

Istituti dotati di autonomia: Gravi incompatibilità istituzionale, funzionale e gestionale.

Obbligo di pubblicazione sui siti istituzionali delle informazioni relative alla struttura e agli organi di gestione

A seguito dell'ultima riorganizzazione del ns. Ministero (prima con Dpr 26 novembre 2007, n. 233, poi modificato ed integrato con Dpr 2 luglio 2009, n. 91, ed i relativi Decreti Ministeriali del 7 ottobre 2008, oltre al D.Lgs. 30 ottobre 1998, n. 368 e D.Lgs 8 gennaio 2004, n. 3 e loro successive modificazioni), diversi sono oggi gli Istituti centrali, nazionali e dotati di autonomia speciale che hanno cambiato struttura, diversificato i loro compiti istituzionali, la loro autonomia organizzativa, l'attività contrattuale e la gestione amministrativa, oltre a riconoscere molteplici attività di vigilanza, coordinamento e/o di diritti dell'azionista, esercitate dai Dirigenti a nome e per conto

– e nell'interesse – dell'Amministrazione anche in diversi Enti esterni e/o Società per Azioni. Nonostante che ancora ad oggi i siti Web istituzionali di Uffici dirigenziali MiBAC centrali e periferici (autonomi e non) non sono debitamente aggiornati o completi di quelle informazioni che la normativa vigente richiede sulla struttura e gli organi di gestione oltre all'attività contrattuale, si registrano però delle incompatibilità istituzionali, funzionali e gestionali di non trascurabile rilevanza specialmente in quegli organismi di autogestione - od autonomia - che l'Amministrazione in primo luogo dovrebbe sottendere ad un accurato controllo e veridicità delle funzioni espletate a tutti i

livelli, nonostante la graduazione delle funzioni dirigenziali di seconda fascia. In sostanza, ci riferiamo alle informazioni sulla composizione dei vari organismi di gestione e controllo previsti per gli Istituti dotati di autonomia, anche speciale, (quali: Consiglio di Amministrazione, Collegio dei revisori dei conti, Consiglio scientifico, Comitato di gestione) e che devono avere per il loro corretto funzionamento e controllo di regolarità amministrativo-contabile, giusto quanto dispongono i relativi Decreti Ministeriali del 7 ottobre 2008 - ognuno per l'Istituto di interesse -, una nomina ministeriale che non sia incompatibile con il ruolo e funzione attualmente

Continua →→



Giuseppe Urbino Segretario Nazionale

Sommario:

● RIUNIONE DEL TAVOLO NAZIONALE DEL 23 MARZO 2011	2
● LA BIBLIOTECA NAZIONALE DI FIRENZE APERTA. MA CHI PAGA?	3
● CONGUAGLI FISCALI 2011: INTENSE EMOZIONI!	4
● COLOSSEO. BATTUTA LA BUROCRAZIA: SI AI 25 MILIONI DI EURO PER IL RESTAURO	6
● QUALE SINDACATO AL DI LÀ DEGLI ALIBI	7
● PONTE ROMANO FATISCENTE: POSTO IN VENDITA AD 1€	10
● SOPRINTENDENZA BENI ARCHEOLOGICI MOLISE DA: "UNA STORIA DI CHIUSURA DIVENUTA CONCETTO DI APERTURA A UNA NORMA CONTRATTUALE PER IL GIUSTO COMPENSO"	12
● CONSIGLIO GENERALE CONFASAL GOVERNARE LO SVILUPPO, RIFORMARE IL FISCO, LA CHIAVE DI VOLTA DELL'ATTUALE MOMENTO POLITICO	14
● NOTIZIE DALLA FEDERAZIONE INCONTRO NAZIONALE DEI QUADRI SINDACALI COMO, 12 - 14 APRILE 2011	16
● LICENZIAMENTI COLLETTIVI PER RIDUZIONE DI PERSONALE, È SUFFICIENTE LA COMUNICAZIONE DEGLI ESUBERI PER AREE FUNZIONALI	17
● LICENZIAMENTO COLLETTIVO, VA REINTEGRATO IL LAVORATORE CHE IN REALTÀ NON APPARTIENE AI REPARTI DA CHIUDERE	17
● LIMITE ALLE RETRIBUZIONI E AGLI EMOLUMENTI PUBBLICI	19
● SI AL DANNO BIOLOGICO PER STRESS DA LAVORO STRAORDINARIO MA NON LIQUIDATO SU BASE EQUITATIVA.	20
● PER L'ASSEGNAZIONE DELLA PENSIONE DI INABILITÀ ALL'INVALIDO CIVILE ASSOLUTO ASSUME RILIEVO ANCHE IL REDDITO DEL CONIUGE	21
● NO AL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA DEL LAVORATORE CHE SI AZZUFFA CON UN COLLEGA	21
● PERMESSI A FAVORE DI PERSONE CON DISABILITÀ GRAVE. ART. 33 DELLA LEGGE N.104/992	22
● L'INDIVIDUAZIONE DEL LAVORATORE DA LICENZIARE DEVE ESSERE CONFORME AI CRITERI DI CORRETTEZZA E BUONA FEDE	23
● "NEL LAZIO. GUIDA AL PATRIMONIO STORICO ARTISTICO ED ETNOANTROPOLOGICO	24
● IN UN LIBRO LA DURA REALTÀ DEL MOBBING, UNA TRAGEDIA CHE FORSE COMINCIAMO AD AFFRONTARE	26

rivestito nell'ambito dell'attività ordinaria per il Ministero medesimo.

Ossia, un Dirigente o Funzionario che non rivesta il doppio ruolo di "controllato" e "controllore"; ruolo peraltro non previsto e non ammesso dalla normativa vigente, ed in particolar modo per chi esercita la funzione di membro del Collegio dei revisori dei conti.

In particolare, ci riferiamo alle nomine di competenza del MiBAC a Dirigenti quali membri del Collegio dei revisori dei conti, che poi rivestono anche la direzione degli Uffici deputati ad esercitare "il coordinamento e la vigilanza, anche ai fini dell'approvazione del bilancio di previsione, delle relative proposte di variazione e del conto consuntivo (comma *)" sugli istituti loro dipendenti ... ed è "responsabile per l'attuazione dei piani gestionali di competenza della stessa" in virtù di quanto dispongono gli attuali articoli 6 e 7, commi 3* e 4, l'art. 9 commi 3* e 5 e l'art. 10, commi 5* e 6, del Dpr 2 luglio 2009, n. 91.

Nello specifico, ci riferiamo alla incompatibilità riscontrata nelle nomine di cui al Decreto 3 giugno 2010 che si allega di costituzione del Collegio dei Revisori dei conti delle Soprintendenze speciali, **PRESO ATTO DI QUANTO DISPONE**, oltre agli artt. 6 e 7 del Dpr 91/2009,

ANCHE QUANTO PREVEDONO le funzioni e compiti in materia di bilancio e programmazione delle risorse finanziarie del Servizio II della Direzione Generale per l'organizzazione, gli affari generali, l'innovazione, il bilancio ed il personale;

le funzioni e i compiti di coordinamento e la vigilanza, anche ai fini dell'approvazione del bilancio di previsione, delle relative proposte di variazione e del conto consuntivo, sulle Soprintendenze speciali... del Servizio I della Direzione Generale per il paesaggio, le belle arti, l'architettura e l'arte contemporanea

Il coordinamento nazionale Confisal-Unsa beni culturali, avendo più volte fatto presen-

te per le vie brevi questa incompatibilità ai Direttori Generali competenti, anche ora per allora, ha chiesto agli uffici interessati di prendere atto di quanto evidenziato in premessa ed ha invitato gli stessi ad attivare con cortese urgenza i Dirigenti preposti al controllo del rispetto di tale normativa – che come è noto, pone l'obbligo perentorio all'Amministrazione di adempiere, senza indugio – e, oltre a rimuovere e sostituire i Dirigenti o Funzionari incompatibili ad esercitare l'attività di membro del Collegio dei revisori dei conti perché in contrasto con l'attuale incarico ricoperto all'interno delle Direzioni Generali ascritte, ed ha sollecitato la pubblicazione sui siti istituzionali dei singoli Uffici centrali e periferici almeno i dati concernenti le informazioni ascritte dalle lettere da e) ad i) dell'art. 11 del D.Lgs 27/10/2009, n. 150, e successive modificazioni ed integrazioni

Giuseppe Urbino

SINTESI DELLA RIUNIONE DEL TAVOLO NAZIONALE DEL 23 MARZO 2011

Finalmente dopo lungo tempo il Direttore Generale Guarany ha convocato le Organizzazioni Sindacali per fornire l'informativa su alcune tematiche che debitamente riportiamo qui di seguito:

Lavoratori ex LSU: quando l'Amministrazione avrà acquisito i decreti da parte della Corte dei Conti, procederà ad una nuova riunione con le OO.SS.

Piano triennale assunzioni: è stata avanzata alla Funzione Pubblica una richiesta per l'anno 2011 con la quale poter assumere, indicativamente, 54 funzionari, 54 assistenti vigilanza e 50 passaggi da B a C

Sviluppi economici: si stanno predisponendo i bandi e

forse approntando le procedure per l'utilizzo di internet per la trasmissione delle domande. Verrà convocata una nuova riunione in merito a questo nella quale saranno fornite anche informazioni circa la situazione dei B3S

Procedure di riqualificazione: a breve, la bozza che l'Amministrazione ha predisposto, sarà pubblicata nel sito del Ministero e trasmessa alle Direzioni Regionali affinché verifichino attentamente i requisiti

Decreto legislativo 150/2009: sono state illustrate alcune implicazioni che possono avere concreti risvolti sulle attività ministeriali

Cedolino unico: fino a maggio, probabilmente non entre-

rà a regime e al momento si è in attesa di assegnazione di fondi nei capitoli per poi procedere all'assegnazione sul territorio.

Procedimento inquadramento (Ente Teatrale Italiano ed Ente Tabacchi): il personale proveniente da ex Ente Tabacchi l'Amministrazione prevede di inquadrarlo anche in soprannumero; per quello proveniente dall'ex Ente Teatrale Italiano, è stato costituito un gruppo di lavoro per l'armonizzazione dei profili professionali di tale ente con quelli del personale del Ministero per i Beni e le Attività Culturali.

A cura di Stefano Innocentini

LA BIBLIOTECA NAZIONALE CENTRALE DI FIRENZE OGGI APERTA. MA CHI PAGA?



Biblioteca Nazionale Centrale di Firenze

Sembra strano ma finalmente la Biblioteca Nazionale Centrale di Firenze riesce ad aprire anche di domenica, nonostante che ancora ad oggi il suo bilancio è magro ed i soldi sono sempre meno. **Peccato però che l'apertura sia solo per oggi nel tardo pomeriggio, alle ore 1-7:30**, per un concerto-esibizione della Scuola di Musica Il Trillo di p.za Salvemini, 21. La sua festa "Appleton west east high school bands".

Fin qui, niente di strano, se non fosse che il luogo che ospita questa manifestazione alla sua *IX edizione dei giovani talenti della musica dal mondo*, è la grande Biblioteca Nazionale Centrale di Firenze che anche nelle scorse feste di natale (23 dic- 7 gen) ha dovuto chiudere al pubblico di pomeriggio perché a corto di personale.....

Ma, invece il pomeriggio del giorno 27 marzo, si riesce a

apirla anche per un concerto e con poche unità di personale. Sette/otto in tutto, compreso il Responsabile ed il Casiere di turno che ha le chiavi per aprire questo magnifico scrigno della memoria nazionale e dei suoi potenti allarmi di sicurezza!

GIA', MA CHI PAGA? è questa la domanda che si pone il Sindacato autonomo **Conf.sal-Unsa Beni Culturali** per il tramite del suo Segretario Regionale della Toscana, che in una nota indirizzata alla Direzione Generale ai Beni Librati ed alla stessa Direttrice della Biblioteca Nazionale, Maria Letizia Sebastiani, che dallo scorso dicembre ha preso le redini dalle mani della pensionanda Antonia Ida Fontana, con tutte le poderose polemiche sugli scarsi fondi a disposizione per la BNCF che l'avevano precedute.

Già, perché - sostiene il sindacalista - se non ci sono suf-

ficienti fondi e poco personale, come può essere che la Biblioteca venga aperta - anche se con poche unità -, di inseriti gli allarmi di sicurezza, rimessi in funzione tutti gli impianti, compreso il riscaldamento (con quello che costa), **senza sapere chi è che paga poi i costi di gestione ed il personale impiegato a qualsiasi titolo per questa singolare "Festa"?**

Il Sindacato ha chiesto l'informativa proprio per sapere chi è che paga, almeno il personale coinvolto, dato che risulta che su sette (?) impiegati coinvolti, poi solo tre vengono pagati dagli organizzatori, e fra questi non c'è il casiere (insieme ad altri tre impiegati) che, dicono, si sono offerti volontari. Ma allora, se il casiere è volontario di chi è la responsabilità dell'apertura e chiusura e custodia della Biblioteca e quindi, è comunque a disposizione (servizio) dell'Amministrazione.....

E se domani, uno di destra, o uno di centro, o uno di sinistra, avendo chi si offre loro volontario, compreso il casiere (il custode delle chiavi) e volessero anche loro fare una particolare festa, quali sarebbero le ragioni di un rifiuto da parte di chi dirige il patrimonio pubblico, ossia, il patrimonio di tutti?

E di nuovo: chi è che paga? e perché i rappresentanti dei lavoratori non sono stati sufficientemente informati?

Learco Nencetti

CONGUAGLI FISCALI 2011: INTENSE EMOZIONI! I DIRIGENTI DELLA SOPRINTENDENZA ARCHEOLOGICA DI ROMA SONO COME IL FAMOSO BRANDY: CREANO SEMPRE UN' "ATMOSFERA"...



Sono arrivati a intaccare le nostre tasche! Dopo dieci anni di progressivo, inesorabile declino non solo di carattere amministrativo, ma quel che è peggio di ordine ontologico, etico e morale da parte dei vertici della Soprintendenza Archeologica di Roma; nonostante le ripetute denunce sindacali e moniti nel voler salvaguardare un'Amministrazione tra le più vitali e importanti del nostro dicastero e dell'intero comparto Stato, stiamo assistendo in questi giorni, purtroppo

sulla nostra pelle, forse all'ennesimo spietato sfacelo non solo ai danni dei lavoratori, ma dell'immagine stessa di un'Amministrazione dello Stato. Era da tempo che si denunciava lo svuotamento di certi Uffici vitali, del rischio di un collasso amministrativo dovuto a miopie politiche e di piccolo cabotaggio. Parole cadute nel vuoto, come le imprecazioni di un eremita. Si era troppo occupati invece a politiche di immagine, di vetrine mediatiche e di facili taglia nastri che na-

scondevano solo dei vuoti organizzativi e spaventosi problemi di ordinaria amministrazione. Ma tant'è viviamo nell'epoca dell'effimero e dell'immediato, naturalmente di chi gestisce certi poteri. Dopodiché, una volta raggiunto lo scopo, si scende immediatamente dal posto di comando di Certe amministrazioni, ridotte ormai a schegge impazzite. Tante grazie e avanti il prossimo. Tutto come sempre.

Continua→→

Tutto come da copione ormai collaudato, secondo direttive ben precise: sfasciare, dissolvere la macchina amministrativa, colonna portante di ogni Stato degno di questo nome affinché si creino degli alibi per l'avvento di epoche barbariche e speculative.

L'ultimo (si spera!) grave episodio riguarda il conguaglio fiscale 2011: un'amara sorpresa quasi tutti i lavoratori della SSBAR si sono trovati sulle buste paga di Febbraio e Marzo corrente delle grosse, spropositate e ingiustificate trattenute sui conguagli IRPEF, che variano dalle quattrocento alle cinque/seicento euro.

Considerato che lo stipendio medio si aggira intorno ai 1.200 euro mensili ...

E' noto che il conguaglio fiscale viene calcolato sul reddito complessivo dell'anno precedente.

E proprio qui stà il bello: come se non bastasse sono usciti fuori dei CUD inerenti al 2010 da veri e propri nababbi: ogni dipendente ha ricevuto un CUD, mediamente di oltre 35.000 euro annui.

URKA!!! NON SAPEVAMO DI ESSERE IMPARENTATI ECONOMICAMENTE CON GLI AGNELLI E BERLUSCONI.

Eppure i guadagni di un povero statale sono sempre uguali, maggiorazioni comprese... da informazioni ricevute dal Ministero del Tesoro, ci avvertono che questi conti risultano anomali, sospetti e invitano i lavoratori della SSBAR ad attivarsi presso i loro Uffici per denunciare tutto ciò, pena un nefasto effetto domino, sempre sulle nostre tasche, anche per

l'imminente dichiarazione dei redditi.

Già, la nostra cara amministrazione... a chi rivolgersi? Ciò che era un Ufficio stipendi è ormai ridotto a un deserto dei Tartari con delle incompetenze spaventose. Basti pensare che finora non sono state accreditate le maggiorazioni mensili di inizio anno e chissà quando se ne parlerà (...) E i direttori amministrativi? E il soprintendente? Ciò che erano delle eminenti alte qualifiche di un apparato Statale sono ormai ridotte a mere figure evanescenti, sia in senso professionale e fisico. Basti pensare che in risposta a ciò è apparso su intranet un comunicato anonimo, privo di qualsiasi riferimento di chi lo ha emanato, ove si comunica in modo generico e approssimativo di "errori" sui conguagli fiscali e sui CUD.

Seguono due minuscoli scarabocchi, tanto per non far apparire totalmente anonimo il suddetto foglio. Minuscoli scarabocchi così come dovranno essere **le coscienze di chi vilmente non ha avuto.** Il coraggio di prendersi le proprie responsabilità di ogni genere e di vario grado (**anche se non** occorre molto per risalire a ciò). E pensare che per molto meno, nei vecchi regimi comunisti, per certi burocrati erano previsti i "campi di rieducazione"...

Il bello è che oltre le sacrosante proteste dei lavoratori ingiustamente rapinati non si ode **un bel nulla! Soprattutto nel mondo sindacale! Un'atroce silenzio tombale!** Infatti, in alcune Federazioni, interpellate in merito all'accaduto, cadono

dalle nuvole, oltre a rimarcare giustamente la gravità di ciò.

E se alcune Federazioni non sono a conoscenza, segno evidente che i loro delegati presso SSBAR non li hanno messi al corrente.

Con buona pace dei loro iscritti.

In compenso, si vocifera che qualche funzionario (qualifica che suona sempre più grottesca in seno alla SSBAR) stia cercando di scaricare ogni tipo di responsabilità in merito a ciò e quindi al "bilancio" chiusosi recentemente.

Già... il "bilancio"... Poiché le competenze pagate ai dipendenti costituiscono parte delle spese di un'Amministrazione pubblica, dovrebbero, secondo norma e logica, far parte del bilancio amministrativo ma...**un dubbio atroce ci assale:** se i calcoli per i conguagli fiscali e relativi CUD sono sbagliati e **quindi non veritieri**, ma che probabilmente già saranno stati trasmessi presso altri Uffici competenti, logica vorrebbe che questi enormi calcoli fiscali errati abbiano inciso come un effetto domino anche sul complesso bilancio della SSBAR. O no?...

Un ulteriore atroce dubbio ci assale ancora: sarà corretto approvare dei bilanci pubblici, eventualmente errati? E di chi è la responsabilità in tal caso?

O forse qualcuno in alto loco, confida che una volta restituito il maltolto a quei "miserabili venali" dei lavoratori statali, si plachino senza più rompere ulteriormente le scatole? Qualcuno può rispondere a tutto ciò?

Enzo Lepone

Colosseo. Battuta la burocrazia: sì ai 25 milioni di euro per il restauro

Analoga liberalità si attende ora da altri imprenditori



Finalmente qualcosa di nuovo e di assai rilevante si muove nel campo della tutela e della conservazione dei Beni culturali del nostro Paese.

Infatti dopo più di dieci mesi è stata presa in considerazione e quindi accettata l'offerta di 25 milioni di euro del patron della Tod's Diego Della Valle per il restauro del Colosseo.

Il quasi incomprensibile ritardo nell'accettazione della munifica quanto disinteressata elargizione - l'imprenditore ha dichiarato esplicitamente che con tale contributo economico non intende in alcun modo fare pubblicità ai prodotti della sua azienda - era stato puntualmente denunciato sul giornale della Confsal n. 46/2010.

Adesso la vicenda si è conclusa nel migliore dei modi e il più famoso e visitato monumento dell'antichità esistente al mondo nell'arco di due anni sarà messo in sicurezza e avrà una veste tutta nuova.

L'avvenimento, al di là del valore che assume per la noto-

rietà del monumento in questione, ha un risvolto positivo di grande rilevanza in quanto indica l'unica strada percorribile per salvare e quindi conservare le bellezze artistiche del nostro Paese.

Infatti, poiché i nostri sommi reggitori del passato e del presente hanno sempre privilegiato investimenti secondo il loro pensiero meno "futili" dando evidentemente per indistruttibile il nostro patrimonio artistico-culturale, solo forme di mecenatismo (se è il caso anche in parte interessate) possono garantire a quest'ultimo i necessari finanziamenti.

Certo è basilare che gli imprenditori sentano quasi come una missione l'impegno di salvaguardare bellezze artistiche uniche al mondo e che sono ineguagliabile retaggio dei nostri padri. Facendo questo, tra l'altro, potrebbero dimostrare a se stessi ed al mondo di credere fortemente nella responsabilità sociale dell'impresa che non può e

non deve arroccarsi solo nel conteggio degli utili.

Così facendo sarebbero certamente migliaia i nuovi posti di lavoro che deriverebbero da investimenti in Beni culturali da parte di mecenati italiani e stranieri. E in un momento di forte crisi occupazionale non sarebbe certamente cosa da poco.

Fulgido, e per ora solo isolato esempio di come dovrebbe comportarsi in merito un moderno e illuminato imprenditore, ce lo fornisce il Della Valle spiegando le ragioni del suo intervento: "Io sento il dovere di fare qualcosa per il mio Paese".

Parole queste assai semplici e al tempo stesso di grande nobiltà che rappresentano una nota decisamente intonata in uno squallido panorama di imprenditori che fino ad oggi hanno assunto come loro unica ragion di vita la speculazione e il profitto.

A questo punto c'è solo da augurarsi che tra costoro ci sia chi, colpito dall'esempio del patron della Tod's, accantonando certe forme di egoismo (vedi Fiat) che assai male si conciliano con quei valori universali a cui sempre dovrebbe tendere l'uomo, si impegni oltre che alla doverosa guida della sua azienda anche alla salvaguardia di Beni artistici che sono la memoria storica del nostro passato e che, in quanto tali, sono patrimonio dell'intera umanità.

Federico De Lella

Quale sindacato al di là degli alibi

Va contrastata la pesante decontrattualizzazione del rapporto di lavoro

Spesso la consapevolezza e la corretta identificazione del proprio ruolo istituzionale depotenzia interpretazioni che, superficialmente fatte proprie, demotivano e depotenziano anche l'impegno sindacale quotidiano. Mi riferisco, in particolare e brevemente, a tre attuali criticità, più di moda che sostanziali: elezioni Rsu, riforma comparti, nonché effetti abrogativi del D.lgs. n. 150/09 (c.d. Riforma Brunetta - ndr). Ancora, talvolta, è bene non solo guardare ma anche vedere il bicchiere mezzo pieno, con la tenace volontà, tuttavia, di riempirlo. Concretamente, pertanto, esistono diversi argomenti di politica sindacale rivendicativa che potranno essere utilmente azionati nella prossima competizione Rsu (conquistati dall'azione competente e responsabile dei Segretari Nazionali di Settore, in contrattazioni strategiche negli ultimi mesi del 2010), laddove l'efficace e sinergica azione rivendicativa posta in essere presso l'Aran, nel corso del 2010, dalla Confederazione Confsal e dalla Confsal-Salfi, preclude, auspicabilmente, all'acquisizione di "comparti pluricategoriali provvisori" che potranno operare all'interno del noto "maxi-comparto".

Quanto sopra, valorizzerà le Federazioni categoriali rappresentative di specifiche peculiarità, dotate di contratti puntuali che vanno rispettati, specie in sede di prima applicazione, considerata la rappresentatività delle prefate Federazioni e la complessità del rapporto negoziale gestito, al fine di garantire, ancorché in via provvisoria, la misurazione della rappresentatività, sulla scorta della va-

lenza rappresentativa della sola Federazione nel maxicomparto. Infine, sulla più che di moda vexata questione della inefficacia delle disposizioni vigenti in tema di relazioni sindacali e, in particolare, sullo schema di decreto legislativo approvato in prima istanza dal Consiglio dei Ministri del 21.01.11, che prevede l'introduzione nell'articolo 65 del D.lgs. n. 150/09 di un nuovo comma 4-bis, ai sensi del quale: "Hanno comunque immediata applicazione, ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, le disposizioni di cui all'articolo 33, modificativo dell'articolo 2 del Decreto legislativo n. 165 del 2001, all'articolo 34, modificativo dell'articolo 5, comma 2, del Decreto legislativo n. 165 del 2001 e all'articolo 54, comma 1, modificativo dell'articolo 40 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché le disposizioni in materia di contrattazione integrativa", vi è da dire che lo stesso unico articolo interpreta l'articolo 65, comma 1, 2 e 4, del d.lgs. n. 150/09 nel senso che l'adeguamento dei contratti collettivi è necessario solo per i contratti vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo, mentre ai contratti sottoscritti successivamente si applicano immediatamente le disposizioni introdotte dal medesimo decreto. Ulteriormente, l'articolo 65, comma 5, del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, viene interpretato nel senso che le disposizioni che si applicano dalla tornata contrattuale successiva a quella in corso al momento dell'entrata in vigore dello stesso decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono esclusiva-

mente quelle relative al procedimento negoziale di approvazione dei contratti collettivi e, in particolare, quelle contenute negli articoli 56, 58, 59, comma 1, 66, comma 3 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009. Per quanto sopra riportato, lo schema di decreto legislativo spiega che le norme sui contratti collettivi nazionali demandate alla sottoscrizione della nuova tornata contrattuale sono solo quelle che disciplinano il procedimento di stipulazione e controllo, ma non quelle che incidono sulla definizione delle materie di competenza dei contratti stessi.

Il che, abbinato alla piena ed immediata applicabilità dell'articolo 40 del D.lgs. n. 165/2001, priva in via retroattiva i contratti collettivi nazionali della possibilità di disciplinare sostanzialmente tutte le materie riguardanti l'organizzazione, gli incarichi dirigenziali, le progressioni verticali, le prerogative dei dirigenti quali datori di lavoro. Resteranno, dunque, in piedi solo le regole della contrattazione collettiva nazionale in tema di relazioni sindacali non incise dall'articolo 5, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 e di disciplina del rapporto di lavoro, nonché, in parte, riguardanti il procedimento disciplinare.

Non va sottaciuto che sul nuovo scenario, le Agenzie Fiscali stanno gradatamente costruendo inevitabili nuovi indirizzi e direttive di coordinamento, specie per istituti che, carenti ormai di fonti contrattuali integrative, sono oggetto di criticità relazionali, che andranno, comunque, unilateralmente ovvero pattizamente ridisciplinate.

Continua→→

Quanto sopra, alla luce anche del noto art. 57, comma 21, del Testo Unico che disciplina la digitalizzazione della P.A. che ha introdotto per le Agenzie Fiscali ed il M.E.F., “limiti e modalità applicative delle disposizioni dei Titoli II e III del D.lgs. n.150/09”, in seno alla cosiddetta riforma del merito nel pubblico impiego, all’interno della disciplina della valutazione delle performance degli uffici e dei dipendenti nonché delle erogazione dei premi per i migliori risultati. Trattasi, pertanto, di un adattamento che declina il riconoscimento di una specificità settoriale, sulla scorta della predisposizione di uno specifico decreto applicativo che rischia, tuttavia, di risultare più incisivo, in ragione della specificità delle Agenzie Fiscali. Non va sottaciuto, in tale contesto, che la presunta positiva “deroga” se da un lato è motivata dall’esigenza di un apprezzamento specifico normativo del merito nel comparto agenziale, dall’altro ripubblicizza” ancor più nel comparto il rapporto di lavoro, depotenziando qualsiasi strumento negoziale. Nessuna giustificazione, quindi, per reazioni depressive, crisi inerziali, paralisi operative ovvero paralisi rivendicative, ed, in termini chiari, imputazioni di responsabilità alla Segreteria Generale, causa una mutazione normativa delle relazioni industriali, nonché gestionale delle risorse umane, che, solo sotto il profilo di una critica aprioristica ed ideologica, possono essere, oggi, vissute e lette come elementi impeditivi di una efficace attività sindacale, laddove andranno invece estrinsecate le storiche potenzialità propositive e reattive della ConfSal-Salfi. Il 2011, pertanto, prospetta una concreta, rigorosa sfida, nell’alveo di un’intervenuta modifica retroattiva del tessuto relazione sindacale, che ha come obiettivo, quanto meno nelle intenzioni del Legislatore e dell’Esecutivo, di elevare il tasso di qualità

dei servizi, di misurare la performance dei lavoratori, di remunerare la meritocrazia e di rendere trasparenti e leggibili all’esterno gli effetti dell’azione amministrativa, unitamente ad una ulteriore implementazione del tasso di responsabilità organizzativa e gestionale della dirigenza pubblica. In realtà, una illuminata e moderna Organizzazione Sindacale, in un siffatto contesto, dovrà, innanzitutto, vigilare sulla corretta applicazione dei nuovi strumenti di misurazione e valutazione del merito, pretendendo che, al di là del riassetto formale delle relazioni sindacali, alla luce delle modifiche in corso, il nuovo volto, così ridisegnato dell’Amministrazione Pubblica, non consenta, depresse le relazioni sindacali e rimesse ad una classe dirigenziale inadeguata, di nascondersi dietro una discrezionale, non trasparente e non censurabile libertà valutativa dell’apporto lavorativo delle risorse umane, alienata ogni formale partecipazione sindacale. D’altro canto, va anche evidenziato che un illuminato e moderno Sindacato, che vuole essere protagonista del futuro e non soggetto passivo depresso, dovrà evitare che lo strumento tutorio sia concepito e vissuto dai militanti come “un ombrello difensivo”, che operi garantendo, per un verso, l’anonimato del presunto collega lesa e dall’altro, agisca asetticamente ed astrattamente, avulso da specifici interessi ad agire e da esternabili realtà operative lese. Un cenno, non può non essere dedicato, poi, al vulnus venutosi a creare in seno ai miglioramenti economici della categoria rappresentata, causa la cristallizzazione dei rinnovi contrattuali e la sempre più deprecabile penalizzazione economica dell’attività sindacale, oltre che giuridica, dal che un presunto “sole all’orizzonte” che non abbiamo mai snobbato, ma al quale guardiamo come attività complementare e non sostitutiva di quella tutoria: l’attività di servizi. In prospettiva, infine, esistono tematiche sindacali dirimenti e preminenti, quali, ad esempio, la necessità di formare, anche nel privato impiego, la rappresentanza e l’autonomia delle Federazioni Sindacali dalla politica, quale punto d’orgoglio del sindacalismo autonomo in Italia. La sottovalutazione, poi, del valore aggiunto che i pensionati potranno avere in un futuro sindacale, su cui pesano riforme legislative che, ancorché giacenti presso Commissioni parlamentari, non possono essere sottovalutate (ad es. ritenute sindacali ad opera delle amministrazioni pubbliche ed azzeramento, potenziale, delle prerogative sindacali), impone una rivisitazione dello strategico utilizzo di una risorsa vincente ed economicamente ottimale, qual è quella rappresentata, appunto, dai colleghi pensionati. Da ultimo, non può essere sottaciuto che qualsiasi strumentazione sociale tutoria qualora abusata, ovvero deviata dal suo obiettivo istituzionale, ne provoca il declino, la perdita di stima sociale, la credibilità associativa e diventa correa di un degrado sociale che vede, nel pensiero comune, una specifica area di privilegio, da ridimensionare. Chiaramente, abbiamo scelto, speriamo tutti consapevolmente, di garantire una corretta gestione della mission pubblica, in un momento storico di grave crisi economica ed etica, che registra il minimo gradimento storico anche sulla bontà dello strumento sindacale, certamente non per colpa nostra. Ma questo è un tema che impegnerebbe altri attori, altre sedi istituzionali, maggior approfondimento e coinvolgimento di vari elementi valutativi alla luce di decennali aberranti strumentalizzazioni della libertà associativa in Italia.

Continua→→

Comunque sia, qualsiasi posizione si voglia assumere, qualsiasi commento si voglia fare, qualsiasi abilità dialettica si voglia esternare, oggi, più di ieri, ritengo che viviamo in un momento storico critico, transitorio, penalizzante le classi lavoratrici che impone, per il successo dell'obiettivo comune, che ciascuno di noi "rilasci quote di sacrificio quotidiano" al bene collettivo, tenendo presente che le guerre le vincono non i generali, ma i grandi eserciti, ben guidati.

La vita, anche quella lavorativa, care colleghe e cari colleghi, non sempre è in discesa, spesso è anche, indipendentemente dalla nostra volontà, pregna di percorsi in salita.

All'attualità, le relazioni sindacali, la partecipazione sindacale alla complessa gestione delle risorse umane, sotto molti profili, non consente più a nessuna Organizzazione Sindacale di esercitare "diritti di veto" in sede di contrattazione, tantomeno in sede di concertazione, ma ciò non esclude che, nel prossimo futuro, possano instaurarsi relazioni sindacali

"sostanziali" che, medio tempore, consentano ad una dirigenza sindacale centrale e periferica competente, consapevole e responsabile di attuare, comunque, spazi tutori, la cui bontà sarà tutta da valutare.

Ritengo che le serie problematiche all'orizzonte impongano e meritino la riappropriazione di un ruolo sindacale costituzionalmente garantito che dovrà, attraverso anche la nostra azione quotidiana tutoria, ricercare e, quindi, ritrovare spazi di "governo condiviso della res pubblica", non fosse altro perché è mio convincimento, e forse non solo mio, che la Pubblica Amministrazione meriti una classe dirigenziale che voglia e che soprattutto sappia condurre l'arduo compito di gestire, a tutto campo, le risorse umane senza la storica partecipazione

sindacale, ancorché non sfugge ad alcuno il probabile sopravvenire di variegate strategie relazionali con le organizzazioni sindacali, nelle diverse realtà amministrative, anche a causa di differenti stili interpretativi e applicativi della novelle normative in itinere. Non possiamo non essere sereni, fiduciosi nelle nostre possibilità, responsabilmente convinti di dovere "dare di più" ai colleghi tutelati, non fosse altro per non far torto alla cinquantennale storica vita vissuta di una grande Federazione autonoma, quale è quella nella quale militiamo, a vario titolo, da anni. V'è da dire, apertis verbis, che al conatus di delegittimare l'azione sindacale, abrogando con effetti retroattivi il perimetro delle relazioni sindacali, sapremo reagire, di concerto con la Confsal, in termini adeguati e tempestivi, atteso che la categoria rappresentata necessita, oggi più di ieri, di un arcipelago tutorio pretensivo ed oppositivo. La gravità del perpetrato attacco normativo alla regolazione contrattuale delle relazioni industriali giustifica e legittima l'attivazione di un'articolata strategia di protesta, governata dalla Confsal, affinché siano ripristinate corrette relazioni sindacali. Pretendiamo un'immediata apertura di un "confronto" che garantisca condizioni indispensabili per conseguire gli obiettivi prioritari attesi dalla categoria, laddove, in linea generale, rivendicheremo ancora interventi governativi ineludibili sull'economia, sul fisco, sul lavoro, sul Welfare, nell'alveo di un patto di responsabilità che il Governo dovrà stilare con le parti sociali.

Va evidenziato, ancora, che il Segretario generale della Confsal Marco Paolo Nigi si è già attivato, tempestivamente ed adeguatamente, per ottenere incontri ad ogni livello, con i vari organi politici, per contenere al massimo gli illustrati

danni della riforma su descritta che sterilizza, in peius, la regolazione della partecipazione sindacale. Rivendichiamo, infine, a gran voce, unitamente alla nostra Confederazione, sul piano generale, diversi urgenti interventi governativi, tra i quali, in primis, nuove maggiori detrazioni sulle retribuzioni, la neutralizzazione degli effetti sul fiscal trade, l'aliquota del 10% sulla produttività, lo spostamento della tassazione dal lavoro dipendente ai beni di lusso e voluttuari e, in generale, la riduzione delle aliquote fiscali. Conclusivamente, è mio personale convincimento che una pesante decontrattualizzazione del rapporto di lavoro, per essere efficacemente contrastata, necessita di vari elementi reattivi, fra i quali giova ricordare una sinergica azione delle Federazioni e Confederazioni rappresentative nel pubblico impiego, valutate le strategie riduttive dello spazio sindacale che la compagine datoriale potrebbe, ancora, porre in essere (ad es. ulteriore riduzione prerogative sindacali, strutturazione comparti penalizzante le Federazioni autonome, ulteriore penalizzazione giuridica ed economica per i militanti sindacali, ridisciplina in peius delle ritenute sindacali, etc.). Nel riconfermare, in ogni caso, il mio personale impegno e quello della Segreteria Generale, pur avendo molto altro da dirVi e da riflettere, sia in termini di obiettivi rivendicativi, sia in termini di strategia e di tattica, preferisco ascoltarVi per acquisire, infine, un urgente quanto strategico deliberato consiliare, da attuare, in via esecutiva, unitamente alla Segreteria Generale e con l'ineludibile e fattivo contributo della nostra Confederazione, atteso che molti interventi decisivi sulle fattispecie sopra delineate, sono e rimangono di competenza della prefata Confederazione.

Sebastiano Callipo

BENI CULTURALI

Ponte romano fatiscente: posto in vendita ad un euro!

Per l'incapacità, l'inerzia e l'insufficienza della politica

Ponte Lupo è la rappresentazione su scala ridotta, ma purtroppo drammaticamente reale, dello stato di degrado in cui versa il patrimonio artistico-culturale italiano.

Si tratta di un ponte romano costruito nel 144 a.c. alto 30 metri e lungo più di 100.

Era parte dell'Acquedotto Marcio o dell'Acqua Marcia che portava l'acqua dalle sorgenti dell'Aniene a Roma.

Si trova a San Giovanni in Campo Orazio, tenuta del Principe Barberini nei pressi del Comune di San Galliciano in provincia di Roma.

Ponte Lupo non ha certamente l'eleganza e l'imponenza dei ponti dell'antica Roma che tanta ammirazione hanno destato e destano tra i milioni di turisti italiani e stranieri che quotidianamente affollano la città.

Tuttavia, malgrado ciò, tenendo conto che era solo parte di un acquedotto che attraversava la campagna romana, attira magneticamente l'attenzione perché nella sua semplicità ha una fascinosa maestosità che colpisce e seduce anche coloro che hanno poca dimestichezza con la cultura e l'arte dell'antichità.

Ponte Lupo se fosse ubicato in qualsivoglia Paese europeo o d'oltreoceano ne farebbe la felicità.

Verrebbe certamente restaurato nel migliore dei modi, protetto con apposite coperture trasparenti, sorvegliato giorno e notte per evitare possibili atti vandalici, pubblicizzato e aperto al pubblico con

tanto di biglietto d'ingresso per i visitatori.

Ma nel nostro Paese, purtroppo, le cose vanno assai diversamente.

Il Ponte, il cui ultimo restauro risale niente meno che a Diocleziano, giace oggi abbandonato in mezzo alla campagna, soffocato dalle sterpaglie, quasi interamente sommerso dai detriti e dalla polvere, con le pareti screpolate dal tempo e dalle intemperie, con la imponente arcata centrale e le belle arcate laterali di sostegno sovrapposte in duplice fila ridotte ormai a rifugio di animali selvatici.

E quel che è peggio è che qua e là nella muratura da tempo hanno fatto la loro comparsa numerose crepe di varie dimensioni che non lasciano presagire nulla di buono.

In queste condizioni l'eventualità di un crollo si fa sempre più concreta e, purtroppo, anche prossima.

Bisogna dire che il principe Barberini, proprietario della tenuta su cui si trova il manufatto, ha sollecitato molte volte, con apposite segnalazioni scritte, l'intervento del Ministero competente in materia senza tuttavia ricevere risposta alcuna.

E alla fine, stanco e disgustato da tanto incredibile silenzio delle autorità preposte alla tutela e conservazione dei Beni culturali, con una drastica quanto provocatoria decisione ha posto in vendita Ponte Lupo alla stratosferica somma di un euro.

A patto che, naturalmente,

l'acquirente si impegni a provvedere a restaurarlo e alla sua manutenzione e conservazione.

Se l'accorato appello non verrà accolto il destino di Ponte Lupo sarà segnato. Uno di questi giorni collasserà sprofondando in una nuvola di polvere e di lui non resterà che un mucchio informe di detriti e, forse, un freddo necrologio pubblicato nelle pagine interne di un giornale di provincia.

Così un altro pezzo della nostra storia se ne sarà andato, condannato dall'inclemenza spietata del tempo ma, principalmente, dall'incuria, dall'indifferenza e dall'ignoranza degli uomini.

Ponte Lupo, tuttavia, è solo un esempio, dell'incultura per l'arte che domina ormai incontrastata tra i politicanti nostrani.

Infatti sono decine di migliaia i Ponte Lupo disseminati nel territorio nazionale e tutti destinati alla stessa infelice sorte.

Eppure, se l'arte e la storia gloriosa dell'Italia non godono eccessive simpatie nei palazzi del potere, i politici di turno dovrebbero essere interessati almeno alla situazione economica del Paese che è fortemente e costantemente deficitaria in particolare per la mancanza quasi totale di materie prime che, acquistate a caro prezzo da fornitori esteri, impediscono ai nostri prodotti di essere altamente concorrenziali.

Continua →→



Ponte-Lupo-il-più-antico-ponte-romano

In particolare è il costo del petrolio, del cosiddetto “oro nero”, che ostacola la competitività, impedisce al Paese di crescere, mina il benessere della popolazione. Eppure l'Italia il suo “oro nero” ce l'ha: è il turismo che, grazie ai Beni culturali del nostro Paese, nel quale si trovano il 70 per cento delle opere d'arte esistenti al mondo, attira milioni di visitatori provenienti da tutte le parti del pianeta.

Il Turismo è l'industria italiana più redditizia, non conosce passività, produce il 12 per cento del Pil.

È anche per questo che il settore andrebbe tutelato, sostenuto ed incrementato.

Una politica finalmente “illuminata” nei confronti dell'“oro nero” nostrano potrebbe accrescere notevolmente il numero dei visitatori con la conseguenza di consentire la creazione di centinaia di mi-

gliaia di nuovi posti di lavoro e di portare in un prossimo futuro il Pil anche al 18 per cento.

Non bisogna essere grandi economisti per afferrare un simile concetto.

Basta solo un po' di buon senso e altrettanto spirito d'iniziativa.

Doti molto semplici che, tuttavia, in alto loco, come è dimostrato dai fatti, scarseggiano assai.

Speriamo solo che lo scandaloso caso di Ponte Lupo, induca la politica a qualche riflessione in più e, quindi, ad una conseguenziale assunzione di responsabilità nei confronti di un settore, quello del Turismo, che dato lo stato di crisi generalizzata che ancora permane nel mondo, rappresenta con il suo fatturato attuale e con quello potenziale l'unica ancora di salvezza in grado di fornire le necessarie risorse economiche per consentire al nostro Paese di riprendere quella crescita virtuosa da troppo tempo interrotta.

Federico De Lella

CONFISAL
UNSA
UNIONE NAZIONALE
SINDACATI AUTONOMI

CONFISAL-UNSA BENI CULTURALI

TESSERAMENTO 2011

Per la difesa dei tuoi interessi

Per una maggiore tutela sindacale

Iscriviti al tuo Sindacato Autonomo

RIVOLGITI CON FIDUCIA PRESSO LA NOSTRA SEDE

c/o Ministero per i Beni e le Attività Culturali - 00186 Roma - Via del Collegio Romano, 27
Tel. 06 6723 2348 - 2889 Fax. 06 6785 552

info@unsabeniculturali.it - www.unsabeniculturali.it

RICEVIAMO E PUBBLICHIAMO

LETTERA APERTA

Soprintendenza Beni Archeologici Molise sede distaccata di Isernia. Applicazione “Istituto della Reperibilità”.

CCIM./2009 art. 13, comma 20.

Da:...“una storia di chiusura divenuta concetto di apertura alla norma contrattuale per il giusto compenso”

Soprattutto grazie alla perseveranza e coesione del Personale di Vigilanza dell'Archeologica di Isernia, nonché alla caparbieta d'azione di questa *Segreteria Confasal/Unsa Molise* che da oltre 10 anni ha tentato di far comprendere e attuare la norma contrattuale in oggetto, nonché alla risolutiva sintesi amministrativa posta in essere dal *Direttore Regionale Dr. Gino Familietti*, in data 11 marzo c.a. si è stipulato un disciplinare che regola il servizio di reperibilità, apertura e chiusura della sede di Isernia, così come regolamentato dall'art. 13, comma 20 del C.C.I.M. sottoscritto a livello nazionale in data 20/10/2009 tra MiBAC e parti sociali.

Questo disciplinare, con un atto unico e primo del suo genere presso gli Istituti MiBAC del Molise, pur essendo sancito da anni nel contratto di lavoro, non era stato mai applicato. Il personale di tutte le sedi e di tutti gli Istituti, ad eccezione della sede di Isernia coperta fino al 1 marzo 2011 dal “custode casiere” nel turno notturno, ha sempre e a tutt'oggi gratuitamente offerto la propria reperibilità;

quindi ha permesso, sempre gratuitamente, l'apertura e la chiusura del complesso presso il quale presta servizio perdendo così la retribuzione di reperibilità pari a € 18,00 per turno dalle ore 20,00 alle ore 8.00 del giorno successivo; contemporaneamente l'azione sindacale veniva di fatto disarmata in quanto l'Amministrazione, in genere, non aveva alcun problema per aprire le sue realtà culturali.

Condizioni necessarie alla reperibilità sono un impianto antintrusione installato a norma, funzionante regolarmente e collegato con le forze dell'ordine nonché l'attribuzione del codice segreto nominativo agli addetti; naturalmente queste condizioni non possono essere omesse in alcun modo dai Dirigenti (Direttori o Soprintendenti) che privano il Bene Culturale del turno notturno di Vigilanza e Custodia (ciclo continuo), di contro, occorre che gli stessi attuino il servizio di reperibilità in base all'art. 13, comma 20 anzidetto, onde permettere possibilità d'intervento notturno in caso d'allarme antintrusione.

La scrivente precisa che

questa fase sperimentale ottenuta per la sede di Isernia a seguito di contrattazione congiunta, va intesa come una *punta di diamante che ha infranto un muro di resistenza amministrativa generalizzata che in questi anni ha avvertito l'attuazione di una norma contrattuale*.

E' solo grazie alla coerenza del personale di vigilanza dell'Archeologica di Isernia che, è proprio il caso di dire, *“ha appeso le chiavi al chiodo”*, che il 2 marzo 2011 è stata dimostrata l'impossibilità di accedere in Ufficio e al Museo senza l'attuazione della reperibilità non potendo di fatto aprire il portone principale, di conseguenza tutto il personale è rimasto “chiuso fuori”;risultato??

Alle ore 12,30 dello stesso giorno le OO.SS. sedevano al tavolo negoziale su convocazione urgente del Direttore Regionale (in data 07/02/2011 questa O.S. chiedeva ai Capi d'Istituto di settore e al Direttore Regionale una contrattazione sull'argomento perché sollecitata dallo stesso personale.

Continua→→



Teatro Sannitico, Pietrabbondante (Is)

Richiesta restata inevasa e inspiegabilmente trascurata) e solo dopo 9 giorni veniva sottoscritto tra le parti un disciplinare sulla reperibilità.

Inoltre, in data 14 marzo la Direzione ha approntato la richiesta fondi al MiBAC per remunerare il servizio di reperibilità, apertura e chiusura della sede di Isernia compilando l'apposita tabella allegata alla recente circolare n° 20 del 2011 (cosa che dovrebbero fare i Direttori d'Archivio e i Soprintendenti autonomamente come programmazione ordinaria per l'anno 2012).

Va precisato che essendo quello per la sede di Isernia un "progetto pilota" i partecipanti possono correre il rischio di non vedere ricompensata la loro volontaria adesione alla turnazione; però è importante e costruttivo che il Dr. Fa-

miglietti abbia esaminato, compreso e recepito il concetto del cos'è la *reperibilità* e di come essa sia indispensabile per sopperire all'inesistenza del turno di vigilanza notturna.

Turno che non è contemplato in nessun Istituto MiBAC della regione.

La scrivente fornisce ampie assicurazioni (la presente nota lo testimonia) a tutti i colleghi operanti nelle altre sedi istituzionali che da parte della Confsal/Unsa Molise, così come delle altre OO.SS e R.S.U., sono state prese iniziative per estendere il compenso della reperibilità; l'argomento è già inserito nell'accordo sottoscritto presso la Direzione Regionale B.C.P. del Molise del 09/03/2011.

L'ostacolo da superare è il far comprendere ad ogni singolo Capo d'Istituto che i fondi per la reperibilità

devono essere preventivati l'anno precedente per il successivo (si è in tempo utile per il 2012) in base al C.C.I.M./2009 di cui l'art. 13, comma 9 "Turnazioni". In detto articolo rientrano i turni mattino - pomeriggio - notte e al comma 20 dello stesso articolo la reperibilità. Considerando che complessivamente il MiBAC Molise spende un budget per turno notturno pari a "zero", lo stesso può essere richiesto in sostituzione con quello fondi per "reperibilità": il risparmio è comunque considerevole per il Ministero!

Questa Organizzazione Sindacale, auspica che, così come il Dr. Famiglietti in data 14/3/2011 con propria nota ha richiesto detti fondi di reperibilità per corrispondere il dovuto al personale della sede di Isernia in base ai disposti della Circolare MiBAC n 20 del 26/01/2011, per l'anno 2012 tutti i Dirigenti preposti alla gestione degli altri Istituti Culturali molisani si attivino di conseguenza nell'immediato al fine di scongiurare quanto e, malgrado tutto, è avvenuto ad Isernia, evitando così la probabilità che altri colleghi lavoratori decidano di "appendere le chiavi al chiodo".

Domenico Quaranta

NOTIZIE DALLA FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

Consiglio Generale CONFSAL Berlino (Germania), 23 - 24 - 25 marzo 2011 Mozione Finale

GOVERNARE LO SVILUPPO — RIFORMARE IL FISCO — LA CHIAVE DI VOLTA DELL'ATTUALE MOMENTO POLITICO

Il Consiglio Generale della Confsal, riunitosi in Berlino nei giorni 23 - 24 - 25 marzo 2011, ascoltata la relazione del Segretario Generale, il quale ha affrontato con completezza, puntualità e coerenza il tema "Governare lo sviluppo, riformare il fisco - la chiave di volta dell'attuale momento politico", in sintonia con le linee politico-sindacali deliberate dall'VIII Congresso del gennaio 2010, la approva. Il Consiglio, in via preliminare, esprime l'apprezzamento per l'impegno costante e per l'azione incisiva e lungimirante della Segreteria Generale, finalizzati al conseguimento degli obiettivi politico-sindacali fissati dal Congresso, con particolare riferimento a "crescita, lavoro, welfare, previdenza, fisco". Il Consiglio Generale, a conclusione di un ampio e approfondito dibattito sul tema proposto, riguardante in particolare analisi e prospettive politiche, obiettivi concreti e percorsi d'azione sindacale al fine di dare la doverosa risposta alle richieste e alle aspettative dei lavoratori, dei cittadi-

ni e di tutta la società civile riguardo alla questione "fondamentale" della crescita economica e occupazionale, del lavoro e della riforma del fisco e per riportare le reali questioni sociali al centro del confronto politico, individua due aree di intervento:

il "governo" della crescita economica e occupazionale, attraverso riforme strutturali che dovranno riguardare il lavoro, il welfare, la previdenza, la ricerca e l'innovazione tecnologica, il sostegno all'impresa virtuosa e l'ambiente;

la riforma organica del fisco.

Il "sistema Italia" si deve porre con urgenza l'obiettivo del recupero di una competitività universale, anche attraverso la massima valorizzazione possibile del "made in Italy" e, pertanto, deve cogliere tutte le opportunità che al momento prospetta l'economia globale nella sua dinamicità. La crescita del sistema economico italiano dipende dalla capacità del Paese di:

rifondare la finanza pubblica sulla base di una spesa virtuosa e produt-

tiva e di un fisco equo e giusto;

riportare al centro della società civile i lavoratori e i cittadini e al centro dell'economia reale il lavoro e l'impresa;

rafforzare il ruolo politico e la posizione economico-finanziaria dell'Italia in Eurozona e nell'Unione Europea, affermando il valore della credibilità politica, della stabilità finanziaria e della capacità di sviluppo socio-economico e culturale del Paese.

Il nostro Paese può realizzare i tre obiettivi seguendo la "via europea" dettata dal "Patto per l'Euro", che coniuga le ragioni della stabilità con quelle dello sviluppo. Per il "sistema Italia" il rispetto dei molteplici parametri finanziari europei fissati dall'Unione Europea può costituire la pietra miliare da cui partire per intercettare il tasso di sviluppo dei maggiori Paesi dell'Eurozona.

In effetti, si tratta di dare seguito alla:

riforma della struttura della spesa pubblica e al governo della stessa, secondo la scala di priorità indicata dall'Europa

Continua→→

(cultura – formazione – ricerca – lavoro – impresa); riforma del fisco, rendendo l'evasione fiscale "fisiologica" rispetto alla realtà europea, affermando anche in Italia l'equilibrio vigente in Europa della tassazione del lavoro e dell'impresa con quella delle rendite finanziarie e introducendo conseguentemente misure forti ed efficaci riguardo alla tracciabilità e alla deducibilità dei pagamenti. Il Consiglio, dopo aver rilevato, attraverso una puntuale comparazione del dato italiano degli inoccupati e dei disoccupati con quello dell'Eurozona e dei Paesi membri, che vede l'Italia, per giovani e donne, collocarsi agli ultimi posti della graduatoria,

chiede

un nuovo e organico sistema per "formazione-mercato del lavoro" capace di sviluppare e realizzare politiche attive sul territorio, finalizzate alla ripresa dell'occupazione "buona e stabile", con particolare attenzione a quella giovanile e femminile;

una puntuale attuazione dell'Intesa del 7 marzo 2011 su: "conciliazione tra famiglia e lavoro".

Il Consiglio Generale, dopo aver individuato e valutato quali fattori negativi della crescita economica e occupazionale italiana:

il basso rapporto spesa -

PIL;

l'alto costo della energia;

la precarietà dell'ambiente;

la carenza logistica e infrastrutturale;

i ritardi nel settore di reti e servizi digitali;

gli squilibri e l'iniquità del fisco, nonché la vastità del lavoro sommerso e l'alta evasione fiscale e contributiva;

la crescente diffusione dell'illegalità e della criminalità;

propone

la definizione di un Piano Nazionale della ricerca di medio e lungo periodo;

l'aggiornamento del piano energetico nazionale per la produzione e il risparmio nel consumo dell'energia;

un sostegno finanziario adeguato ai progetti strategici del settore energetico;

interventi programmati e mirati su ambiente e sicurezza idro-geologica e sismica, nonché sulle grandi opere infrastrutturali e di rete digitale;

un piano organico per le liberalizzazioni;

il potenziamento e l'estensione della lotta alla illegalità e alla criminalità;

la riforma organica del fisco.

Il Consiglio Generale, dopo aver valutato gli indicatori che rivelano un preoccupante crescente svantaggio socio-economico del Mezzogiorno rispetto alle altre aree del Paese e

dell'Eurozona,

rilancia

il Manifesto Confsal a sostegno dello sviluppo delle aree meridionali e insulari;

esprime

condivisione e apprezzamento sul "Piano per il Sud" recentemente approvato dal Governo, che ovviamente dovrà essere puntualmente attivato.

Il Consiglio, inoltre, incarica la Segreteria Generale a continuare la propria incisiva azione sul fronte:

della definizione e della puntuale attuazione del "Piano di stabilità e convergenza (PSC)" e del "Piano nazionale delle riforme (PNR)", nonché del "Piano per il Sud";

della riforma del fisco.

Il Consiglio Generale, infine, valutato l'andamento al rialzo dell'inflazione che sta riducendo ulteriormente il potere di acquisto e l'"anomalia" di sistema delle relazioni industriali nel settore privato, chiede alla Segreteria Generale di porre con forza nelle sedi competenti le questioni:

dei rinnovi contrattuali del settore privato e pubblico;

del potenziamento della previdenza complementare;

della riforma del sistema della rappresentanza e della rappresentatività sindacale nel settore privato.

Marco Paolo Nigi

INCONTRO NAZIONALE DEI QUADRI SINDACALI DELLA FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA COMO, 12 - 14 APRILE 2011

Cari Segretari Nazionali dei Coordinamenti, Cari Segretari Regionali e Provinciali della Federazione, dopo l'apprezzata riunione nazionale di Verona dell'ottobre scorso, la Federazione ha deciso di organizzare un incontro dei quadri sindacali a Como, dal 12 al 14 aprile p.v. in occasione anche della presentazione del libro su "Il diritto sindacale nel pubblico impiego" dell'Avv. Pasquale Lattari. La pubblicazione di questo libro risponde alla già consolidata volontà della Federazione, testimoniata dalla pubblicazione del commento al D. Lgs. n. 150/09, di offrire ai propri quadri sindacali, agli iscritti e più in generale a tutti i lavoratori, uno strumento di agile consultazione e di sicura utilità tanto per lo svolgimento dell'attività sindacale quanto per facilitare la comprensione di quelli che sono gli spazi sindacali esistenti nel nostro sistema giuridico con particolare riferimento a quelli del mondo del lavoro pubblico. Contemporaneamente al lancio di questa iniziativa editoriale, la riunione di Como va considerata come un passo fondamentale per pianificare l'attività di tutta la nostra organizzazione sindacale per l'anno 2011 visti gli appuntamenti che potrebbero profilarsi a fine anno, quali le elezioni Rsu.



Sarà pertanto un **momento chiave** per delineare strategie, per attivare sinergie e per proporre soluzioni atte a sostenere e rafforzare quel processo di crescita della nostra Federazione che già è in atto, ma che ha bisogno dell'impegno e della passione di tutti per poter continuare.

La riunione si svolgerà presso il Grand Hotel Imperiale (www.hotel-lago-como-imperiale.com), Via Regina Vecchia 24 - 26 - 22010 Moltrasio (CO), a soli 7 km dal centro storico di Como. Si può raggiungere l'Hotel anche prendendo il battello da piazza Cavour a Como, con il servizio offerto dalla Navigazione Laghi (www.navlaghi.it).

Il programma è così delineato.

Martedì 12 aprile 2011.

Arrivo dei partecipanti per il pranzo e sistemazione nelle camere.

Pomeriggio: gita al Lago e nella città di Como.

Sera: cena.

Mercoledì 13 aprile 2011.

Ore 9.00: Convegno di presentazione del libro "Il diritto

sindacale nel pubblico impiego" dell'avv. Pasquale Lattari.

- saluto del Presidente del Consiglio Generale, Giuseppe Conti

- intervento del Segretario Generale, Massimo Battaglia

- intervento dell'Avv. Pasquale Lattari

ore 13.30: pranzo.

ore 16.00: situazione relativa alle elezioni Rsu.

Dibattito.

ore 19.00: replica e chiusura lavori.

ore 20.30: cena sociale.

Giovedì 14 aprile 2011.

Mattina: partenza e rientro nelle rispettive sedi di residenza.

Certo di una positiva risposta da parte di tutta la struttura della Federazione ConfSal-Unsa e nell'ottica di costruire un gruppo dirigente sempre più affiatato e dinamico, confido nella partecipazione di tutti i responsabili sindacali della Federazione a questo importante appuntamento. Cordialità e saluti.

Massimo Battaglia



Lago di Como.

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

Cassazione: licenziamenti collettivi per riduzione di personale, è sufficiente la comunicazione degli esuberanti per aree funzionali

"In tema di verifica del rispetto delle regole procedurali dettate per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale dalla L. n. 223 del 1991, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva di cui all'articolo 4, comma 3, deve essere valutata in relazione ai motivi della riduzione di personale, sottratti al controllo giurisdizionale, cosicché, nel caso di progetto imprenditoriale diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del

lavoro, l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero dei lavoratori eccedenti, suddiviso alla stregua della classificazione per aree funzionali, tanto più se si esclude qualsiasi limitazione del controllo sindacale e in presenza di un accordo con i sindacati all'esito della procedura, che, nell'ambito delle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, adottati il criterio di scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione". E' quanto affermato dalla Sezione Lavoro della

Corte di Cassazione che, con sentenza 5884/2011, accoglie il ricorso di Poste Italiane spa non condividendo la valutazione dei giudici di merito - in ordine all'illegittimità del licenziamento di un lavoratore - secondo i quali l'azienda aveva l'onere di specificare l'eccedenza ufficio per ufficio, con riguardo al settore di attività e alla dislocazione territoriale, indicando gli addetti alle mansioni concrete ritenute non più utili per l'organizzazione.

Cassazione: licenziamento collettivo, va reintegrato il lavoratore che in realtà non appartiene ai reparti da chiudere

Il lavoratore jolly, cui sono affidate mansioni plurime, che dimostri di non appartenere in realtà al settore sottoposto al licenziamento collettivo, va reintegrato. E' quanto emerge dall'ordinanza n. 5506/2011 con cui la Corte di Cassazione rigetta il ricorso proposto da un datore di lavoro avverso la decisione dei giudici di merito che accoglievano l'impugnativa di licenziamento collettivo proposta da un lavoratore e condannavano la società a reintegrare il dipendente. Il punto cardine della decisione della Corte d'Appello veniva individuato nella veridicità dell'appartenenza del lavoratore all'ufficio prossimo a chiusura; il giudi-

ce di primo grado aveva accertato che il lavoratore non apparteneva in realtà a tale reparto e la Corte d'Appello aveva concluso che il dipendente non era più fisicamente presente nell'ufficio essendogli state affidate mansioni differenti e che era divenuto una sorta di jolly con mansioni plurime ma comunque senza che fossero esclusive o anche prevalenti quelle del reparto da chiudere. Il datore di lavoro, nel ricorso in Cassazione afferma che "anche ammesso che il lavoratore non facesse parte dell'ufficio soppresso, avrebbe dovuto comunque essere licenziato in quanto la sua posizione avrebbe dovuto essere comparata con quella

di tutto il personale amministrativo presente in azienda e la scelta non avrebbe potuto ricadere su di lui in ragione della minore anzianità di servizio e della totale assenza di carichi di famiglia". La Suprema Corte ritiene il ricorso carente sotto il profilo dell'autosufficienza perché non consente di controllare se e come la questione fosse stata posta nei gradi di giudizio precedenti e se fosse stata quindi oggetto di contraddittorio tra le parti; rileva inoltre che nell'esposizione del ricorso si propone una diversa lettura e valutazione del quadro probatorio inammissibile in sede di legittimità.

Limite alle retribuzioni e agli emolumenti pubblici

(Decreto Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 195)

Nell'ambito dell'operazione di «austerità» avviata per contenere le spese in tempi di particolarmente difficili per la finanza pubblica, con Decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 19, è stato emanato il Regolamento recante determinazione dei limiti massimi del trattamento economico onnicomprensivo a carico della finanza pubblica per i rapporti di lavoro dipendente o autonomo.

Il Regolamento dà attuazione alla disciplina recata dall'articolo 3, commi da 44 a 52-bis, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008), come modificato, dapprima, dal decreto-legge 3 giugno 2008, n. 97, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 agosto 2008, n. 129 e, successivamente, dall'articolo 21 della legge 18 giugno 2009, n. 69.

Con le disposizioni contenute nell'articolo 3 della finanziaria per il 2008 il legislatore ha: determinato il limite massimo (pari al trattamento economico del Primo Presidente della Corte di Cassazione) del trattamento economico onnicomprensivo di chiunque riceva, sul territorio metropolitano, emolumenti o retribuzioni a carico della finanza pubblica, individuato l'ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione, fissato il regime derogatorio e quello sanzionatorio a carico delle amministrazioni inadempienti.

disciplinato un regime di pubblicità e di comunicazione delle retribuzioni e dei compensi per gli enti od organismi inte-

ressati

Le disposizioni in questione hanno innovato il regime disciplinato dall'art. 1, comma 593, della legge n. 296 del 2006 (legge finanziaria 2007), disposizione espressamente abrogata dal comma 43 dell'art. 3.

Le profonde modifiche introdotte hanno tuttavia rivelato numerosi profili di criticità legati alla corretta applicazione della nuova disciplina, che, non essendo stati chiariti dalle circolari interpretative intervenute in materia (v. ad esempio la CIRCOLARE 24 gennaio 2008, n. 1 della PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA) hanno reso necessaria la sospensione temporanea dell'efficacia delle nuove disposizioni e la fissazione di alcuni criteri per l'emanazione di un regolamento di delegificazione incaricato di dare una definitiva sistemazione alla materia. È stato fatto aggiungendo il comma 52-bis, lettera a), all'articolo 3, della legge n. 244 del 2007.

I criteri di legificazione individuati da questa disposizione stabiliscono, tra l'altro, che sono escluse, dal computo che concorre alla definizione del limite, la retribuzione percepita dal dipendente pubblico presso l'amministrazione di appartenenza nonché il trattamento di pensione.

Le norme contenute nel Regolamento individuano in primo luogo il perimetro applicativo della nuova disciplina, specificando i compensi assoggettati al limite massimo ed indican-

do i soggetti pubblici e i destinatari delle norme.

A tal fine il decreto chiarisce che non possono superare l'importo di 311 mila euro (ossia l'ammontare del trattamento economico annuale complessivo spettante per la carica al Primo Presidente della Corte di cassazione) le retribuzioni e gli emolumenti direttamente o indirettamente a carico delle pubbliche finanze nel territorio metropolitano, corrisposte:

dalle amministrazioni dello Stato indicate nell'art. 1, comma 2, del T.U. sul lavoro pubblico. Sono quindi soggetti al predetto limite i compensi erogati da tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale dalle Agenzie, dagli enti pubblici economici e non, dagli enti di ricerca, dalle università, dalle società non quotate a totale o prevalente partecipazione pubblica e le loro controllate.

Continua→→

Resta, invece, affidato alle rispettive leggi di riforma il varo di omologhe regole per Banca d'Italia ed altre Autorità indipendenti, alle quali il regolamento si applica limitatamente alle previsioni di pubblicità e trasparenza per le retribuzioni e gli emolumenti comunque superiori al limite massimo previsto dalla legge.

Quanto ai soggetti destinatari dei compensi il Regolamento chiarisce che la disciplina concernente il limite di 311 mila euro si applica alle persone fisiche che percepiscono retribuzioni ed emolumenti a carico, anche indirettamente, della finanza pubblica in ragione di un rapporto di lavoro subordinato od autonomo ovvero di contratti d'opera o di collaborazioni con i soggetti conferenti espressamente indicati.

In attuazione del criterio di delegificazione di cui all'articolo 3, comma 52-bis, lettera a), della legge n. 244 del 2007, viene stabilito che non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo di compensi percepibili dai cd. soggetti destinatari il corrispettivo globale del rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato e quello pensionistico erogati "al soggetto destinatario, rispettivamente, dall'amministrazione o dalla società di appartenenza e dall'ente previdenziale."

Ciò significa in concreto che non si tratta di un tetto alle retribuzioni dei manager pubblici ma solo di un limite ai compensi derivanti dagli incarichi aggiuntivi.

In altri termini il regolamento non pone alcun tetto allo stipendio (o alla pensione) dei grand commis, ma fissa un limite pari al trattamento del primo presidente della Cassazione (311 mila euro) solo ai compensi aggiuntivi.

Resta esclusa dalla determinazione della soglia retributiva assoggettata al limite la parte del compenso che il soggetto destinatario è obbligato a versare in fondi.

In relazione agli incarichi di durata pluriennale con compenso cumulativamente previsto il limite annuale è determinato computando il compenso complessivo in parti uguali per gli anni di riferimento, tenendo conto delle frazioni di anno.

Nella manovra finanziaria 20-08 il limite riguardava «il trattamento economico onnicomprensivo di chiunque riceva a carico delle pubbliche finanze emolumenti o retribuzioni», e non poteva superare lo stipendio del primo presidente della Cassazione (ai tempi 247 mila euro).

Si trattava quindi di un vero e proprio "tetto" ai compensi, poiché riguardava sia la retribuzione che i compensi aggiuntivi. Non solo: il testo stabiliva che se il superamento del limite derivava dalla titolarità di uno o più incarichi, mandati o cariche di natura non privatistica, si procedeva a una decurtazione annuale del 25% della parte eccedente per il tempo necessario a rientrare nel limite.

Il regolamento invece incide solo su eventuali ulteriori introiti pubblici derivanti da alcune altre prestazioni. Restano fuori dal conteggio:

gli emolumenti correlati ad attività soggette a tariffa professionale, a prestazioni professionali (arbitrati, perizie, collaudi e consulenze) o a contratti d'opera di natura non continuativa;

gli emolumenti corrisposti ad amministratori delle società non quotate a totale o prevalente partecipazione pubblica. La soglia retributiva non potrà invece essere superata in

relazione a prestazioni quali quelle connesse a contratti d'opera di natura continuativa, o a rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di collaborazione a progetto.

Il limite può essere derogato, per un periodo non superiore a tre anni, solo per esigenze di carattere eccezionale, derivanti da eventi imprevedibili cui non si possa far fronte con l'attività dei dipendenti o di consulenti, e che richiedano una prestazione lavorativa straordinaria, in termini sia di qualità, che di quantità oraria giornaliera..

Inoltre, la sussistenza di tali esigenze di carattere eccezionale è sottoposta al vaglio preventivo del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Ministero dell'economia e delle finanze.

Il provvedimento di deroga è predisposto dall'amministrazione che conferisce l'incarico, la quale deve motivare dettagliatamente in merito alle ragioni e alla sussistenza di tutti i presupposti per l'attivazione del rapporto prescritti dalla legge.

Lo "sforamento" è altresì consentito per le amministrazioni dello Stato per un numero massimo di 25 unità da destinare alle posizioni di più elevato livello di responsabilità.

Nel caso in cui la singola amministrazione o società attribuisca ad un medesimo soggetto una pluralità di incarichi, rapporti o simili nello stesso anno, anche non solare, in deroga al limite massimo, l'atto di conferimento deve, nell'osservanza dei principi del merito e della trasparenza, motivare specificamente circa i requisiti di professionalità e di esperienza del soggetto destinatario in

Continua→→

relazione alla tipologia di prestazione richiesta ed alla misura del compenso attribuito, e recare in allegato il curriculum vitae del destinatario.

Al fine di garantire l'effettiva applicazione della disciplina il decreto affida all'Ispettorato per la funzione pubblica (che opera alle dirette dipendenze del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione) un potere di vigilanza e controllo sul rispetto delle disposizioni appena descritte, fermo restando l'obbligo di comunicazione preventiva alla Corte dei conti di cui all'art. 3, commi 44 e 53 della legge n. 244 del 2007..

In particolare si prevede che il Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, provveda a monitorare gli incarichi di chiunque percepisca retribuzioni o emolumenti nell'ambito di rapporti di lavoro dipendente o autonomo, direttamente o indirettamente a carico delle pubbli-

che finanze, con le amministrazioni dello stato, le agenzie, gli enti pubblici economici e non economici, gli enti di ricerca, le università, le società non quotate a totale o prevalente partecipazione pubblica e le loro controllate, anche in caso di mancato superamento del limite

In merito agli adempimenti strumentali a garantire la trasparenza dell'attività amministrativa l'articolo 5 del decreto stabilisce per ogni soggetto conferente l'onere di rendere noto attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale ogni atto di conferimento soggetto alla disciplina del regolamento in esame, con specifica indicazione del tipo, della durata, del compenso previsto e il nominativo del destinatario, nonché tutti gli altri eventuali incarichi, con l'indicazione dei compensi spettanti, comunicati dal destinatario, ove non già resi noti ai sensi dell'articolo 53 del decreto legislativo n. 165

del 2001.

In caso di incarichi il cui compenso confluisce integralmente o parzialmente in fondi, l'obbligo di pubblicità riguarda solo la parte di compenso direttamente erogata dal soggetto conferente al destinatario. Il comma 2 dell'articolo 5 prescrive che gli incarichi siano comunicati dal soggetto destinatario sulla base di un modello di dichiarazione allegato al regolamento.

Quanto alla decorrenza delle nuove disposizioni, viene espressamente previsto che i limiti ai compensi trovino applicazione ai contratti stipulati o rinnovati ed agli incarichi conferiti dopo l'entrata in vigore del presente regolamento, mentre l'articolo 3, comma 52-bis, della legge n. 244/2007 prevedeva, invece, che le norme si applicassero dalla data di entrata in vigore del regolamento: formulazione che sembra definire un ambito di applicazione più ristretto. (Avv. Dario Immordino)

Cassazione: sì al danno biologico per stress da lavoro straordinario ma non liquidato su base equitativa.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 5437 dell'8 marzo 2011, ha riconosciuto il diritto al risarcimento del danno biologico per usura da stress psicofisico al lavoratore che effettua un numero rilevante e continuativo di ore di lavoro straordinario.

Nel caso specifico la Suprema Corte ha accolto, con rinvio, il ricorso presentato da una società datrice di lavoro avverso la decisione con cui la Corte di appello aveva ritenuto che le mansioni e l'orario di lavoro di un ex dipendente fossero

tali da determinare un danno biologico.

I Giudici di legittimità, riconoscendo la motivazione della Corte d'Appello completa e puntuale in ordine al carattere fortemente usurante sul piano psico-fisico del lavoro svolto, hanno però ritenuto "apodittico" il criterio adottato per la quantificazione del danno. Infatti, si legge nella sentenza, "il danno biologico è, per espressa definizione legislativa, anche in ambito lavoristico (art. 13 del decreto legislativo 38/2000), 'la lesione

dell'integrità psico-fisica della persona, suscettibile di valutazione medico legale'. Vi è pertanto danno biologico quando la lesione della integrità psico-fisica sia 'suscettibile di valutazione medico legale'.

Ma se così è, nel quantificarlo, il giudice non può limitarsi a richiamare il criterio dell'equità e ad individuare una somma in modo apodittico (...): deve giungere alla determinazione mediante una valutazione medico legale."

Cassazione: per l'assegnazione della pensione di inabilità all'invalide civile assoluto assume rilievo anche il reddito del coniuge

Ai fini dell'accertamento della sussistenza del requisito reddituale per l'assegnazione della pensione di inabilità agli invalidi civili assoluti, di cui all'art. 12 della legge n. 118 del 1971, assume rilievo non solamente il reddito personale dell'invalide, ma anche quello (eventuale) del coniuge del medesimo, onde il beneficio va negato quando (...) l'importo di tali redditi, complessivamente considerati, superi il limite determinato con i criteri indicati dalla norma in parola". E' quanto affermato dalla Sezione lavoro della Corte di Cassazione che, con la sentenza n. 4677 del 25 febbraio 2011, ha rigettato il ricorso proposto da una donna avverso

la pronuncia della Corte d'Appello; quest'ultima, confermando la sentenza di primo grado, aveva rigettato la domanda della donna di pensione di inabilità civile sulla base del superamento dei limiti previsti per il requisito economico, cumulando alla pensione richiesta i redditi del coniuge. La Suprema Corte ha ritenuto giuridicamente corretto l'orientamento ermeneutico seguito dai giudici di merito ed ha respinto la tesi costituzionalmente orientata richiamata dalla ricorrente, secondo cui, dopo l'introduzione dell'art. 14 septies della legge 33/1980, anche per la pensione di inabilità deve farsi esclusivo riferimento al reddito per-

sonale dell'assistito. Gli Ermellini hanno invece condiviso un principio espresso da un più risalente indirizzo in forza del quale, ai fini dell'accertamento del requisito reddituale previsto per l'attribuzione della pensione di inabilità, deve tenersi conto anche della posizione reddituale del coniuge dell'invalide in conformità con i generali criteri del sistema di sicurezza sociale, che riconoscono alla solidarietà familiare una funzione integrativa dell'intervento assistenziale pubblico. Non può trovare invece applicazione la regola della esclusione dal computo dei redditi percepiti da altri componenti del nucleo familiare dell'interessato.

Cassazione: no al licenziamento per giusta causa del lavoratore che si azzuffa con un collega

L'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha valenza meramente esemplificativa e non esclude, perciò, la sussistenza di una giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, alla sola condizione che tale grave inadempimento o tale grave comportamento, con apprezzamento di fatto del giudice di merito non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, abbia fatto venir meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore." Ribadendo tale principio la Corte di Cassazione, con sentenza n. 6500/2011, ha respinto il ricorso di una azienda che aveva licenziato due dipendenti che, in sala mensa, in presenza di altro personale, si erano impegnati in un diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, reiterato successivamente in

prossimità dello spogliatoio. Sia il Giudice di primo grado che la Corte di Appello avevano dichiarato l'illegittimità dei licenziamenti ed il datore di lavoro aveva allora proposto ricorso in Cassazione deducendo in particolare violazione dell'art 55 del CCNL applicabile in relazione all'art 2119 cc. A tal proposito, la Suprema Corte precisa che "la nozione di giusta causa è nozione legale e il giudice non è vincolato alle previsioni di condotte integranti giusta causa contenute nei contratti collettivi; tuttavia ciò non esclude che ben possa il giudice far riferimento ai contratti collettivi e alle valutazioni che le parti sociali compiono in ordine alla valutazione della gravità di determinati comportamenti rispondenti, in linea di principio, a canoni di normalità; il relativo accertamento va, però, operato caso per caso valutando la gravità in considerazione delle circostanze di fatto e prescindendo dalla tipologia determi-

nata dai contratti collettivi, sicché il giudice può escludere che il comportamento costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato come tale nei contratti collettivi solo in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato." Gli Ermellini confermano quindi la sentenza dei giudici d'Appello, supportata da una motivazione congrua e priva di salti logici con corretta applicazione della normativa, sostenendo che il diverbio era avvenuto per questioni non connesse alle disposizioni impartite dal datore di lavoro, durante una pausa lavorativa e lontano dai reparti produttivi, per cui non si era avuta alcuna interruzione dell'attività lavorativa né azioni delittuose connesse con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Permessi a favore di persone con disabilità grave. Art. 33 della legge n.104/992

INPS

Istituto Nazionale
Previdenza Sociale



A seguito dell'entrata in vigore in data 24 novembre 2010 della legge n. 183 del 4 novembre 2010 con la quale sono state introdotte, all'articolo 24, nuove disposizioni sui permessi retribuiti a favore dei dipendenti che assistono familiari con disabilità grave si fornisce un quadro riepilogativo della disciplina in materia di permessi previsti dall'art. 33 della legge 104/1992 e successive modifiche e integrazioni.

Si illustrano preliminarmente le principali novità introdotte dalla citata legge:

Viene ristretta la platea dei soggetti legittimati a fruire dei permessi per assistere persone in situazione di disabilità grave.

Non è ammessa l'alternatività tra più beneficiari, in quanto i permessi possono essere accordati soltanto ad un unico lavoratore. La sola eccezione è prevista per i genitori di figli con disabilità grave ai quali è riconosciuta la possibilità di fruire dei permessi in argomento alternativamente, sem-

pre nel limite dei tre giorni per persona disabile.

Non sono più richiesti i requisiti della convivenza, della continuità ed esclusività dell'assistenza.

Il lavoratore ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere.

Viene prevista la decadenza dal diritto alle agevolazioni in caso di accertamento di insussistenza dei requisiti richiesti dalla normativa in materia. Viene istituita una banca dati presso il Dipartimento della Funzione Pubblica relativa ai benefici in argomento.

SOGGETTI AVENTI DIRITTO

Per la fruizione del diritto ai permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992 il dipendente interessato deve presentare apposita domanda al Presidio risorse umane della sede territoriale o al team risorse umane della sede regionale, conformemente al modello organizzativo adottato al riguardo da ciascuna Direzione Regionale.

I dipendenti della Direzione Generale, interessati alla fruizione dei predetti permessi, devono inoltrare la relativa istanza, per il tramite della segreteria della Struttura di appartenenza, alla Direzione centrale Risorse Umane – Area normativa e contenzioso del lavoro.

Per la formulazione della domanda sono stati predisposti appositi modelli (All. 1 e All. 2) che gli interessati avranno cura di compilare integralmente e correttamente al fine di consentire all'Istituto la verifica della sussistenza dei requisiti previsti dalla nor-

mativa vigente per la fruizione dei benefici in argomento.

I lavoratori legittimati a fruire di detti permessi sono :

Il dipendente in situazione di disabilità grave;

I dipendenti genitori che assistono figli di età inferiore ai tre anni in situazione di disabilità grave;

Il dipendente per assistere ciascun familiare in situazione di disabilità grave, ivi compresi i dipendenti genitori che assistono figli di età superiore ai tre anni.

In base al nuovo dettato normativo, ampiamente illustrato con la circolare della Direzione Centrale Prestazioni a sostegno del reddito n. 155-/2010, hanno ora diritto ai permessi retribuiti per assistere un soggetto in situazione di disabilità grave, oltre il coniuge, i parenti e gli affini entro il 2° grado.

Per maggiore chiarezza si rammenta che sono:

parenti di primo grado: genitori, figli;

parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli di figli);

affini di primo grado : suocero/a, nuora, genero;

affini di secondo grado: cognati.

Solo in particolari condizioni le agevolazioni possono essere estese ai parenti e affini di 3° grado delle persone da assistere.

A tal fine si precisa che sono: parenti di terzo grado: bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli e/o sorelle);

affini di terzo grado: zii acquisiti, nipoti acquisiti.

Continua→→

Le eccezioni per le quali l'art. 24 della citata legge n. 183/2010 prevede l'estensione del diritto a fruire dei benefici in parola ai parenti e affini di terzo grado, sono rappresentate dai casi in cui il coniuge e/o i genitori della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età; siano affetti da patologie invalidanti; siano deceduti o mancanti. Con l'espressione "mancanti," come precisato nella circolare della Direzione Centrale Prestazioni a sostegno del reddito n. 155/2010 e nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13/2010, deve intendersi non solo una situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) ma anche ogni altra condizione ad essa assimilabile (divorzio, separazione legale, abbandono) debitamente cer-

tificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità.

Per quanto concerne le patologie invalidanti, non avendo la legge esplicitato tale nozione si fa riferimento alle patologie indicate nell'art. 2, comma 1, lettera d), del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000.

Al riguardo si chiarisce che il parente o affine di terzo grado, se interessato a fruire dei benefici in argomento dovrà allegare alla domanda, in busta chiusa, la documentazione medica² attestante la sussistenza della patologia invalidante da cui sono affetti il coniuge e/o il/i genitore/i del soggetto da assistere.

Pertanto, con riferimento ai chiarimenti di carattere operativo forniti con il messaggio n.1740 del 25.01.2011 e alla luce delle nuove disposizioni normative, i competenti uffici dovranno riesaminare le do-

mande presentate dai parenti e affini di terzo grado dei soggetti in situazione di disabilità grave nonché quelle presentate da più familiari per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità in situazione di gravità.

Qualora in tale fase i predetti uffici accertino l'insussistenza dei requisiti richiesti dalla recente normativa, dovranno invitare gli interessati, nel più breve tempo possibile, a rinnovare le domande corredate dalle dichiarazioni del soggetto disabile, utilizzando i modelli allegati alla presente circolare.

In particolare, nell'ipotesi in cui i permessi siano stati accordati a più dipendenti per lo stesso soggetto disabile, dovrà essere acquisita la dichiarazione di quest'ultimo da cui risulti la scelta del dipendente beneficiario dei permessi.

Cassazione: l'individuazione del lavoratore da licenziare deve essere conforme ai criteri di correttezza e buona fede

"Nel caso di licenziamento per ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966, se il giustificato motivo oggettivo consiste nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, il datore di lavoro deve pur sempre improntare l'individuazione del soggetto (o dei soggetti) da licenziare ai principi di correttezza e buona fede, cui deve essere informato, ai sensi dell'art. 1175 c.c., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e quindi anche il recesso di una di esse". E' quanto affermato dalla sezione Lavoro della Corte di Cas-

sazione che, con sentenza n. 7046 del 28 marzo 2011, ha accolto il ricorso di una dipendente, licenziata per g.m.o., che in primo grado aveva ottenuto l'annullamento del licenziamento mentre in appello la Corte aveva riconosciuto "giustificata la decisione di ridurre il personale per mantenere l'equilibrio tra costi e ricavi".

In particolare il giudice d'Appello aveva ritenuto che il datore di lavoro, a differenza di quanto previsto per il licenziamento collettivo, non fosse vincolato ad alcun criterio di scelta essendo sufficiente la prova della relazione tra il licenziamento ed il motivo oggettivo dedotto. La

Suprema Corte, rilevando che per il datore di lavoro la scelta del dipendente da licenziare non è totalmente libera bensì limitata, oltre che dal divieto di atti discriminatori, dalle regole di correttezza, sottolinea che, nel caso di specie il giudice di merito, affermando apoditticamente che il datore non era tenuto ad adottare criteri di scelta per l'individuazione del soggetto da licenziare, non ha verificato se la scelta fosse stata effettuata nel rispetto dei canoni di correttezza e buona fede e, quindi, sulla base di un criterio improntato a razionalità e graduazione delle posizioni dei lavoratori interessati.

RUBRICA DI CINEMA E CULTURA VARIA

“Nel Lazio. Guida al Patrimonio Storico Artistico ed Etnoantropologico”

“Nel Lazio. Guida al Patrimonio Storico Artistico ed Etnoantropologico” è la nuova rivista semestrale della Soprintendenza per i Beni Storici, Artistici ed Etnoantropologici del Lazio, edita da L’Erma di Bretschneider.

Nell’editoriale il direttore della rivista, la soprintendente Anna Imponente, presenta il progetto in maniera chiara e sinteticamente dettagliata, terminando con le parole: “Questa rivista può essere una guida e una risposta a chi vuole sintonizzarsi in medio tra l’informazione veloce, accessibile in internet, e un procedere a passi più lenti”.

La pubblicazione, corredata di foto, perlopiù a colori, si articola nelle seguenti sezioni: *Tutela, Inediti e riscoperte, Restauri, Vetrina delle mostre e Vetrina museale* per rendere immediatamente evidente la composita tipologia di lavoro svolto dalla Soprintendenza.

Gli argomenti trattati spaziano dal compito

istituzionale di tutela, rappresentato dagli articoli delle storiche dell’arte Rosalba Cantone e Paola Berardi - rispettivamente *Il patrimonio di San Benedetto Patro- no d’Europa ritorna a vivere dopo i restauri e Tra Lazio e Abruzzo: culture che si sovrappongono in una frontiera mobile* - e dal dettagliato articolo di Alia Englen sulle *Conseguenze del sisma 2009-2010 nel territorio di Accumoli e Amatrice*.

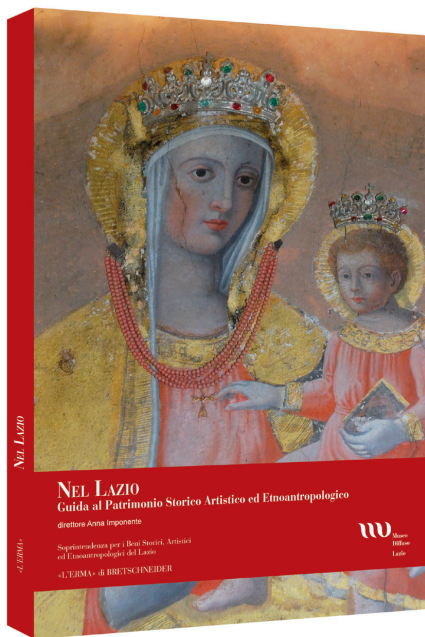
Rosalba Cantone ha esposto un curioso fenomeno di riuso delle tele, evidenziato dai restauri effettuati nel monastero di Santa Scolastica a Subiaco: cambiando colore all’abito talare, il santo cambia non solo ordine, ma anche nome; per esempio un san Gregorio, prima del restauro, diventa, dopo il restauro, papa Clemente XIV.

Paola Berardi ha sottolineato la convivenza nel territorio reatino di due realtà artistiche diverse che testimoniano di una ricchezza cultu-

rale molto affascinante; ha preso, per esempio, in esame la rara e magnifica Croce di Vallecupola, retaggio della cultura feudale farne-siana e possibile matrice del corpus di croci aquilane del Seicento, insieme ad altre croci processionali che documentano momenti storici dal Trecento angioino al tardo Cinquecento.

La sezione della tutela si conclude con lo scritto dell’etnoantropologa Elisabetta Silvestrini *Doni per la vita, doni per la morte. Il corpus votivo del Santuario della Madonna di Canneto di Settefrati (FR)* sul patrimonio votivo conservato nel santuario, caratterizzato da diverse tipologie, soprattutto fotografie e quadri polimaterici, e dotato di varie finalità: le richieste di grazia e di protezione, il desiderio di instaurare un rapporto personale con i santi o con la divinità, la commemorazione dei defunti.

Continua →→



L'articolo di Isabella Del Frate, nella sezione inediti e scoperte, *Ritrovati i dipinti del fiammingo Bartholomeus Spranger nella chiesa cinquecentesca di San Lorenzo a Sant'Oreste*, dove il recente restauro, teso a restituire all'edificio il suo aspetto originario, ha riservato una scoperta inattesa quanto interessante: nel fascione di collegamento fra la navata e la zona presbiteriale è tornato alla luce un dipinto del 1566 raffigurante *Dio padre tra i quattro Evangelisti*, considerato perduto sin dal 1700. Per quanto riguarda i restauri compiuti dalla Soprintendenza, l'articolo di Paolo Castellani *"Et è da far piangere chi attentamente il conside-*

ra": lo scempio e il restauro del Crocifisso "del Baronio" (1653) in San Bartolomeo a Sora espone la dolorosa vicenda subita da questa importante opera di derivazione michelangiolesca a seguito di un precedente illecito intervento.

E ancora Cristina Ranucci tratta delle *Prime evidenze dal pronto intervento sugli intonaci della cripta di Santa Maria della Lode a Vescovio* nel comune di Torri in Sabina, in provincia di Rieti.

Nella sezione *Vetrina delle mostre*, Rosalba Cantone dà conto delle motivazioni e del lavoro che hanno portato all'elaborazione della mostra *I Cappuccini nella Tuscia viterbese: frati pittori ed opere d'arte per le chiese cappuccine (1535 -1779)*, mentre Graziella Frezza, responsabile dell'Archivio Fotografico, nell'articolo *Foto storiche: bene culturale e strumento per la tutela del patrimonio fotografico conservato*, descrive il progetto di una mostra in programma prima in Palazzetto Venezia, cioè proprio nella

sede dell'Archivio Fotografico, ed in un secondo tempo itinerante negli stessi luoghi immortalati. Nel medesimo articolo Alessandra Montedoro espone alcune considerazioni sul restauro scientifico di questo tipo di materiale.

Nell'ultima sezione della pubblicazione, *Vetrina museale*, *La raccolta di dipinti del Convento di San Francesco in Acquapendente ed il suo prossimo allestimento museale* è illustrata da Egidia Coda, mentre il *Nuovo Museo Diocesano di Gaeta*, nel Palazzo De Vio recentemente restaurato, da Franco Rossi.

Mario Caddeo scrive del *Museo Comunale di Genazzano* nel Castello Colonna (XI-XVII sec.) dove ha sede anche il Centro Internazionale d'Arte Contemporanea (CIAC) che collabora alla realizzazione della prossima mostra curata dalla Soprintendenza *Passato — Presente. Dialoghi d'Abruzzo*, in programma per aprile.

Antonella D'Ambrosio

In un libro la dura realtà del mobbing, una tragedia che forse cominciamo ad affrontare



È in libreria **“mobbing storia di una donna che non si arrende”**, l'incredibile storia autobiografica di una dirigente della Pubblica Amministrazione che nemmeno una sentenza di reintegro ha saputo restituire alla “normalità” professionale. Dopo una serie di iniziative istituzionali che non erano riuscite a fronteggiare il grave problema nei suoi aspetti più concreti, la recente istituzione dei comitati unici di garanzia contro tutte le forme di discriminazione sembra dare finalmente una speranza ai tantissimi mobbizzati presenti nel nostro Paese.

È da qualche tempo in libreria (e ne consiglio caldamente la lettura) **“mobbing storia di una donna che non si arrende”**, edito dalla romana Memori. L'autrice del libro, Caterina Ferraro Pelle, è anche la protagonista della vicenda: una dirigente della Pubblica Amministrazione romana che, apparentemente per futili motivi (invece tutt'altro che futili), diventa improvvisamente bersaglio dei vertici della struttura nella quale opera professionalmente. Il volume è una cronaca carica di intense emozioni e narra di continui trasferimenti, vessazioni, costrizioni all'isolamento oltreché di vere e proprie aggressioni e intimidazioni subite in un ampio e incredibile lasso di tempo. In pratica,

un incubo che sembra non finire mai.

Il racconto è anche la vicenda umana di una donna che si mostra decisa a reagire e a rispondere colpo su colpo: dal punto di vista psicologico e spirituale, ma anche concretamente, disponendosi ad affrontare - e alla fine a vincere la sua guerra in tribunale, anche se l'incredibile condizione a tutt'oggi non è mai cambiata, in barba alla sentenza - le faticose battaglie che la vedranno combattere, ottenendo infine il reintegro al posto di lavoro.

Alle parti autenticamente drammatiche si alternano brani nei quali l'autrice analizza il fenomeno (deleterio e sempre più diffuso) del mobbing, arrivando anche a fornire suggerimenti pratici per affrontarne coraggiosamente l'incredibile condizione: in pratica, una “guida di autodifesa” in un contesto dove la sicurezza del posto del lavoro è messa in discussione continuamente e anche - il libro ne è l'esempio lampante - nei modi più tristi, violenti e impensati.

Dopo l'uscita del libro la stessa Caterina Ferraro Pelle ha animato su facebook una pagina - **“Mobbing, contiamoci per contare”** - per raccogliere storie parimenti destruenti: il numero degli iscritti, nel giro di poco tempo, ha raggiunto le 100 unità (in pratica, tutti gli iscritti sono altrettanti “mobbizzati”), animando anche con dibattiti accesi eventuali iniziative e azioni comuni da intraprendere a difesa della dignità personale e professionale dei tantissimi professionisti toccati dal fenomeno presenti nel nostro Paese e sparsi in ogni angolo del territorio. Ulteriore prova, questa, della scarsità di strumenti normativi a disposizione di chi è stato colpito da questa scure (e il termine ci sta tutto, perché si tratta di autentiche mazzate dalle quali è difficilissimo riprendersi): un

“fai-da-te” quasi necessario visto l'abbandono al quale sono state relegate migliaia di persone, ad ogni livello della scala lavorativa.

In verità anche in un recente passato alcune iniziative istituzionali - con il coinvolgimento di diversi attori - avevano tentato di analizzare e contrastare il fenomeno, non riuscendo però a produrre niente di concreto. In particolare, nel corso del secondo e del terzo Governo Berlusconi (2001-2006) con i ministri per la funzione pubblica che in quei differenti periodi si sono succeduti (Frattini, Mazzella, Baccini) il Dipartimento della Funzione Pubblica impostò una ricerca e un intervento sul tema del **“benessere organizzativo”** nel pubblico impiego, con particolare riferimento proprio al tema del mobbing; nonostante il lavoro che ne scaturì non si arrivò alla stesura di una legge organica, ma il contrasto al fenomeno da allora è entrato nella contrattazione sindacale e ha dato luogo all'istituzione di “paritetici” comitati anti-mobbing non dotati però di poteri sanzionatori, ma solo di segnalazione. Recentemente, con l'approvazione del **“collegato lavoro”** si sono finalmente istituiti comitati unici di garanzia contro tutte le forme di discriminazione che dovrebbero unificare i comitati per le pari opportunità e i comitati anti-mobbing su base non più negoziale, ma con cogenza di legge. Magari è solo un primo passo, ma pare si stia finalmente muovendo qualcosa. Caterina Ferraro Pelle, i suoi cento “amici” di facebook e le migliaia di altri mobbizzati italiani che non riescono a far sentire alta la loro voce di discriminati possono forse cominciare a sperare in qualcosa di concreto che li aiuti ad uscire dall'irragionevole ghetto in cui sono stati cacciati. Sperarlo e augurarselo è davvero il minimo.