (Lucia, l'apprezzata Susy Del Giudice) devono raggiungere la Reggia di Caserta per una rievocazione storica. Durante il viaggio però, la donna, stanca delle liti, lascia il marito Vincenzo a piedi in mezzo alla strada. Tenerezza e simpatia si prova per i due protagonisti di Anime borboniche, eppur non fanno che litigare nel loro viaggio in automobile. Il fatto è reso divertente e surreale per essere loro vestiti, appunto, da borbonici … con tanto di parrucca di lui, ma scordata a casa: ecco il primo motivo di litigio con la moglie. La litigata furibonda prende toni altisonanti, del resto come non potrebbe in quegli abiti ?

Poi il film diventa quasi un percorso iniziatico, soprattutto per il marito barbiere, che ha osato rinfacciare alla moglie l'umile passato. I due si cercano invano, Lucia, pentita, torna indietro a riprendere il marito, ma, ovviamente, non lo ritrova dove l'aveva abbandonato: il poveruomo vaga per la campagna campana facendo strani, ma arricchenti, incontri; il tutto è reso paradossale dall'essere vestito con abiti del XVIII secolo: è forse un fantasma del passato a fare l'autostop?

"Anime Borboniche" è appunto il nome della compagnia che si presta a fare rappresentazioni in costume, rievocazioni storiche in stile borbonico per la gioia dei turisti e dei visitatori del grande parco della Reggia: vestito da cocchiere lui, in abito da damigella d'onore lei.

**Continua →→**

La sceneggiatura e i dialoghi sono confacenti al tema trattato: stiamo recitando una farsa ? crediamo in ciò che facciamo? Siamo presenti a noi stessi quando insultiamo le persone amate ? Commedia, sì, e divertente, ma con un fondo di verità non superficiali.
Con la figura del factotum, impersonato da Giovanni Esposito che sa calarsi perfettamente nella parte (del funzionario? E qui ci vorrebbe la faccina con l'occhiolino), ironicamente e bonariamente si prende in giro il Direttore sapientone straniero che si stenta a capire quando parla al telefono ( da citare per bravura Randall Paul ).
Il malcapitato, e sempre attivo, impiegato preso di mira dal dirigente corre per la reggia, scendendo vorticosamente i tanti gradini del sontuoso scalone; deve essere ovunque e comunque, mentre il Direttore impartisce ordini dalla propria scrivania , a volte incongrui, come prendere per oro colato la performance dei figuranti tra i quali compare anche Guenda Goria (l'attrice, ex inquilina della casa del Grande Fratello Vip, che ha recitato anche ne "Il racconto dei racconti" di Matteo Garrone)
La calda fotografia di Gianni Mammolotti illumina i giardini e la solare Reggia, la vera protagonista di questa simpatica commedia quasi surreale.
Va detto anche che il trucco è firmato da MakeUpArtist e i costumi sono realizzati dall'Istituto d'Arte di San Leucio.
Il complesso monumentale di San Lucio, che si trova a 4 chilometri circa dal Palazzo Reale di Caserta, voluto da Carlo di Borbone, re di Napoli e Sicilia, è stato dichiarato dall'UNESCO Patrimonio dell'Umanità.
Nell'annesso Museo della Seta è possibile visitare i macchinari del Settecento col quale si tesseva la seta diventata famosa in tutto il mondo , nientemeno ha arredato il Palazzo del Quirinale, Buckingham Palace e La Casa Bianca.
Questa commedia, diretta da Paolo Consorti e Guido Morra - tra gli interpreti anche Giobbe Covatta- dura novanta minuti; è distribuita in Italia da 102 Distribution, visibile dal 14 Gennaio 2021 in streaming su Amazon Prime Video, è una bella pubblicità per questo posto unico che ha riaperto le porte dal 21 gennaio.
Lavoratori e amanti della REGGIA di CASERTA, o chi volesse diventarlo, non perdete questo gentile film.

**Antonella D'Ambrosio**

# LO SPORT TI ALLUNGA LA VITA. “DA GIOVENALE ALLA DUKE UNIVERSITY".

“Mens sana in corpore sano". La frase (abbastanza famosa) Giovenale l'aveva inserita nelle sue Satire, scritto del I secolo d.C. unica opera del poeta latino giunta fino a noi.
“Orandum est ut sit mens sana in corpore sano” (Satire, X, 356).
Nel corso dei tempi e degli anni in tanti hanno raccontato e testimoniato che le discipline sportive e la pratica della yoga aiutano la salute e il benessere.
Lo studio della Duke University, divulgato negli ultimi giorni, addirittura dimostra che l’infiammazione cronica che provoca il deperimento dei tessuti può essere prevenuta quasi completamente grazie all’attività fisica.
Lo studio è stato pubblicato sulla rivista Science Advances: l'esperimento è stato condotto dagli esperti della Duke University che hanno esaminato l’effetto dell’esercizio fisico su muscoli umani coltivati in laboratorio.
“**L’infiammazione si verifica quando il sistema immunitario reagisce alla presenza di batteri o in caso di danni ai tessuti** – spiega Nenad Bursac della Duke University – a volte una reazione eccessiva può tradursi in un’aggressione alle cellule sane. Alcune malattie, come la sarcopenia o l’artrite, possono provocare infiammazioni croniche che causano atrofia muscolare”.
Il team ha sviluppato una piattaforma in grado di facilitare la crescita di cellule muscolari in coltura, dove muscoli scheletrici sono stati coltivati in una capsula di Petri, a cui sono state poi aggiunte cellule immunitarie e staminali. “Si ritiene che l’interferone gamma, una molecola prodotta dai linfociti B e T – continua l’esperto – sia uno dei responsabili di vari tipi di atrofia muscolare e disfunzione. Durante l’esercizio fisico si verificano diversi processi ed è difficile stabilire quali sistemi e cellule siano responsabili dei singoli processi”.
L’autore sottolinea che la piattaforma muscolare ingegnerizzata realizzata dal suo team è modulare, per cui è possibile abbinare, combinare e osservare vari tipi di cellule. Gli scienziati hanno aggiunto alti livelli di interferone gamma per sette giorni al fine di imitare gli effetti di un'infiammazione cronica di lunga durata, il che ha portato a una riduzione e alla perdita di forza dei muscoli. L’esperimento è stato ripetuto seguendo un regime di esercizio fisico simulato dalle scariche elettriche.
“Abbiamo scoperto che **le cellule muscolari possono intraprendere azioni antinfiammatorie** – prosegue Zhaowei Chen, ingegnere biomedico presso la Duke University – **l’esercizio fisico ha prevenuto quasi completamente gli effetti dell'infiammazione**. Il nostro lavoro suggerisce che l'interferone gamma agisce principalmente attraverso una specifica via di segnalazione e che l’esercizio delle cellule muscolari può contrastare direttamente questo segnale proinfiammatorio indipendentemente dalla presenza di altri tipi di cellule o tessuti”.
“La nostra ricerca – conclude Bursac – mostra quanto possano essere preziosi gli organoidi muscolari per scoprire nuovi meccanismi di malattia e potenziali trattamenti e conferma l’importanza dell’esercizio fisico”.
In sintesi, non fermiamoci mai.

**A cura di Tiziana Benini**