



## L'operato di Bondi su Arcus sempre di più in rotta di collisione con la Magistratura ordinaria e contabile

Sono anni che il nostro sindacato ha più volte denunciato la mancata trasparenza nella gestione di Arcus S.p.A. e, solo da qualche settimana i magistrati contabili, si accorgono che le cose non vanno.

Se ne accorgono perché è intervenuta la magistratura ordinaria ma, avrebbero potuto intervenire molto prima se avessero letto con attenzione proprio le relazioni al parlamento redatte dal consigliere preposto al controllo degli atti di Arcus.

Le relazioni sono a disposizione di tutti, sono sul sito internet della Corte dei Conti e se andiamo ad analizzare bene l'intera gestione della Spa in condominio tra Beni culturali e Infrastrutture si capirà che non è solo il problema di Propaganda Fide. Detto questo è arrivato il momento di fare realmente chiarezza sul carrozzone che distribuisce denaro pubblico a pioggia senza declamare i criteri pubblicamente. Lo scarica barile della responsabilità che sta avvenendo in questi giorni tra potere politico e quello amministrativo è la prova lampante dell'inutilità, di tenere ancora in piedi Arcus Spa. Ma se a decidere

gli interventi sono i due ministri, quello dei Beni culturali e quello delle Infrastrutture e non il presidente e il Cda di Arcus, che senso ha tenere in piedi una società per azioni il cui elevato costo di gestione pesa fortemente sulla spesa pubblica? (Non va dimenticato che Arcus per esempio spende circa 18 mila euro al mese per la sua sede nel centro di Roma per ospitare meno di dieci dipendenti).

Si riportino al più presto le competenze all'interno del Ministro dei Beni culturali, e si metta subito in liquidazione la Spa, oggi come oggi non ci sono più scuse, Arcus deve essere chiusa". A poco servono le dichiarazioni del Ministro dei Beni culturali Sandro Bondi il quale rivendica di aver adottato "procedure per l'assegnamento di fondi ispirate alla massima trasparenza ed efficienza" ad Arcus, la società in condominio tra il ministero dei beni culturali e quello delle infrastrutture finita al centro dell'attenzione per le indagini sui grandi appalti.

"Quando sono arrivato al ministero - afferma Bondi in un passaggio di una lettera di replica

a 'Repubblica' Arcus operava senza alcun regolamento.

E' stata mia premura dotarne di uno affinché fossero stabilite procedure per l'assegnamento di fondi ispirate alla massima trasparenza ed efficienza. Tra l'altro voglio chiarire che lo statuto di Arcus non vieta di finanziare restauri del patrimonio ecclesiastico, come peraltro da sempre fanno le nostre sovrintendenze".

Il ministro Bondi sottolinea, più in generale, che "l'obiettivo principale del ministero, e del direttore per la valorizzazione, Mario Resca, è di aumentare e migliorare la qualità dei servizi al pubblico, incentivando, al contempo, la libera concorrenza e trasparenza del mercato nell'esclusivo interesse pubblico".

Troppi sono i fatti che lasciano pensare ad una gestione diversa, tanto diversa che è del tutto fuori dai canoni tradizionali. Si è intrapresa una strada troppo pericolosa e molto appetibile agli interessi esterni che sempre di più premono per entrare con forza nella complessa gestione dei Beni Culturali.

**Giuseppe Urbino**



G. Urbino Segretario Nazionale Confisal-Unsa Beni Culturali

### Sommario:

- **CRONACA DI UNA VER-TENZA SINDACALE** 2
- **BIBLIOTECA DI CREMONA I DIPENDENTI POSSONO PERCEPIRE LE TURNAZIONI** 6
- **Permessi Sindacali Art. 10 e Art.11 del CCNQ 26 ottobre 2008, così come modificato dal CCNQ 9 ottobre 2009.** 7
- **Un triennio di novità per i pensionandi** 8
- **FORSE NON TUTTI SANNO CHE...** 9
- **Accertamenti medico-legali ai dipendenti pubblici assenti** 11
- **Pensioni: Part-Time verticale. La pronuncia della Corte di Giustizia sul calcolo dell'anzianità contributiva.** 13
- **CHIEDILO ALLA CONSULENTE FAMILIARE**
- **Inquadramento dei dipendenti pubblici e deroghe alla regola del concorso** 14
- **RUBRICA DI CINEMA E CULTURA VARIA di Antonella D'Ambrosio Maggio 2010—Un film, una rivista e un libro che affascinano** 15

## CRONACA DI UNA VERTENZA SINDACALE

**Dopo lo stato di agitazione del personale della soprintendenza B.A.P. di Torino sottoscritto il verbale di conciliazione e promosso un Tavolo Tecnico a livello regionale**

### TORINIO 09 giugno 2010

E' necessario chiarire che non abbiamo disertato la contrattazione sui progetti 2010, ma già quando abbiamo abbandonato la contrattazione e prima della successiva abbiamo preannunciato che non avremmo partecipato e che avremmo dichiarato lo stato di agitazione, ciò che in questa fase è mancato è il tentativo da parte dell'amministrazione di verificare se vi fossero le condizioni per conciliare una situazione che si stava deteriorando. Invece l'Amministrazione ha pensato bene di proseguire per la sua strada non ponendosi minimamente il problema di proseguire una contrattazione "delicata" sui progetti 2010 con 3 OO.SS. su 7 ed uno stato di agitazione dichiarato. Alla luce di quanto sopra le affermazioni contenute nella nota dell'Arch. Bozzo del 24/5/2010 non sono vere, ovvero quando afferma che "le restanti sigle hanno proficuamente partecipato, giungendo all'approvazione di 14 progetti" non dice il vero in quanto le restanti OO.SS. non si specifica che erano 3/7, ma si vuole far credere a chi legge che erano tutte presenti tranne CISL - CONFAL-UNSA e che al 24/5/2010 sono stati approvati 14 progetti mentre non è stato approvato nessun progetto.

### Accordo 15 gennaio 2008

è conseguente alla conciliazione in Prefettura del preceduto dall'accordo con la D.R. del 5/12/2007 ed ha come finalità la rotazione degli ex B3, B2 nelle funzioni oltre la mera vigilanza al fine di consentire a tutti di cimentarsi nelle funzioni acquisite con la riqualificazione e per frustrare il tentativo dell'Amministrazione di creare un "TRIO DI SAPIENTI" sopraordinata rispetto agli altri ex B3, non ultimo creare un circuito di "saperi condivisi" che con la rotazione nelle funzioni si diffondono e diventano patrimonio comune unico antidoto al capetto che distribuisce turni discrezionali e favori.

Ultimo obiettivo era, memori di quanto successo con i titoli presentati per la riqualificazione, creare le condizioni di una parità di opportunità per le prossime "carriere orizzontali e/o verticali". Quello che è successo è sotto gli occhi di tutti l'accordo non è stato applicato anzi è stato usato discrezionalmente come elemento di discriminazione creando disagio tra i lavoratori. Tra tutti i fatti accaduti basta ricordare che a Racconigi 2 EX B3 esprimono la volontà di non ruotare nella "gestione delle turnazioni" una adducendo l'incarico di "referente per la biglietteria", delle 2 una viene "invitata" a turnare con tutti gli altri l'altra non ruota. Non si può dimenticare che la partecipazione alla riqualificazione e l'ingresso in tale profilo implica un lo svolgimento delle mansioni relative. Invece, dopo aver presentato la documentazione per titoli dove si è dichiarato di tutto dalla partecipazione alla elaborazione dei turni mensili alla biglietteria e relativa chiusura quindicennale fino alle manifestazioni straordinarie, nominati B3 le mansioni sono diventate facoltative, ovviamente non per tutti. Con la nota del 24/5/2010 l'Arch. Bozzo riduce la nostra denuncia di non applicazione dell'accordo del 15/1/2008 ad una diatriba delle scriventi con un B3 di Palazzo Chiabrese, motivando la mancata rotazione per effetto di lunghe assenze lo smaltimento del monte ore accumulato da un B3, non spiegando però il motivo per il quale in assenza di B3 i B2 sono stati tenuti ai margini e soprattutto non spiegando come è possibile che le numerose assenze ed il recupero del monte ore che non ha permesso la rotazione, ha consentito ai B3 di rimanere fissi, come paracarri, l'uno alle turnazioni l'altro alle manifestazioni. Noi abbiamo denunciato, con la proclamazione dello stato di agitazione il non rispetto dell'accordo sottoscritto, ribadiamo che lo

stesso è stato violato in tutte le "sedi museali", a conferma di quanto detto alleghiamo gli schemi che abbiamo prodotto.

Siamo consapevoli che la rotazione, come concordata il 15/1/2008 non è il migliore dei mondi possibili, ma siamo altresì consapevoli che, nella situazione data, è l'unico strumento che limita la creazione di situazioni di potere e di pochi eletti con conseguenti situazioni di ricatto e la trasformazione di diritti in favori.

Non siamo ottusamente innamorati delle nostre idee, basta attraversare il cortile per verificare come con una dirigenza che ritiene le corrette relazioni sindacali un valore si possono fare accordi che superano la rotazione, ma siamo fermamente convinti che con amministrazioni che non applicano gli accordi e non intendono avere relazioni sindacali corrette non può esserci nessuna apertura di credito.

Quando bisognerà ripartire non si potrà ripartire se non da dove ci siamo fermati, ovvero applicando l'accordo sottoscritto "come è stato sottoscritto", prima di fare un nuovo accordo che lo supera.

### Accordo 08 marzo 2010 e accordo 12 aprile 2010

Per quanto concerne l'accordo del 8/3/10, integrato con l'accordo 12/4/2010, esso contiene:

- disciplina l'art. 13 CCIM,
- 33% dei festivi,
- gestione monte ore 2009 e 2010 ( con un serio tentativo di iniziare a non far crescere l'abnorme monte ore ),

Applicazione accordo 15/1/08 si sancisce che: <<fino ad un nuovo accordo valgono gli accordi precedenti su chi è incaricato della gestione dei turni>>.

Abbiamo voluto con questo accordo, oltre a normare l'art. 13 CCIM, anche avviare a soluzione l'esplosivo problema dell'abnorme monte ore partendo dal personale di vigilanza.

**CONTINUA →→→**

L'accordo fa sì che entro il 2010 si **smaltisca il monte ore** creato nel 2009 e per quello che si crea nel 2010 un meccanismo che quadrimestralmente abbatte quello che si è creato.

Per fare ciò abbiamo creato un sistema di finestre che, compatibilmente con le esigenze di servizio, evidenzia quanti quotidianamente, volontariamente, possono smaltire il monte ore, sapendo che se non fruiscono volontariamente l'amministrazione li mette in recupero d'ufficio.

Invece questa amministrazione, non ha applicato l'accordo e non ha attivato le finestre ed ha frustrato la possibilità di smaltimento "spontaneo e spintaneo" del monte ore creato.

Come si può pensare di smaltire il monte ore a Racconigi se il responsabile di giornata deve essere sempre un B2, B3, quando esiste un **accordo (NON RISPETTATO)** disciplina che il responsabile di giornata non è necessariamente un B3 ma anche B2 o B1.

Il 30 aprile la quadrimestrale nota per la rotazione dei b3 non tiene conto dell'accordo 15/1/08 e del 8/3/10 con la ennesima violazione degli accordi ed assistiamo all'ennesima rotazione parziale.

Non intendiamo aggiungere altro a quanto scritto nella nota del 27/5/2010 in risposta alla "bizzarra" interpretazione della validità degli accordi in presenza della CGIL che "dichiara di voler ritirare la firma dall'accordo del 15/1/2008.

**Accordo 12/4/10** relativo all'accordo nazionale "notte dei musei e primo maggio".

L'accordo nazionale disciplina le unità impegnate e le professionalità.

L'accordo locale del 12/4/10 determina 8 unità per turno a Racconigi e 10 unità per turno a Palazzo Reale. La contrattazione locale non ravvisa la necessità di dover ricorrere a personale non della vigilanza né a personale di altre sedi e quindi non attiva le relative procedure previste dall'accordo nazionale.

Infatti il verbale del 12 aprile 2010 non prevede che il perso-

nale da utilizzare per le aperture straordinarie è inteso appartenente all'area I e II, con l'inserimento del funzionario dell'area III, ma non smentisce l'Accordo nazionale << possono partecipare al progetto i dipendenti con professionalità strettamente funzionali, che svolgono attività di accoglienza, vigilanza e coordinamento...i funzionari di turno partecipanti al progetto svolgono le funzioni proprie del loro incarico nell'ambito della gestione del sito>>.

Chiarito ciò elenchiamo le violazioni dell'accordo:

1) Racconigi Primo maggio: non è vero che le unità in servizio erano 21 ma dal 26 aprile le unità in servizio sono 25 e con tutte le adesioni volontarie era possibile coprire i turni con il personale di vigilanza, invece si è escluso 3 Assistenti alla Vigilanza e si è inserito 2 Amministrativi ed 1 Tecnico, violando l'accordo sottoscritto sia di livello Nazionale che di livello locale, creando un danno economico a quel personale ingiustamente escluso;

2) Palazzo Reale 15 maggio "prolungamento di orario di apertura" anche per questa apertura l'accordo ha previsto 10 unità ed al tavolo di contrattazione nessuno ha sostenuto fossero necessarie altre 10 unità, ne ci risulta una volontà manifesta del Direttore di Palazzo Reale sulla necessità di 20 unità per l'apertura. Il 12 l'Amministrazione ha escluso 3 Assistenti alla vigilanza di Palazzo Reale per inserire 3 stessa area vigilanza di Palazzo Chiabrese con risibili motivazioni che confondevano il prolungamento dell'orario di apertura con il turno notturno, ma era l'ennesima azione clientelare.

Il 13 chiedono al Ministero l'autorizzazione per 10 unità in più, affermando il falso in quanto noi non abbiamo mai concordato l'apertura di Palazzo Reale con 20 unità.

3) Infine nell'accordo locale abbiamo chiesto come OO.SS. che la presenza prevista dei funzionari direttivi fosse effettivamente garantita, ricordiamo inoltre che l'accordo nazionale prevede che i funzionari di turno partecipanti

al progetto svolgano le funzioni proprie del loro incarico nell'ambito della gestione del sito. Non ci risulta che il 15/5/10, serata che per effetto della ostensione della Sindone ha costretto il Soprintendente a raddoppiare il personale di vigilanza a Palazzo Reale, sia stato rispettato l'accordo e garantita la presenza di un funzionario e non ci risulta che tutti i funzionari di turno il primo maggio abbiano svolto le funzioni del proprio incarico nell'ambito della gestione del sito. In pratica hanno trasformato dei progetti di apertura straordinaria di siti museali in un'orgia clientelare.

### Complessa vicenda di un dipendente

La complessa vicenda di Giuseppe Simone, è sempre più complessa perché persiste la volontà. Ci pare appena il caso ricordare che lo statuto dei lavoratori (L.300/1970) è ancora in vigore e che il 18/4/10 è stata formalizzata la richiesta di una sessione di contrattazione decentrata di istituto relativa alla OdL del Castello di Racconigi, ma l'Architetto Bozzo non ha ritenuto di avviarla nonostante i gravi problemi di quella sede. Poteva essere una opportunità che non si è voluto cogliere.

Non possiamo però non notare come al Simone sono stati chiesti tutti i certificati possibili in stile "ottusa burocrazia sovietica" tanto da manifestarsi un evidente "accanimento burocratico" mentre in altri casi si è adottato lo stile "burocrazia illuminata" che capisce le esigenze e non è necessario produrre documentazione oltre lo stretto necessario. Va chiarito che quando è stato spostato a Racconigi, il Direttore del castello non ha provveduto ad affidargli compiti amministrativi nonostante gli stessi fossero svolti da personale esterno. Ricordiamo che siamo in presenza di un lavoratore con l'incarico di sub consegnatario e con patologie mediche rilevanti tutto ciò evidentemente non è bastato ad impedire che venisse trasferito a Torino.

CONTINUA →→→

Denunciamo le motivazioni portate a sostegno del trasferimento come “false” in quanto non si può affermare che si trasferisce il Simone perché a Racconigi non sono previsti “amministrativi” e si lascia un altro amministrativo, si sostiene che non vi sono compiti amministrativi da espletare e si consente che il protocollo venga tenuto da una esterna all’amministrazione, si sostiene che per Simone non c’è “lavoro amministrativo” e l’altro operatore partecipa alla “Merloni”, potremmo proseguire ma crediamo basti per dimostrare come siamo di fronte a motivazioni che non consentono di ritenere la buona fede mentre è evidente che siamo in presenza di un sacco di motivazioni che dimostrano come si voglia colpire il Dirigente sindacale e componente RSU SIMONE.

**La legittima richiesta di formazione di un dipendente rispettato al sistema di sicurezza**

Rotlando (ASV) in servizio a Palazzo Reale in occasione del cambio del sistema di sicurezza ha chiesto un supplemento di formazione e per risposta è stato escluso dal turno notturno da ormai 2 mesi ed a nulla, anche in questo caso, sono servite le nostre note. Sembra incredibile ma un lavoratore che per meglio espletare le proprie funzioni chiede un supplemento di formazione non gli si da formazione, ma lo si esclude dal turno notturno per 2 mesi e, incredibile ma vero, questa amministrazione non trova il modo di programmarci un supplemento di formazione con la ditta installatrice. La stessa amministrazione che in 2 mesi non ha trovato il modo di fornire al lavoratore 2 ore di formazione, con un tempismo sospetto lo ha escluso dalle notti, adducendo, e non provando, che lo stesso si è rifiutato di fare la formazione. Questa amministrazione che sospende per due mesi dal turno notturno chi chiede un supplemento di formazione è la stessa che di fronte ad una presunta anomala gestione dell’impianto antincendio di Agliè sottopone a procedimento disciplinare il personale di vigilanza. Questa Amministrazione è la strssa che non

prende nessun provvedimento nei confronti di chi lavora 72 ore di seguito riuscendo in contemporanea a lavorare per l’Amministrazione che per conto terzi percependo la relativa retribuzione dall’Amministrazione e dal conto terzi. In questa amministrazione, nonostante un accordo ( non applicato) che disciplina i cambi turno, ovvero per effetto di un cambio turno non si **“Ruba il turno al collega perché si è più anziano”**. In questa soprintendenza vige un sistema binario con all’interno “circoli ricreativi e galere” dove se fai parte dei circoli ricreativi puoi non fare la biglietteria, non fare la rotazione nelle funzioni che non ti garbano, lavorare per l’Amministrazione e per terzi contemporaneamente percependo doppia retribuzione, rubare i turni ai colleghi perché sei più anziana, ecc...; se invece sei stato assegnato alle galere allora se chiedi un supplemento di formazione vieni escluso dalle notti, ti si sposta a Torino anche se abiti a Racconigi, se non capisci che l’antincendio ti sta segnalando una perdita d’acqua ti parte il procedimento disciplinare, ecc. Dai casi Simone e Rotlando, sono solo 2 esempi, emerge chiaro che questa amministrazione attiva quotidianamente azioni discriminatorie quando non fa le rotazioni a quando ad alcuni non si perdona nulla mentre con altri si sorvola. Per dimostrare quanto affermiamo chiediamo siano fornite l’elenco delle esenzioni, chi ne fruisce con relativa motivazione e documentazione. Per fare un esempio ci pare poco sostenibile che a Palazzo Reale il 25% circa del personale di vigilanza è esentato dal servizio notturno, con tutta la documentazione vagliata e verificata con attenzione come per Simone.

### **Contrasti sindacali**

Altri elementi che avvelenano le relazioni sindacali sono le richieste di contrattazione che non vengono calendarizzate, nemmeno degnati di una risposta, 4 esempi se tutte:

OdL Palazzo Reale 1/12/09, (per invito a vigilanza per accompagnamento muto - ods 9 del 26-

/11/09;

Conto terzi;

Conferimento posizioni organizzative,

ODS Racconigi.

Tutte ignorate e per le quali riteniamo vi sia la necessità di avviare una sessione di contrattazione. Per quanto riguarda Racconigi non si è voluto sentire ragione delle urgenze, non affrontando il chiarimento di ruoli, responsabilità e competenze tra i dipendenti del MiBAC e gli altri, il problema delle competenze per il parco. Non ultimo siamo interessati a chiarire la questione delle barriere architettoniche e soprattutto se per abatterle necessita caricarsi a spalle il portatore di handicap. Sempre a Racconigi necessita chiarire la questione del protocollo. A scanso di equivoci intendiamo rassicurare l’Arch. Bozzo che siamo in grado di distinguere una comunicazione di servizio dal registro delle segnalazioni. Intendiamo capire se si possono impartire disposizioni con un protocollo autonomo, su carta intestata non della Soprintendenza e firmata da un B3 e/o da un esterno all’amministrazione e se gli addetti della area vigilanza sono tenuti a rispettarli. Bisogna chiarire se un ODS firmato del Soprintendente su carta intestata della soprintendenza, protocollo della soprintendenza può essere modificato, dopo una settimana, da un B3 su carta intestata non della soprintendenza e con protocollo non della soprintendenza, inviata per conoscenza a De Luca e Genovese. Noi intendiamo tutelare i lavoratori e per questo abbiamo chiesto la contrattazione sulla ODL per chiarire chi risponde a chi, le responsabilità ed i ruoli, ma pare che per questa soprintendenza questi problemi non esistono.

### **Il sito di Agliè**

La comunicazione con le sedi periferiche è sempre verbale vige l’informalità sono rare gli scritti e quando ci sono opinabili.

Ad Agliè è comparso in bacheca un comunicato anonimo (no carta intestata, no protocollo, non firma)

**CONTINUA →→→**

– SOLO AD AGLIE’- con il quale si afferma :<< chi intende aderire al progetto locale supero 50% 2010 festivi deve produrre relativa autocertificazione al più presto, in caso contrario non potrà essere inserito oltre tale limite dalla prossima turnazione>>, la gravita diventa esponenziale se prendiamo atto che partendo dal “comunicato anonimo” è stato elaborato il servizio mensile che supera il 50% dei festivi ( senza accordo) ed esclude coloro che non hanno risposto al “comunicato anonimo”.

Ricapitolando: comunicato anonimo in bacheca; progetto supero del 50%; solo ad Agliè; prima che siano firmati i progetti; chi non “autocertifica” non potrà essere inserito nella turnazione.

Credo sia chiaro in che razza di amministrazione stiamo operando, sicuramente l’amministrazione non farà nulla per individuare chi ha fatto “il comunicato” e qualora lo individuerà non succederà nulla a meno che non sia uno della CISL o della Confasal-Unsa.

### Progetti locali

Premesso che riteniamo la gestione della contrattazione dei progetti locali al limite della attività antisindacale in quanto in presenza dell’insorgere di un conflitto non si è tentato di sanarlo come era doveroso farlo ma si è proseguito con la trattativa concludendola e firmandola con 2/7 delle OO.SS. titolari della contrattazione, riteniamo far rilevare come gli stessi siano non in linea con il dettato dell’accordo nazionale ne in alcuni casi sono determinati:

**dell’ufficio pensioni**, del quale non si riesce a sapere se c’è arretrato, ma ci sono lamentele di lavoratori che non vedono le pratiche esaurite e quindi sono preoccupati, ma non si è previsto un progetto.

Racconigi: il Teatro Regio molte volte va al di là degli orari previsti per motivi logistici dal progetto approvato non si evince come si pone rimedio a questa anomalia, alle verne il personale non è formato per operare in quella struttura (impianto rilevazione

fumi), non è chiaro quanti turni e quando.

### Procedura di conciliazione ai sensi dell’Art. 2 comma 2 e 3 del prot. d’intesa tra ARAN e OO.SS del 31/05/2001 e CCNL 2001/2005

È stato trasmesso a firma del direttore regionale del Piemonte il verbale del tavolo superiore di conciliazione che ristabilisce le relazioni sindacali in ottemperanza alle procedure di raffreddamento della vertenza:

Il giorno 9 giugno 2010 si è svolto l’incontro al superiore tavolo regionale per la conciliazione della vertenza tra le OO.SS. CONFAL/UNSA e CISL e la Soprintendenza per i Beni Architettonici e per il Paesaggio per le province di Torino, Asti, Biella, Cuneo e Vercelli (SBAPTO).

La Direzione Regionale per i Beni Culturali e Paesaggistici del Piemonte (DR) è rappresentata dal Direttore Regionale dott. Mario Turetta e dal Responsabile del Servizio II dott. Giovanni Sacconi; le OO.SS. sono rappresentate dai Responsabili regionali sig. Luigi Solletti (CONFAL/ UNSA) e sig. Antonio Scocozza (CISL).

Esaminate la nota di richiesta della procedura di conciliazione trasmessa dalle OO.SS. CONFAL/ UNSA e CISL e la relazione con le controdeduzioni della SBAPTO; preso atto della nuova documentazione medica fatta pervenire dall’interessato alla SBAPTO e trasmessa a questa Direzione (ns. prot. 7080 del 0-8.06.2010) e del complessivo disagio che intercorre tra le parti che si riflette anche sul personale provocando altresì rallentamenti dell’azione amministrativa, sentite le parti sindacali che lamentano la violazione degli accordi e atteggiamenti discriminatori nei confronti di un dipendente e la parte pubblica che ammette le difficoltà organizzative per quanto riguarda l’applicazione degli accordi e dichiara di aver ricevuto solo recentemente nuova documentazione riguarda il dipendente interessato alla vertenza, le parti concordano quanto segue:

Sulla base delle trattative oggetto

di contestazione viene promosso un Tavolo tecnico di livello regionale per la loro verifica e l’eventuale modifica o aggiornamento che nel caso rivestirà piena validità e sostituirà il precedente accordo. Il tavolo sarà formato con un rappresentante della SBAPTO e un rappresentante della DR per la parte pubblica e da un rappresentante di livello regionale per ogni sigla sindacale avente diritto. I lavori – previa approvazione – verrà ratificato dal Direttore Regionale. Verrà stabilito un calendario per consentire la conclusione dei lavori entro la fine di giugno.

Recepita la nuova documentazione sanitaria la SBAPTO avvierà le previste procedure con il medico competente per accertare quali azioni intraprendere con il prioritario impegno a salvaguardia della salute del dipendente nel rispetto delle norme vigenti e considerando le esigenze di servizio;

a seguito delle risultanze delle previste procedure le parti si sentiranno per valutare la situazione anche alla luce delle verifiche delle trattative.

La Direzione Regionale, emetterà una circolare per verificare la situazione delle esenzioni dai servizi richiamando l’attenzione al rispetto delle norme e – se del caso – l’aggiornamento della documentazione prevista.

Si concorda inoltre che le azioni e il lavoro svolto dovrà rientrare in un complessivo accordo di funzionalità di tutti gli Istituti con l’obiettivo della maggiore e migliore fruizione attraverso il ricorso di una razionalizzazione e una uniformità generale dei compiti e degli orari di lavoro del personale e di servizio degli Istituti nella direzione già concordata di centralizzazione dei servizi e della maggiore flessibilità.

La presente conciliazione annulla la richiesta di ricorso al sig. prefetto attendendo il rientro della vertenza dichiarata dalle OO.SS. CISL e CONFAL/UNSA attraverso il ripristino dei normali rapporti sindacali come concordato nel presente verbale.

**CONTINUA →→**

Il presente verbale letto approvato e sottoscritto e composto di tre pagine compresa la pagina con le firme. Al verbale allegato la relazione presentata dalle Organizzazioni Sindacali.

PER L'AMMINISTRAZIONE:

Il Direttore Reg.le (Mario Turetta)

Il resp.le Serv. II (Giovanni Saccani)

PER LE OO.SS.:

CONFAL/UNSA (Luigi Solletti)

CISL (Antonio Scocozza)

### **Sospensione assegnazione temporanea di 2 Assistenti alla vigilanza da Palazzo Reale a Palazzo Chiabrese**

Le scriventi hanno sottoscritto il verbale di conciliazione che ha annullato la richiesta di ricorso al sig. Prefetto.

La sottoscrizione è stata possibile principalmente per la volontà di ristabilire correttamente relazioni sindacali e per l'avvio del tavolo tecnico, che ha iniziato la propria attività il 16 u.s..

Ricordiamo che tra le contestazioni che ci hanno portato a dichiarare lo stato di agitazione

c'erano il mancato rispetto degli accordi sottoscritti, richieste di contrattazione non avviata e le azioni discriminatorie.

Ci pare sorprendente che mentre firmiamo un verbale di conciliazione ed avviamo un tavolo tecnico, la SBAPTO con il provvedimento del 16/6/10 prot.12927, reso pubblico venerdì 18, sottrae 2 lavoratori da Palazzo Reale da lunedì 21.

Riteniamo i provvedimenti illegittimi in quanto modificano i carichi di lavoro e quindi l'OdI, che è materia di contrattazioni.

Ci pare estremamente scorretto modificare unilateralmente l'OdI mentre è in corso un tavolo tecnico di conciliazione, che ha come obiettivo superare le attuali non corrette relazioni sindacali.

Infine riteniamo sconcertante sottrarre personale da un sito che in 40 giorni (Ostensione Sindone) ha gestito oltre 60.000 visitatori e che ora per effetto dello smaltimento delle ferie 2009, che

non si sono potute smaltire prima per effetto "Sindone", ha delle enormi difficoltà per organizzare il servizio e persino la squadra di emergenza.

Per le scriventi è contrario e qualsiasi principio etico e di buona organizzazione penalizzare i lavoratori di Palazzo Reale, dopo che hanno fornito con spirito di sacrificio ed abnegazione un egregio servizio durante l'Ostensione delle Sindone, sottraendo 3 unità e rendendo il servizio difficile ora che devono fruire delle ferie 2009, tra l'altro non fruite in tempo debito per esigenze di servizio. Per quanto sopra esposto chiediamo un intervento urgente e sospendere immediatamente il provvedimento e portare sul tavolo del 22 c.m. eventuali esigenze organizzative. Non sospendere i provvedimenti di cui sopra di fatto vanificherà la volontà di ristabilire corrette relazioni sindacali.

**A cura di Luigi Solletti**

## **BIBLIOTECA STATALE DI CREMONA**

### **I DIPENDENTI POSSONO PERCEPIRE LE TURNAZIONI**



**Biblioteca Statale di Cremona**

Finalmente anche i dipendenti della Biblioteca Statale di Cremona frequentata da 100.000 visitatori l'anno, pur sopra le forze, possono continuare a percepire le turnazioni e dormire sonni più tranquilli.

Di fatto prima dell'accordo del 13 maggio i trenta lavoratori della Biblioteca erano impossibilitati a partecipare alla turnazione.

Il problema era l'anomala chiusura dell'Istituto il lunedì pomeriggio e l'apertura del sabato mattina che non consen-

tiva di far rientrare l'orario di Istituto nei cinque giorni lavorativi previsti dal CCNL per percepire le turnazioni.

Dopo molteplici riunioni ed assemblee dal personale è stato votato il nuovo orario dell'Istituto che pur mantenendo per ora, l'apertura del sabato per andare incontro alle esigenze dell'utenza, prevede l'apertura anche del lunedì pomeriggio, consentendo l'articolazione di orario su cinque giorni lavorativi dalle 8.00 alle 18.30, il sabato 8-14 e quindi l'adozione delle 35 ore.

Per tutelare i lavoratori riguardo l'apertura di 11 ore continuative l'RSU Priori, grazie all'informazione pervenuta dalla Segretario Provinciale di Roma Luigia Ricci Rozzi e sull'esempio della Biblioteca Nazionale Centrale di Roma ha potuto inserire nel verbale dell'incontro sindacale, nonostante i so-

liti scettici, la possibilità di ampliare ulteriormente l'offerta di accesso agli utenti utilizzando nuovi servizi telematici.

Il progetto, tra l'altro fa parte dei progetti locali di ampliamento dell'offerta culturale 2010 ed è stato approvato nella medesima riunione sindacale del 13 maggio.

Grazie alla sottoscrizione di una convenzione con la Banca Cassa Padana, che si assume le spese relative, la Biblioteca è in grado di avviare un nuovo servizio sperimentale di prestito postalizzato per le province di Cremona (in città solo per disabili), Brescia e Mantova. Il servizio prevede che gli utenti registrati presso il portale Popolis convenzionato con la Biblioteca possano richiedere via e-mail il prestito di libri e l'invio attraverso la posta ordinaria a titolo gratuito.

**Patrizia Priori**

## Permessi Sindacali Art. 10 e Art.11 del CCNQ 26 ottobre 2008, così come modificato dal CCNQ 9 ottobre 2009.

Come è noto, con il CCNQ del 9 ottobre 2009, in materia di distacchi, aspettative e permessi sindacali, sono state modificate alcune parti del precedente CCNQ del 26 ottobre 2008.

Infatti, lo scrivente coordinamento nazionale è già intervenuto a riguardo con una propria direttiva (comunicato n. 01/10 del 08/01/2010), con la quale si evidenziavano le nuove disposizioni per la fruizione dei permessi sindacali orari retribuiti per l'espletamento del mandato o per le riunioni degli organismi direttivi statutarî.

In particolare l'art. 9 ha disciplinato la suddetta materia alla luce dell'applicativo GEDAP adottato dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri che permette l'immissione, il controllo e la modifica on-line delle informazioni relative a distacchi, aspettative e permessi sindacali usufruiti dai dipendenti pubblici con incarichi sindacali. Lo stesso Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolari prot. 0049531 del 24.11.2009 e prot. 0058302 del 27.11.2009, visionabili sul suo sito web, ha diramato a tutte le Amministrazioni Pubbliche le relative istruzioni attuative, comprensive degli opportuni chiarimenti.

A sua volta la nostra Amministrazione (Direzione Generale OAGIP con circolare n. 137 del 11/12/2009 ha fornito chiarimenti circa le nuove disposizioni), all'uopo il Ministero ha provveduto ad interessare le strutture centrali e territoriali individuando il **“Responsabile del procedimento”** nel **“Responsabile pro-tempore della singola struttura dirigenziale di II fascia centrale o periferica o comunque di autonomia unita organizzativa semplice il quale provvederà all'inserimento a sistema dei dati in questione, con riferimento ai dipendenti fruitori, in organico presso la propria struttu-**

**ra”**.

Tutto ciò premesso, si ritiene opportuno, anche alla luce delle novità contrattuali e di informatizzazione del servizio, di disciplinare in maniera organica la materia dei

**“Permessi sindacali”**: con l'intendimento di offrire ai nostri colleghi dirigenti sindacali **una guida pratica da seguire scrupolosamente** per la fruizione di detti permessi, nel rispetto delle norme vigenti.

**Norme contrattuali e disciplina informatica**: Art. 10 - CCNQ 7/8/1998: titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali per lo svolgimento del mandato (richiesta effettuata esclusivamente a firma del Segretario Nazionale) Art. 11 - CCNQ 7/8/1998: permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutarî (richiesta effettuata esclusivamente a firma del Segretario Nazionale) Art. 9 - CCNQ 9/10/2008: disposizioni finali inerenti la normativa di riferimento

**GEDAP: Gestione Distacchi Aspettative e Permessi Sindacali - Il sistema riconosce la tipologia dei permessi sindacali di cui all'art. 10 quali “Permessi Sindacali Retribuiti per l'Espletamento del Mandato” e quelli di cui all'art. 11 quali “Permessi Sindacali Retribuiti per le riunioni di Organismi Direttivi Statutarî”.**

**Richiesta preventiva interna**: I nostri dirigenti sindacali, per lo svolgimento delle loro attività riconducibili all'art.10 e all'art. 11 **dovranno avanzare richiesta del permesso sindacale entro 5 giorni prima della data di fruizione, utilizzando l'allegato fac-simile di richiesta da inviare a mezzo fax o e-mail a questa Segreteria Nazionale.**

**Autorizzazione della Segreteria Nazionale**: La Segreteria Nazionale, esaminata la richiesta, in conformità alla disponibilità del monte ore disponibile, potrà concedere o negare il per-

messo sindacale, qualora ne ravvisi le necessità o l'insussistenza di motivazioni o per esaurimento di ore disponibili o per altra eventuale indicazione. Se trattasi di art. 11, questa Segreteria Nazionale interesserà per competenza la Segreteria Generale della Federazione CONFISAL-UNSA, unica a rilasciare detta autorizzazione.

**Richiesta esterna**: Una volta accertata la disponibilità delle ore e la motivazione a cui fa capo la richiesta del permesso sindacale, la Segreteria Nazionale predisporrà l'autorizzazione e contestualmente avvanzerà ai dirigenti dei rispettivi Uffici regolare richiesta formale a firma esclusiva del Segretario Nazionale, che si rammenta dovrà essere inviata entro 3 giorni prima della data di fruizione.

**Autorizzazione e immissione al sistema**: Il dirigente sindacale fruitore del permesso sindacale dovrà fare un successivo passaggio consistente in una ulteriore richiesta, su apposito modulo predisposto dall'Amministrazione, per chiedere l'autorizzazione successiva al visto del responsabile del procedimento. Pertanto le richieste sono due.

La prima a firma del Segretario Nazionale e la seconda, ad uso interno. I dirigenti degli Uffici, rilevata dal Sistema la disponibilità nel monte ore assegnato al nostro Sindacato, procederanno all'autorizzazione ed il “Responsabile del procedimento” entro il termine perentorio di “non oltre due giornate lavorative” successive all'autorizzazione provvederà a immetterla a sistema.

**Monitoraggio e controllo**: Il Dipartimento della Funzione Pubblica, utilizzando il sistema GEDAP, trasmetterà, via e-mail, trimestralmente alla Federazione CONFISAL-UNSA il file contenente i nominativi dei nostri dirigenti sindacali

**CONTINUA →→**

che avranno usufruito dei permessi sindacali nel periodo di riferimento. Pertanto questa Segreteria Nazionale sarà in grado di riscontrare se tutti i permessi sindacali fruiti sono stati dalla stessa autorizzati e di intervenire per correggere eventuali incongruenze che il tabulato del file dovesse mettere in evidenza. Va da sé che di eventuali permessi usufruiti, ma non autorizzati da questa Segreteria Nazionale, saranno responsabili gli stessi fruitori sia sul piano patrimoniale sia sul piano della disciplina sindacale.

**R.S.U.:** Discorso a parte va fatto per i permessi sindacali fruibili dalle R.S.U. Questa tipologia di permessi è riconducibile all'art.

10 del CCNQ e sono richiesti alla Direzione degli Uffici direttamente dagli interessati. L'autorizzazione viene rilasciata dal dirigente nel rispetto del monte ore assegnato dall'Amministrazione Centrale alla RSU della sede di appartenenza.

**Referente della Segreteria Nazionale:** Con le su esposte linee-guida riteniamo di essere stati sufficientemente chiari e puntuali nel rappresentare la nuova disciplina, ma se dovessero emergere dubbi in fase applicativa, i nostri dirigenti sindacali potranno rivolgersi alla Segreteria del Coordinamento Nazionale Sig.ra Anna Pignataro (06.67232889 - 2348), che sarà a disposizione dei richiedenti e

potrà fornire ogni utile delucidazione a riguardo. Ad ogni buon conto, necessita comunicare che a seguito delle notevoli riduzioni delle ore spettanti alle Organizzazioni Sindacali, onde evitare il superamento del contingente dei permessi orari assegnati, si prega i dirigenti sindacali di astenersi dal richiedere permessi se non strettamente necessari allo svolgimento dell'attività sindacale.

Infine si pregano i nostri colleghi dirigenti sindacali in indirizzo di voler riscontrare la presente circolare per "presa visione" e si invitano gli stessi a seguire con scrupolosità quanto sopra rappresentato.

**Giuseppe Urbino**

## FORSE NON TUTTI SANNO CHE...

In relazione alle Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria, di cui al D.L. 3-1.05.2010 n. 78, all' art. 6 comma 12, sono stati forniti precisi dettami normativi in merito alle spese per missioni. In particolare, si rammenta che detto articolo 6 al comma 12, stabilisce quanto segue: A decorrere dall'anno 2011 le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, incluse le autorità indipendenti, non possono effettuare spese per missioni, anche all'estero, con esclusione delle missioni internazionali di pace, delle missioni delle forze di polizia e dei vigili del fuoco, del personale di magistratura, nonché di quelle strettamente connesse ad accordi internazionali ovvero indispensabili per assicurare la partecipazione a riunioni presso enti e organismi internazionali o comunitari, nonché con investitori istituzionali necessari alla gestione del debito pubblico, per un ammontare superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009. Gli atti e i con-

tratti posti in essere in violazione della disposizione contenuta nel primo periodo del presente comma costituiscono illecito disciplinare e determinano responsabilità erariale. Il limite di spesa stabilito dal presente comma può essere superato in casi eccezionali, previa adozione di un motivato provvedimento adottato dall'organo di vertice dell'amministrazione, da comunicare preventivamente agli organi di controllo ed agli organi di revisione dell'ente. Il presente comma non si applica alla spesa effettuata per lo svolgimento di compiti ispettivi. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto le diarie per le missioni all'estero di cui all'art. 28 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito con legge 4 agosto 2006, n. 248, non sono più dovute; la predetta disposizione non si applica alle missioni internazionali di pace. Con decreto del Ministero degli affari esteri di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze sono determinate le misure e i limiti concernenti il rimborso delle spese di vitto e alloggio per il personale inviato all'estero. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto gli articoli 15 della legge

18 dicembre 1973, n. 836 e 8 della legge 26 luglio 1978, n. 417 e relative disposizioni di attuazione, non si applicano al personale contrattualizzato di cui al d.lgs. 165 del 2001 e cessano di avere effetto eventuali analoghe disposizioni contenute nei contratti collettive. In adeguamento a quanto suddetto ed alla necessità di contenimento della spesa, la Soprintendenza per i Beni Architettonici e paesaggistici della Marche, è stata costretta a sospendere le autorizzazioni all'uso del mezzo proprio al personale che effettua le missioni.

Nel prendere tale provvedimento, è stato evidenziato, giustamente, che tale circostanza vanifica completamente le azioni istituzionali di tutela, ispezione e vigilanza nonché la gestione dei cantieri di restauro, rivelandosi molto penalizzante per l'operatività della Soprintendenza, soprattutto per le particolari caratteristiche del territorio marchigiano.

Il Coordinamento Nazionale CONF.SAL-UNSA Beni Culturali è pienamente solidale con il Soprintendente ed il personale interessato ed auspica una pronta risoluzione della problematica.

**A cura di Stefano Innocentini**



## 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**

### Un triennio di novità per i pensionandi

L'unico elemento di certezza che vige in materia di quiescenza è sicuramente "l'incertezza" che i dipendenti della pubblica amministrazione avvertono ormai da diversi anni, oserei dire con giustificato timore, per il proprio futuro pensionistico a cui si è aggiunta la preoccupazione per le recenti modifiche legislative che hanno introdotto nuove norme nell'istituto dell'esonero, del trattenimento in servizio e della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

L'asserzione trova riscontro e manifesto nell'art. 72 del decreto legge n. 112 del 2008, modificato e convertito in legge n. 133 del 2009, e nelle consequenziali emanazioni, a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica, delle circolari applicative n. 10 del 2008 e n. 4 del 2009, alle quali ogni singola amministrazione si sta adoperando con solerzia per la loro puntuale attuazione.

E' innegabile che i tre istituti si possono configurare come degli idonei strumenti, in dotazione a ciascuno apparato statale, per conseguire i criteri di razionalizzazione delle risorse umane e di riorganizzazione della struttura attraverso cui operano al fine di ricondurre il tutto entro parametri di efficienza e efficacia dell'azione amministrativa, ma è pur vero che, nonostante percorrono strade apparentemente diverse, questi convergono verso una unica direzione: sfoltire le fila dei pubblici dipendenti.

Il palese intento del ministro Brunetta è la "rottamazione" del personale, infatti impone alle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs n. 165 del 2001 di addivenire ad un esodo del personale verso il pensionamento, specialmente là dove si è in presenza di dipendenti in esubero rispetto alla effettiva esigenza organica oppure in enti soggetti a ristrutturazione o in

chiusura e che non si prevede il loro utile reimpiego.

Restano salvi quei dipendenti che risultano indispensabili al servizio per la loro specifica competenza e professionalità, senza i quali l'intera struttura ne subirebbe delle conseguenze nefaste.

La portata della norma, pur se limitata al triennio 2009/2010, è profondamente innovativa in materia di collocamento a riposo e compie un decisivo passo in avanti nel cammino verso un rapporto di lavoro sempre più di natura privatistico ma se gli obiettivi di razionalizzazione, di efficienza, di efficienza e di economicità della pubblica amministrazione sono ampiamente condivisibili un po' meno lo sono i mezzi attraverso i quali si vuole raggiungere l'uniformità.

Invero tali obiettivi, presi in prestito dal settore privatistico, non sempre si addicono al settore pubblico in quanto mal si conciliano con le finalità della res pubblica e là dove si conciliano si scontrano con la mentalità del pubblico dipendente che risulta ancora intrisa di abitudini e concezioni errate nel proprio modus operandi.

La classe dirigente quindi dovrebbe investire maggiormente nel cambio di mentalità tesa verso criteri privatistici.

Certamente non è il collocamento a riposo di qualche dipendente o l'esonero dal servizio che porteranno al conseguimento dei citati obiettivi, se non altro ad una falsa economia di spesa nella retribuzioni del personale in attività. Vediamo partitamente i tre istituti.

Di tenore più blando rispetto agli altri due è l'istituto dell'esonero, sancito dall'art. 72 - commi dal 1° al 6° - della legge n. 133/2008, che prevede, per coloro che nel triennio 2009/2011 abbiano maturato il requisito minimo di anzianità contributiva (35

anni di contribuzione indipendentemente dall'età anagrafica), la possibilità di presentare una richiesta (irrevocabile), entro il 1° marzo di ciascun anno, di astensione dal prestare la propria attività nel corso del quinquennio antecedente alla maturazione dei 40 anni di contribuzione.

Nell'ambito del periodo di esonero il dipendente viene collocato in una posizione eterea, in quanto, pur non prestando alcuna attività lavorativa per conto dell'amministrazione di appartenenza, percepirà ugualmente il 50% delle voci stipendiali nella loro totalità incluse quelle accessorie goduti all'atto dell'astensione e, inoltre, in caso di collocamento a riposo per raggiunti limiti di età, il periodo di astensione verrà computato per intero sia ai fini di quiescenza sia ai fini previdenziali come se il dipendente fosse stato effettivamente in servizio durante l'intero periodo di esonero.

La percentuale di stipendio goduto verrà incrementata dal 50% al 70% qualora "l'ex dipendente" decidesse di cooperare, in modo continuativo ed esclusivo, con associazioni di volontariato, onlus, associazioni di promozione sociale, organizzazioni non governative e altri soggetti che dovranno essere individuati dal Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Ma ciò che stimolerà maggiormente coloro che ricadono in questa fattispecie e sicuramente l'opportunità di cumulare il reddito percepito nel corso dell'esonero con il reddito maturato per attività lavorativa autonoma, di collaborazione o di consulenze con soggetti diversi dalle pubbliche amministrazioni.

Certamente vige pur sempre il divieto, oramai consolidato dalla passata legislazione, di svolgere

**CONTINUA** →→

durante l'astensione qualsiasi attività lavorativa dipendente con soggetti pubblici o privati e la preclusione di esercitare qualunque attività che possa recare pregiudizio all'amministrazione di appartenenza. Tale diniego trova la sua ragion d'essere nel prevenire la possibilità che il dipendente, collocato in posizione di esonero, possa assumere incarichi di qualsivoglia natura (collaborazione, consulenza ecc...) con la stessa amministrazione di provenienza o con altre pubbliche amministrazioni, conseguendo in tal modo un aggravio di oneri ed evitare la paventata possibilità di collusione. L'istituto dell'esonero, in definitiva, sembra per alcuni versi soddisfare entrambe le parti ma l'ago della bilancia si sposta verso l'amministrazione allorché al comma 6 il legislatore ha previsto il "turn over" del personale, per meglio dire la "rottamazione", in quanto consente a quest'ultima la possibilità di assumere nuovi dipendenti in via anticipata rispetto a tempi previsti dalla normativa in vigore. Il comma 7 dell'art. 72 della legge n. 133/2008 introduce nuove disposizioni normative che modificano sostanzialmente il regime del trattenimento in servizio per un periodo massimo di un biennio oltre i limiti di età. La facoltà del dipendente di presentare una istanza di permanenza in servizio per un biennio oltre i limiti di età, che variano a secondo ciascun ordinamento per il collocamento a riposo per vecchiaia (in genere 65 anni), invero non subisce alcuna alterazione essendo stata prevista dal legislatore anche nella nuova norma ma questa facoltà si scontra con un'altra facoltà: quella dell'amministrazione di accogliere o meno l'istanza di permanenza.

Il testo originario dell'istituto del trattenimento in servizio (art 16, comma 1, del d.lgs. n. 503/92) sanciva che alla facoltà del dipendente di presentare una istanza di permanenza ne scaturiva un diritto al quale l'amministrazione non poteva che consacrare con l'emissione di un prov-

vedimento autorizzativo. La nuova versione normativa lascia alcuni dubbi, se non anche interdetti, allorché si riscontra nel medesimo testo di legge una doppia facoltà in capo a due soggetti diversi e contrapposti, dove il diritto del dipendente sembra sottacere innanzi ad un potere decisorio dell'amministrazione basato su elementi ora di natura oggettiva ora di natura soggettiva, attribuendo così a questa ampi spazi di discrezionalità nell'esercizio del suo potere concessorio.

Le istanze verranno valutate, pertanto, sulla base delle esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione e in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dall'istante in determinati o specifici ambiti ed in funzione dell'andamento dei servizi. Sicuramente ciascuna amministrazione si adopererà ben presto per fissare dei criteri oggettivi con cui riempire di contenuti i concetti di organizzazione e di funzionalità che contraddistinguono l'azione di ogni singola amministrazione, al fine di non incorrere in contenziosi per comportamenti incoerenti.

Da evidenziare che la norma al comma 8 dispone che sono fatti salvi tutti provvedimenti di trattenimento in servizio in essere alla data di entrata in vigore del d.lsg., al comma 9 dispone la rivisitazione degli atti autorizzativi aventi decorrenza dal 1 gennaio al 31 dicembre 2009 a seguito di istanze presentate nel 2008 e al comma 10 gli atti autorizzativi di trattenimento in servizio concessi dal 01 gennaio 2010 decadono e i dipendenti dovranno presentare una nuova istanza. E' proprio dalla lettura del combinato disposto dei commi 8,9 e 10 con il comma 7 che si rinviene l'effettiva portata della norma la quale impone la rivisitazione degli atti amministrativi autorizzativi dell'esercizio di un diritto del dipendente, per rivalutarli sulla base delle esigenze organizzative e funzionali, consentendo anche il loro ritiro ed eludendo, in tal modo, le legittime aspettative degli impiegati. Qual-

che dubbio sorge in merito alla necessità di dover riprendere dei provvedimenti già definiti, forse sarebbe stato più opportuno ratificarli e far decorrere gli effetti della norma fissando una data ipotetica, non inferiore ai limiti di presentazione dell'istanza (comma 7).

Vanno in ogni caso rispettati i limiti minimi contributivi per il conseguimento della pensione, quindi nel caso in cui un dipendente dovesse maturare i requisiti minimi di contribuzione (35 anni di contribuzione) nel corso del biennio successivo all'età pensionabile, l'amministrazione gli deve garantire la permanenza in servizio accompagnandolo fino al raggiungimento della loro maturazione e al conseguimento della pensione (sentenza Corte Costituzionale n. 282/91).

Il comma 11 introduce sostanziali modifiche normative in materia di risoluzione del rapporto del lavoro per chi raggiunge i limiti di anzianità contributiva di quarant'anni.

Il sistema quiescenziale prevede che il computo pensionistico viene determinato per un massimo di 40 anni di contribuzione (anzianità di servizio) e i periodi superiori non vengono considerati ma il maturare di tale requisito non comportava l'esodo dal servizio. Il dipendente, infatti, che avesse maturato i 40 anni di contribuzione ma non anche il requisito dell'età anagrafica gli era consentita la permanenza in servizio. Con la nuova disposizione del comma 11 assistiamo, invece ad un'altra sostanziale novità legislativa cioè: il dipendente che compie i 40 anni di effettiva contribuzione (nella prima stesura della norma si computava solo l'effettivo servizio con esclusione di riscatti, ricongiunzione ecc...) potrebbe, sulla base delle sopra accennate giustificazioni motivazionali, ritrovarsi notificato un provvedimento di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro e collocato a riposo in funzione delle finestre previste per l'anzianità di servizio con un preavviso di almeno sei mesi.

**CONTINUA** →→

Il legislatore, a differenza di quanto previsto per l'istituto di cui al comma 8, non ha sancito un periodo di transizione nell'applicazione della norma rendendola immediatamente applicabile, ne consegue che le amministrazioni possono risolvere il contratto di lavoro nei confronti di quei soggetti che hanno già maturato o che si accingono a maturare la prescritta l'anzianità contributiva.

Il dipendente, che non si rassegni dal ritrovarsi repentinamente fuori dal mondo del lavoro, può chiedere all'amministrazione la permanenza in servizio, la quale dovrà ben giustificare il provvedimento che adotterà sia se trattasi di risoluzione del rapporto del lavoro sulla base degli stessi criteri citati per trattenimento in servizio (esigenza di riorganizzare la propria struttura in relazione innovazioni, ammodernamenti, rideterminazione dei fabbisogni del personale, l'esuberato, la riorganizzazione o razionalizzazione

dei servizi ecc...) sia se trattasi di permanenza (particolare esperienza, professionalità ecc...) al fine di non incorrere in comportamenti incoerenti o contraddittori che potranno creare contenzioso con il personale.

Invero, anche se uno svecchiamento era auspicabile da diverso tempo, tenuto conto della età media del pubblico dipendente e della necessità di dover dar spazio a nuove leve, è anche vero che bisogna tener conto di altri risvolti quali: psicologico e sociale.

La norma è stata introdotta nel sistema pensionistico senza una adeguata pubblicità e senza alcuna preparazione culturale creando non poco scompiglio specialmente tra quei dipendenti che si troveranno frustrati nelle loro aspettative di: progressione in carriera (di imminente attivazione presso le varie amministrazioni), di eventuali aumenti stipendiali contrattuali e di trattamento di buona uscita.

Sarà sicuramente anche causa di turbamenti psicologici per il ritrovarsi in una società che non ha strutture idonee per accoglierli e dove poter coltivare i propri interessi, attenuando così il contraccolpo che gran parte dei pensionati subiscono quando escono dal mondo del lavoro.

Un altro aspetto sociale che bisogna considerare è l'aggravio della cassa dell'Inpdap per la corresponsione di pensioni non programmate che, ovviamente, ricadranno ancora una volta sulla parte attiva della società.

Se il ministro Brunetta vorrà estendere la normativa nel futuro, in contrapposizione con quanto proclamato sino a poco tempo fa: cioè incrementare l'età pensionabile in relazione all'accresciuta speranza di vita, dovrà sicuramente individuare delle nuove fonti di finanziamenti che non incidano sulle già esigue pensioni.

Ai posteri l'ardua sentenza. Emanuele dott. Soraci.

## Accertamenti medico-legali ai dipendenti pubblici assenti

*(Corte costituzionale, sentenza 7.6.2010 n. 207 - Dario Immordino)*

E' illegittima la disciplina attraverso la quale il legislatore statale obbliga le Regioni a sostenere, per il tramite del fondo sanitario, l'onere delle visite fiscali ai dipendenti assenti dal servizio per malattia. Simili disposizioni oltre a ledere la competenza legislativa regionale in materia di tutela della salute di cui all'art. 117, terzo comma, Cost. si pongono altresì in contrasto con l'art. 119 Cost. in quanto le Regioni, per garantire invariato il livello di assistenza sanitaria, si troverebbero nella condizione di dover integrare il fondo sanitario regionale con proprie risorse finanziarie per sostenere il costo di una prestazione che non può essere qualificata come livello es-

senziale di assistenza.

Lo ha stabilito la Corte costituzionale, con la sentenza n. 207/2010, con la quale si è pronunciata sulla questione di legittimità – per violazione degli artt. 117 e 119 della Costituzione – dell'art. 17, comma 23, lettera e), del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78 (Provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini), convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 10-2, nella parte in cui dispone che le visite fiscali sul personale dipendente delle pubbliche amministrazioni rientrano tra i compiti istituzionali del servizio sanitario nazionale e che i relativi oneri sono a carico delle aziende sanitarie, e vincola una quota delle risorse per il finanziamento del servizio sanitario nazionale,

destinandola a sostenere il costo di tali prestazioni.

In particolare l'impugnazione si riferisce a quella parte del provvedimento che aggiunge all'art. 71 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112 (Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 13-3, i seguenti commi: «5-bis. Gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia effettuati dalle aziende sanitarie locali su richiesta delle Amministrazioni pubbliche interessate rientrano nei compiti istituzionali del Servizio sanitario nazionale;

**CONTINUA →→**

conseguentemente i relativi oneri restano comunque a carico delle aziende sanitarie locali», e «5-ter.

A decorrere dall'anno 2010 in sede di riparto delle risorse per il finanziamento del Servizio sanitario nazionale è individuata una quota di finanziamento destinata agli scopi di cui al comma 5-bis, ripartita fra le regioni tenendo conto del numero dei dipendenti pubblici presenti nei rispettivi territori; gli accertamenti di cui al medesimo comma 5-bis sono effettuati nei limiti delle ordinarie risorse disponibili a tale scopo».

Ad avviso della regione ricorrente (Toscana) la disciplina impugnata, non sarebbe ascrivibile ad alcun titolo di competenza legislativa esclusiva dello Stato e, trattandosi di normativa di dettaglio in materia di «tutela della salute», si porrebbe in contrasto con l'art. 117, terzo comma, che limita la competenza statale in materia alla definizione dei principi fondamentali.

In particolare, secondo la ricorrente, ne risulterebbe violata la competenza legislativa concorrente della Regione in materia di tutela della salute e di organizzazione del servizio sanitario di cui all'art. 117, terzo comma, Cost., in quanto le norme impuginate, imponendo la gratuità delle visite fiscali, gravano del relativo onere le aziende sanitarie e, quindi, il fondo sanitario regionale, così comprimendo indebitamente l'autonomia organizzativa della regione, alla quale viene preclusa la possibilità di richiedere il pagamento delle prestazioni secondo una tariffa determinata.

Ma oltre a ciò le disposizioni che vincolano una quota delle risorse per il finanziamento del servizio sanitario naziona-

le, destinandole a sostenere il costo di una prestazione che non può essere qualificata come livello essenziale di assistenza, lederebbero l'autonomia finanziaria delle Regioni, ponendosi in contrasto con l'art. 119 Cost..

Ciò perché il legislatore statale impone di utilizzare le risorse del fondo sanitario per prestazioni del tutto estranee alla finalità del finanziamento stesso, riducendo le risorse per i Livelli essenziali di assistenza, che restano così a carico delle Regioni.

La questione verte dunque sulla individuazione dell'ambito materiale al quale ricondurre la disciplina oggetto dell'impugnazione, e sulla compatibilità con le prerogative di autonomia finanziaria regionale dell'attribuzione degli oneri relativi alle visite fiscali al bilancio regionale per il tramite del fondo sanitario.

Sotto il primo profilo la Corte rileva che, nonostante l'autoqualificazione ad opera del legislatore statale, l'attività di controllo medico-legale sulle condizioni di salute dei lavoratori dipendenti, al fine di accertare, su richiesta del datore di lavoro, la legittimità dell'assenza del lavoratore, non concerne la «determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale», attribuita dall'articolo 117, secondo comma, lettera m), Cost., alla competenza legislativa esclusiva dello Stato. Ciò perché la disciplina avente ad oggetto l'accertamento medico-legale sui dipendenti pubblici assenti dal servizio per malattia non attiene in alcun modo alla determinazione degli standard strutturali e qualitativi delle prestazioni da garantire agli aventi diritto su

tutto il territorio nazionale.

Avendo riguardo all'oggetto, alla ratio e all'interesse tutelato, la disciplina degli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti per malattia rientra infatti nell'ambito della «tutela della salute», dal momento che concerne una prestazione di tipo sanitario che si sostanzia, quanto meno, in una diagnosi sulla salute del lavoratore conforme o difforme rispetto a quella effettuata dal medico curante o alla condizione denunciata dal lavoratore e che può anche determinare l'adozione di misure che eccedono la persona del dipendente, qualora l'accertamento evidenzia patologie che presentino rischi di contagio.

D'altra parte secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza costituzionale vanno ricondotte al predetto ambito materiale anche le norme che disciplinano gli aspetti organizzativi dell'attività sanitaria, quando sono idonee ad incidere sulla salute dei cittadini, costituendo le modalità di organizzazione del servizio sanitario la cornice funzionale ed operativa che garantisce la qualità e l'adeguatezza delle prestazioni erogate.

Considerato che la «tutela della salute» costituisce una materia rimessa alla competenza legislativa concorrente, rispetto alla quale al legislatore statale compete unicamente la definizione dei principi fondamentali, la Corte dichiara l'illegittimità costituzionale delle disposizioni impuginate, sulla base della considerazione che le stesse non lasciano alcuno spazio di intervento alla Regione non solo per un'ipotetica legiferazione ulteriore, ma persino per una normazione secondaria di mera esecuzione. (Avv. Dario Immordino)

## Pensioni: Part-Time verticale. La pronuncia della Corte di Giustizia sul calcolo dell'anzianità contributiva

La Corte di Giustizia UE con la sentenza del 10 giugno 2010 n. C-395/08 ha riconosciuto la presenza, nel nostro sistema pensionistico, di una ingiustificata disparità di trattamento tra i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico rispetto agli altri lavoratori.

La Corte ha ritenuto che la disciplina comunitaria deve escludere che una normativa nazionale possa prevedere, che per quest'ultimo tipo di rapporti, siano esclusi i periodi non lavorati dal calcolo del-

l'anzianità contributiva necessaria per acquisire il diritto alla pensione, salvo che una tale differenza di trattamento sia giustificata da ragioni obiettive.

L'anzianità deve corrispondere alla durata effettiva del rapporto di lavoro e non alla quantità di lavoro fornita nel corso dello stesso.

Il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno implica quindi che l'anzianità contributiva utile ai fini della determinazione della

data di acquisizione del diritto alla pensione sia calcolata per il lavoratore a tempo parziale come se egli avesse occupato un posto a tempo pieno, prendendo integralmente in considerazione anche i periodi non lavorati.

La Corte ha ritenuto così il principio del pro rata temporis non sia applicabile alla determinazione della data di acquisizione del diritto alla pensione, in quanto questa dipende esclusivamente dall'anzianità contributiva maturata dal lavoratore.

### CHIEDILO ALLA CONSULENTE FAMILIARE

#### Rubrica a cura della Consulente Familiare Angela Sgambati

**DOMANDA:** Mi chiamo Monica, sono veramente in crisi.

Dopo 26 anni di matrimonio, fino ad oggi non ho desiderato altro che separarmi, ora che mio marito da pochi giorni (una ventina) vive da solo, sono sopraffatta da mille sensi di colpa e da una angoscia insopportabile.

Questa sera ho l'incontro con il mio avvocato e non so più cosa dirgli.

Siamo già stati anni addietro da una psicologa e per un po' sembrava averci illuminato. poi siamo di nuovo risprofondati nell'intolleranza reciproca.

La nostra vita di coppia è sempre stata molto difficile, io che mi sentivo soffocare dalla sua gelosia e possessività mentre invece avevo ed ho voglia di stare in mezzo ad amici di essere sempre fuori, di viaggiare

mentre lui pantofolaio passerebbe le serate a dormire sul divano davanti alla TV e pretenderebbe che anch'io stessi a fargli compagnia. Dopo la mia ultima vacanza (15 giorni in Messico) ha cominciato a tormentarmi più del solito fino ad arrivare al punto di dirgli che non lo sopportavo più e che sarei andata dall'avvocato per separarmi.

Nostra figlia, esasperata dai continui litigi anche lei, una sera gli ha detto che se ne doveva andare.

Per questo se n'è andato, ma ora tutti i giorni mi dice che vuole riprovare, che mi ama e tutto il resto. Io purtroppo so benissimo che dopo un breve periodo di tranquillità lui sarà di nuovo come prima intollerante e intollerabile.

#### **RISPOSTA:**

Cara Monica,  
Sei molto arrabbiata con

tuo marito e vorresti che tutto fosse diverso.

Se ho capito bene avete due caratteri opposti e quindi dei bisogni opposti. Lui si è adagiato molto e ti ama a modo suo: se mi vuoi bene resta a casa con me. Tu forse non sopporti più tutte le cose in comune con lui: il lavoro con lui, in casa con lui. di nuovo al lavoro con lui. E' troppo!!!!!!

Hai ragione di scoppiare.

Vorrei sapere di che cosa ti eri innamorata di tuo marito, perché, se vuoi andare oltre allo sfogo e all'esperienza di stare per conto tuo, devi trovare ciò che vorresti fare con tuo marito e decidere un compromesso con lui.

(chi desidera porre dei quesiti tramite questa rubrica può inviare una e-mail a [info@unsabeniculturali.it](mailto:info@unsabeniculturali.it) specificando nell'oggetto: CONSULENTE FAMILIARE).

## Inquadramento dei dipendenti pubblici e deroghe alla regola del concorso

(Corte costituzionale, sentenza n. 195/2010 - Dario Immordino)

E' illegittima la disciplina con la quale il legislatore, attraverso una sanatoria degli inquadramenti del personale, consenta l'accesso dei dipendenti a funzioni più elevate in deroga alla regola del pubblico concorso, in assenza di « peculiari ragioni giustificatrici » attinenti alle esigenze di buon andamento dell'amministrazione. Secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza costituzionale, infatti, il concorso pubblico - quale meccanismo imparziale di selezione tecnica e neutrale dei più capaci sulla base del criterio del merito - costituisce la forma generale e ordinaria di reclutamento per le pubbliche amministrazioni.

Si tratta di uno strumento posto a presidio delle esigenze di imparzialità e di efficienza dell'azione amministrativa, cui è necessario fare ricorso non soltanto nelle «ipotesi di assunzione di soggetti precedentemente estranei alle pubbliche amministrazioni, [ma anche...] nei casi di nuovo inquadramento di dipendenti già in servizio (ciò che comunque costituisce una "forma di reclutamento")»

Le eccezioni a tale regola - consentite dall'art. 97 Cost., purché disposte con legge - devono rispondere a «peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico» (sentenza n. 81 del 2006), poiché in caso contrario la deroga si risolverebbe in un privilegio a favore di categorie più o meno ampie di persone (sentenza n. 205 del 2006). Perché sia assicurata la generalità della regola del concorso pubblico disposta dall'art. 97 Cost., l'area delle eccezioni va, pertanto, delimitata in modo rigoroso. In linea con questo indirizzo ermeneutico la Corte

costituzionale ha dichiarato l'illegittimità della legge della Regione Lazio 16 aprile 2009, n. 14 (Disposizioni in materia di personale), la quale stabilisce, in particolare, che «è fatta salva la qualifica o categoria già attribuita al personale alla data di entrata in vigore della presente legge per effetto dell'applicazione dell'articolo 22, comma 8, della legge regionale 1° luglio 1996, n. 25 (Norme sulla dirigenza e sull'organizzazione regionale) e successive modifiche, purché lo stesso abbia svolto le funzioni o mansioni corrispondenti alla predetta qualifica o categoria, conferite con atto formale ed effettivamente esercitate per almeno un triennio». Si tratta di una disciplina che, in nome di proclamate finalità perequative, riconosce ad un vasto numero di dipendenti regionali (ivi compresi molti dirigenti) l'accesso ad un livello superiore di inquadramento, acquisito in base ad un procedimento di «perequazione» esclusivamente ad essi riservato, in deroga alla regola del pubblico concorso ed al di fuori delle condizioni eccezionali prescritte dalla giurisprudenza costituzionale.

Attesa infatti la strumentalità della procedura concorsuale alla realizzazione degli obiettivi di imparzialità e buon andamento dell'azione pubblica, eventuali deroghe possono considerarsi legittime solo quando si rivelino funzionali esse stesse alle esigenze di buon andamento dell'amministrazione, e ove ricorrano «peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico idonee a giustificarle» (sentenza n. 293 del 2009), ricollegabili alla «peculiarità delle funzioni» da svolgere e all'esigenza di consolidare «specifiche esperienze professionali maturate all'interno del-

l'amministrazione e non acquisibili all'esterno». In particolare tali esigenze, oltre ad essere ricollegabili alle peculiarità delle «funzioni» che il personale da reclutare è chiamato a svolgere, devono riferirsi a specifiche necessità «funzionali» dell'amministrazione; ed essere desumibili dalle «funzioni» svolte dal personale reclutato, mentre nessuna rilevanza possono assumere l'interesse particolare degli stessi dipendenti beneficiari della deroga o eventuali esigenze strumentali dell'amministrazione, connesse alla gestione del personale.

Ciò perché, considerato che l'attività amministrativa è funzionalizzata alla soddisfazione dei bisogni della collettività e che l'efficienza e la correttezza dell'agire amministrativo non potrebbero essere assicurati in assenza di un'adeguata selezione di coloro che sono chiamati ad operare, in qualità di organi, per conto degli enti pubblici, ogni deroga alla procedura concorsuale deve trovare fondamento nella peculiare natura delle funzioni dell'amministrazione, cioè dei compiti ad essa attribuiti per soddisfare gli interessi della collettività e per la cui realizzazione i dipendenti pubblici sono reclutati.

Restano assorbiti i profili di censura concernenti la carenza precettiva della disciplina impugnata, che non individua alcun criterio in base al quale realizzare i diversi inquadramenti del personale in servizio, nonché l'irragionevolezza della scelta sotto il profilo della violazione del principio di uguaglianza di cui all'art. 3 Cost. e della «sanatoria» degli effetti di un provvedimento precedentemente annullato dalla giustizia amministrativa.

(Avv. Dario Immordino)

RUBRICA DI CINEMA E CULTURA VARIA di Antonella D'Ambrosio Maggio 2010

**Un film, una rivista e un libro che affascinano****Le quattro volte**

**Le quattro volte** è un film a basso costo che consiglio di vedere per il suo fascino.

Con un budget di 600.000 euro ed in sole otto settimane **Michelangelo Frammartino** firma un'opera alla quale la Direzione Generale Cinema del Ministero per i Beni e le Attività Culturali (MiBAC) può essere ben fiera di aver dato il contributo.

Le riprese sono state girate, in realtà, nell'Ottobre 2007 in Calabria, tra Caulonia (RC) e Alessandria del Carretto (CS).

Documentario viene appellato questa poetica pellicola che ha vinto un premio quest'anno a Cannes, alla 63° edizione del Festival International du Film, nella sezione Quinzaine des Réalisateurs, con la seguente motivazione della giuria: *"senza essere mai didattico o sentimentale, si assume dei rischi creativi e riesce a superarli."*

*In un momento in cui il cinema più originale è minacciato, sentiamo che sia decisamente appropriato dare il premio a questo film ed offrire al pubblico europeo l'opportunità di vedere questa visione così vitale di un*



*remoto angolo del nostro continente".*

Vi si racconta, quasi esclusivamente con le immagini (ma anche i rumori sono importanti e antichi, mentre le parole sono quasi bandite), una vita arcaica e molto lontana dalla nostra, eppure il messaggio sembra essere atavico: qualcosa che è dentro di noi e semplicemente viene esteriorizzato nelle immagini che ci scorrono davanti agli occhi.

Dice il filosofo Krishnamurti:

*"La guarigione della mente avviene gradualmente, se stiamo con la natura, con quell'arancia sull'albero e con quel filo d'erba che cre-*

*sce tra il cemento...."*

Ogni vita che si conclude, si chiude l'obiettivo della telecamera e un fotogramma nero ci lascia a riflettere: un filo bianco - la purezza? - lega queste quattro vite che rappresentano i quattro regni: umano, animale, vegetale e minerale. Forse la compenetrazione nella natura è la chiave: l'enigmatica scena iniziale ci è chiarita alla fine, quando un bianco fumo fa presagire che si è compiuto il miracolo alchemico e la materia originale si è trasformata in qualcosa d'altro: il

mondo minerale, il meno ribelle, è il più degno di elevarsi, così come l'umile pastore accetta tutto, perfino di bere la polvere raccolta dal pavimento della chiesa come medicina.

Il regista stesso dice che ha voluto sollecitare lo spettatore a trovare il nesso nascosto che anima tutto quel che ci circonda.

Eppure questa pellicola può altrettanto essere vista come un semplice e ben fatto documentario etnoantropologico su mestieri in estinzione o decisamente poco noti.

**CONTINUA →→**

## Stella e il segreto del giardino dei Groove



**Stella e il segreto del giardino dei Groove** è un libro che incanta scritto da Ylenia Urbino a soli dieci anni.

La scrittura di Ylenia ha un ritmo seducente che richiama alla memoria *Le mille e una notte*.

E' un libro per bambini, ma i loro genitori, e non solo, lo leggeranno con vero piacere. Si capisce che dietro c'è una grande lettrice, una bambina che ha provato gusto nelle sue letture, ma altrettanto ne mette nello scrivere, mostrando di aver assimilato e fatto propri i meccanismi dell'affabulazione.

Perfino la descrizione di Dublino, luogo dove l'autrice non è mai stata, risulta veritiera seppur frutto di una ricerca su internet (e questo ci fa meditare sulle capacità dei giovani nativi). I piccoli lettori si faranno trascinare dalla storia non banale, mentre i grandi torneranno a rileggere le frasi, increduli di tanta musicalità e orientale seduzione: " ...prima si ritrovarono in un posto caldo, arido e soleggiato, un deserto; immediatamente dopo, si trovarono in

*un ambiente ombroso, umido e piacevole, pieno di alberi e si sentiva anche lo scrosciare di una cascata che inebriò e rinfrancò il loro spirito...*".

Altri brani, alla Harry Potter, brillano per spigliatezza: "*La freccia si conficcò proprio nel cuore dell'orribile creatura che si dissolse in fumo*". La capacità di descrivere i personaggi è affascinante: *...era eternamente distratta, assente dalla realtà che la circondava e quando partecipava a qualche discussione, dava l'impressione di essere una persona adulta, di quelle che sono sempre pronte a fare filosofia*.

La narrazione non è priva di notazioni ironiche: "*Stella era un po' diffidente, ma era pur vero che non avevano molte alternative...*" La saggezza di alcune considerazioni incanta e la storia non è priva di una meditata morale.

## Palazzi di Roma le sue ville e le altre architetture civili



E' in edicola il primo numero, doppio, della nuova rivista **Palazzi di Roma le sue ville e le altre architetture civili** edita da IRIDE per il terzo millennio e curata dalla Direzione Regionale per i Beni Culturali e Paesaggistici del Lazio; la rivista prende significativamente l'avvio da **Il palazzo della Sapienza**, l'antico

Studium Urbis, come ricorda il prof. Eugenio Lo Sardo direttore dell'Archivio di Stato di Roma, che oggi vi ha sede. La collana, che proseguirà inizialmente con i Palazzi istituzionali, quali la sede della Corte Costituzionale, della Camera, del Senato, e del Quirinale, è stata studiata per gli appassionati della città, ma anche, col suo rigore scientifico, per gli addetti ai lavori. Autrice di questo numero 1/2 (prezzo 14 euro) è la storica dell'arte Antonella Pampalone, seria e accurata studiosa che ama approfondire con interesse gli argomenti trattati, riuscendo sempre, con il suo scrupoloso lavoro a donare ai suoi lettori inattese novità e spunti di riflessione. In occasione della presentazione del volume ha allestito anche una piacevolissima e interessante mostra - assolutamente da vedere - ( che il direttore Lo Sardo si è impegnato a rendere permanente, compatibilmente alla preziosità

del materiale esibito), esponendo importanti documenti, alcuni pregevolmente miniati, inerenti la prestigiosa Università che vi aveva sede, tra i quali una chicca come la disposizione della sala in occasione della discussione delle tesi, con il laureando in posizione centrale, circondato dal corpo insegnante. Nulla è trascurato in questo volume da non perdere: dalle *vicende costruttive ai significati simbolici, una chiave di lettura per un itinerario di visita secondo la cultura del Seicento*. L'autrice prende in esame anche *Gli organismi accademici* e *La didattica* per citare solo quattro capitoli di quest'opera piacevole, perché scritta con l'amore della passione e corredata da un ampio apparato fotografico. Nonostante il certosino lavoro sotteso, perfino il turista o chi ama solo sfogliare le riviste rimarrà affascinato dalla chiarezza della scrittura di Antonella Pampalone e ne sarà arricchito.