



**UIL FEDERAZIONE POTERI LOCALI
SEGRETERIA TERRITORIALE**

Salerno 84127
via L.Petrone, 33
tel: 089/405058
fax: 089/405157
web: www.uilfpisalerno.it
mail: salerno@uilfpl.it
pec: salerno@pec.uilfpl.it
C.F. 95076050657

Salerno, li 31 luglio 2017

**Ai Segretari Comunali
Ai Dirigenti/Responsabili di Area
Agli R .S.U./R. S.A /agli ISCRITTI UIL FPL
Enti locali della provincia di
SALERNO**

NOTIZIARIO DELLA SEGRETERIA TERRITORIALE DEL 31 LUGLIO 2017.

Con grande soddisfazione lo Scrivente ha preso atto della positiva accoglienza avuta sulle due note predisposte da questa Segreteria per rendere, in modo sintetico ,più chiaro il d.lgs. 75/2017 e la legge 96/2017 per quanto riguardano gli aspetti inerente la organizzazione e gestione del rapporto di lavoro nel Pubblico Impiego .

Il favorevole riscontro ha determinato che, mantenendo la stessa impostazione grafica, tali note possano diventare un appuntamento periodico .

Lo scopo è quello di offrire ai nostri dirigenti sindacali aziendali , ai lavoratori e alle stesse Amministrazioni un notiziario informativo di sintesi delle materie e degli argomenti che interessano il mondo del lavoro pubblico .

Questo primo notiziario ha quindi l'ambizione di essere il primo di una lunga serie che periodicamente giungerà a tutti i nostri iscritti ,ai dirigenti sindacali e alle stesse amministrazioni.

Essendo un ambizioso progetto ,al momento sperimentale ,si evidenzia la necessità di ricevere suggerimenti per migliorarne la strutturazione e il contenuto tenendo sempre in mente che la finalità è la necessità di conoscere le norme per una più conforme applicazione in un periodo di rivoluzioni normative costanti che rende difficile per chi deve applicarle avere la consapevolezza di operare con competenza e nel rispetto delle regole.

SPETTACOLI PUBBLICI: A CARICO DEGLI ORGANIZZATORI LE SPESE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA MUNICIPALE

Art. 22 comma 3bis d.l. 50/2017 convertito in legge 96/2017.

Come già evidenziato nella recedente nota l'espletamento di servizi in materia di sicurezza e di polizia stradale , necessari allo svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e sulla fluidità della circolazione nel territorio dell'ente, sono posti interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuato dal personale di polizia locale , in occasione dei medesimi eventi non sono considerati ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso.

I servizi che ricadono in tale tipologia di prestazioni sono quelli effettuati sia in caso di iniziative commerciali, industriali , culturali o sportive di carattere privato sia in caso di richieste di privati , singoli o associati, intese a ottenere la regolamentazione del traffico rispetto alla

ordinaria modalità ,in occasione di manifestazioni di qualunque natura o in occasione di lavori che richiedono modifiche anche temporanee alla viabilità .

In tale senso dovranno necessariamente seguire interventi regolamentari da parte dei Comuni volti a definire i criteri di calcolo degli oneri a carico degli organizzatori in ragione della complessità dei servizi richiesti e del numero del personale da impiegare. nonché le procedure di esame delle richieste e le modalità di risposta.

Le predette spese non incidono né sulle risorse di bilancio né sulla spesa del personale dell'ente e nemmeno sul fondo per il lavoro straordinario.

In sede di contrattazione integrativa sono disciplinate le modalità di utilizzo di tali risorse al fine di remunerare i relativi servizi .

REVOCA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA- Cassazione Civile - sezione lavoro-sentenza n. 9728/2017

La Cassazione Civile con tale sentenza ha chiarito che negli enti locali la P.O. può essere revocata solo per intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.(cioè sulla base dei presupposti indicati dall'art. 9 comma 3 del Ccnl 31.03.1999)

E' illegittima se effettuata in considerazione del mero mutamento delle cariche politiche, organo investito del potere di nomina.

Ciò in quanto si persegue quei principii di continuità dell'azione amministrativa che impedisce l'intervento di profili di arbitrarietà nell'adozione dei poteri di rimozione di questi incarichi , poteri causalmente giustificabili soltanto nell'ottica del buon andamento dell'azione amministrativa e non certo ricollegabili alla circostanza del mutamento dell'organo politico.

CORRETTIVO ALLA DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI PUBBLICI

Il Consiglio dei ministri ha approvato in esame definitivo il decreto legislativo integrativo del d.lgs.116/2016 in materia di licenziamento disciplinare , definito decreto contro i furbetti del cartellino.

Il d.lgs. 116/2016 aveva ricevuto lo stop della Corte Costituzionale con la sentenza 215/2016.

La consulta aveva imposto di ottenere l'intesa con le regioni ed enti locali invece del semplice parere.

Il correttivo ha confermato di fatto tutto l'impianto del d.lgs. 116/2016, introducendo solo qualche piccola modifica.

L'iter per il licenziamento di chi viene colto in fragranza nell'attestare falsamente la propria presenza in servizio partirà con la sospensione dal servizio entro 48 ore dal fatto.

La sospensione dal servizio senza stipendio , salvo il diritto all'assegno alimentare (50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, come sostituito dall'art.10 del CCNL del 9.5.2006, la retribuzione di anzianità ove acquisita e gli assegni per il nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato) .

Il procedimento proseguirà con la contestazione scritta dell'addebito e con la convocazione presso l'U.P.D. (Ufficio Provvedimenti Disciplinari).

La convocazione non potrà avvenire prima di 15 giorni.

L'intero procedimento dovrà comunque concludersi entro 30 giorni dal fatto.

Vi è l'obbligo della denuncia della violazione alla Procura della Repubblica e alla Corte dei Conti entro 20 giorni dall'avvio del procedimento disciplinare.

La Corte dei Conti dovrà chiudere l'azione di responsabilità entro 150 giorni successivi alla denuncia.

Tutti gli step dell'iter di licenziamento dovranno essere comunicati all' Ispettorato della funzione Pubblica

Viene eliminato ogni automatismo di responsabilità penale per il dirigente . A decidere sarà il giudice qualora faccia finta di non vedere e non fa partire subito il procedimento disciplinare . In tal caso può essere licenziato e rischia il reato penale per omissione di atti di ufficio .

DESTINAZIONE E GESTIONE DEI PROVENTI ECONOMICI DERIVANTI DALLE SANZIONI CONNESSE ALLA VIOLAZIONE AL CODICE DELLA STRADA

Con proprio parere del 25 maggio 2017 n. 98 la Corte dei Conti –Sezione regionale di Controllo Abruzzo si è espressa sulla destinazione e la gestione dei proventi di cui all’art.208 del d.lgs.285/92.

La Corte ha ribadito ,in deroga al principio di unità del bilancio, che i proventi contravvenzionali derivanti dal C.d.S. siano vincolati a specifiche finalità previste per legge, al fine di correlare parte delle somme incassate al miglioramento della sicurezza e al potenziamento delle attività di controllo sulla circolazione stradale.

Ha inoltre ribadito che il comma 5bis dell’ art.208 del d.lgs.285/92 è finalizzato ad evitare l’utilizzazione di tali risorse per spese ripetitive e continuative per cui viene esclusa l’utilizzazione di tali risorse per finanziare il trattamento accessorio stabile del personale di vigilanza con contratto a tempo indeterminato.

La Corte evidenzia che invece il finanziamento del trattamento accessorio con tali risorse possa avvenire in relazione alle finalità di cui all’art.15 comma 5 del CCNL 01.041999, laddove consente di incrementare le risorse variabili necessarie per ottenere l’attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un incremento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche.

ASSUNZIONI ARTICOLO 110 D.LGS.267/2000

Il d.lgs. 75/2017 con l’art.25 abolisce il congelamento della dirigenza.

Lo sblocco dei posti dirigenziali consente anche di poter attivare l’art.110 comma 1 con cui sarà possibile coprire posti della dotazione organica in via eccezionale mediante rapporti di lavoro a tempo determinato.

L’art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010 così come modificato dalla legge 113/2016 esclude espressamente la spesa degli assunti con l’art.110 comma 1 del Tuel dal tetto di spesa per lavoro flessibile consistente nel 50% della spesa del 2009 elevata al 100% in caso di enti virtuosi.

La limitazione di spesa per tali incarichi a contratto sarebbe data dagli spazi assunzionali per lavori a tempo indeterminato di ciascun ente , con eccezione per i posti di qualifica dirigenziale che definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato comunque in misura non superiore al 30% dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica.

Tale tetto non è espressamente richiamato per gli incarichi a contratto ex art.110 non di qualifica dirigenziale.

Tale facoltà assunzionale dovrebbe subire modifiche nel nuovo futuro CCNL

La direttiva del Governo rivolta all’ARAN per la definizione dei nuovi contratti nazionali di lavoro triennio 2016/2018 suggerisce una nuova limitazione per gli enti senza dirigenza ,che al momento non è prevista.

APPLICAZIONE ARTICOLO 14BIS COMMA 9 DEL CCNL DEL 6 LUGLIO 1995

L'art.14bis citato così come sostituito dall'art. 20 comma 1 del Ccnl 14 settembre 2000 dispone che durante il periodo di prova il dipendente ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti, rientra a domanda nella precedente categoria e profilo.

L'ARAN con proprio recente parere ritiene che il diritto alla conservazione del posto sussiste a favore del lavoratore interessato presso l'ente di provenienza per tutta la durata del periodo di prova e non solo per il tempo teorico, contrattualmente previsto per il suddetto periodo di prova(2 mesi per le categorie A e B e 6 mesi per le categorie C e D) .

Infatti la garanzia per il dipendente si protrae fino a che il periodo di prova presso la nuova amministrazione non si sia completamente ed effettivamente concluso tendo conto anche di eventuali prolungamenti del suddetto periodo per sopraggiunte cause di sospensione .

ASSICURAZIONE RC VOLONTARI

(Corte dei Conti Piemonte 29.06.2017 n. 126)

Le pubbliche Amministrazioni tra cui quindi anche gli enti locali possono avvalersi di volontari ma solo attraverso la stipula di specifiche convenzioni con le relative organizzazioni , più specificamente con quelle che siano iscritte in specifici registri regionali .

Di conseguenza è consentito all'ente locale di avvalersi di prestazioni a titolo individuale gratuito in regime di volontariato previa adeguata copertura assicurativa.

La Sezione del Piemonte evidenzia quindi una chiara distinzione tra il soggetto tenuto a stipulare il contratto di assicurazione che è sempre l'organizzazione di volontariato e il soggetto sul quale in caso di convenzione in base all'art. 7 della legge n. 266/1991 deve gravare il relativo peso economico della copertura assicurativa che è rappresentato dall'Ente Locale sulla base di quanto disciplinato nella convenzione.

IL LAVORO DIVENTA AGILE- SMART WORKING

Norma applicabile anche al Pubblico Impiego

con legge n. 81 pubblicata sulla G.U. del 13 giugno c.a. è stato disciplinato il cosiddetto "Lavoro Agile".

E' una forma di lavoro flessibile nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato, con lo scopo di aumentare da un lato la competitività e dall'altro agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Fino ad ora forma di lavoro diverso al di fuori dell'azienda o dell'Ente è stato il telelavoro.

Esso però non è mai decollato . Ha visto coinvolti in Italia solo il 3% dei lavoratori .

La disciplina del telelavoro consiste nel prestare la propria attività con utilizzo di mezzi informatici da un luogo preciso diverso dall'Ente e in un orario stabilito.

Il lavoro agile denominato Smart Working è completamente diverso in quanto prevede un vero trasferimento di autonomia, in cambio di una responsabilità sui risultati.

Il lavoratore può scegliere se lavorare da casa o da un qualsiasi altro luogo da lui scelto .

Non interessa quando si inizia a lavorare, e quando ci metti a fare quello per cui è stato assunto purché lo si faccia bene entro le scadenze giuste.

Si lavora quindi per obiettivi e risultati.

L'art.18 comma 3 della legge 81/2017 prevede che tale organizzazione lavorativa possa essere applicata anche ai rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni

Il Presidente del Consiglio dei Ministri ha emanato una propria direttiva (dir. n. 3 /2017 del 01.06.2017)recante gli indirizzi per l'attuazione di tali modalità lavorative.

L'obiettivo prefissato è che nei prossimi 3 anni almeno il 10 dei lavoratori possa accedere al lavoro agile.

L'adozione delle misure organizzative per il raggiungimento di tale obiettivo costituiscono oggetto di valutazione della performance organizzativa ed individuale dei Dirigenti/responsabili di strutture.

Cinque sono i punti base per il lavoro agile:

a- L'accordo va stipulato in forma scritta . Deve indicare le modalità di svolgimento della prestazione e quelle di controllo da parte del datore di lavoro. Il contratto può essere a termine o a tempo indeterminato;

b- il lavoro può essere svolto in parte all'interno dell'azienda e in parte all'esterno. Il luogo esterno sarà il più comodo per le esigenze del lavoratore ;

c- il lavoro agile può essere organizzato anche senza vincoli di orario, in base ad obiettivi, cicli o fasi fissati dal datore di lavoro ;

d- non possono essere superati i limiti massimi fissati dalla legge dell'orario di lavoro settimanale e di quello giornaliero che prevede almeno 11 ore di riposo ogni 24 ore ;

e- il lavoratore agile gode degli stessi diritti previsti per gli altri lavoratori a partire dalla retribuzione ad arrivare agli altri istituti contrattuali quali malattia, ferie etc.

OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE DEI BANDI DI CONCORSO

Tar Campania -Sez. V- sentenza 23.06.2017 n. 3433

L'obbligo di pubblicazione dei bandi per i concorsi a pubblico impiego nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana , stabilito dall'art. 4 del Dpr n. 487 /1994 , costituisce una regola generale attuativa dell'art. 51 , primo comma e art. 97 comma terzo della Costituzione.

Per gli Enti Locali l'art. 4 del Dpr 487 prevede la possibilità di sostituire la pubblicazione del bando soltanto con l'avviso di concorso contenente gli estremi del bando e l'indicazione della scadenza del termine per la presentazione della domanda .

L'assenza di tale forma di pubblicità, legittima la impugnazione del concorso da parte di chiunque abbia interesse a parteciparvi senza bisogno di aver proposto la domanda di concorso.

RAPPORTO OCSE SULLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

La Pubblica Amministrazione Italiana è la più vecchia del mondo sviluppato.

Lunghi anni di blocco del turn over per cercare di frenare la spesa non potevano avere un risultato diverso .

Nel 2015 l'Italia si conferma al primo posto con il 45,4% di dipendenti al di sopra dei 55 anni staccando di cinque punti gli islandesi, e di nove gli spagnoli . In Germania la quota degli over 55 non supera il 20%. La media OCSE è venti punti più in basso ovvero solo il 24%.

La fotografia internazionale sulle amministrazioni pubbliche evidenzia che l'Italia impiega il 14% degli occupati totali nel pubblico impiego , contro il 18% della media Ocse e il 22% della Francia .

La presenza femminile è tra il 51 e 52% ed è in linea con la media Ocse .

La sua geografia nei settori e nelle gerarchie degli uffici dimostra però che per le italiane vi sono meno opportunità di carriera. Il peso delle donne scende al crescere delle responsabilità e si concentra nei settori tradizionalmente femminili dell'insegnamento e della sanità.

Troppo alti infine gli stipendi dei dirigenti pubblici apicali pari a € 347mila contro i 231mila della media Ocse e secondi solo ai burocrati top austriaci.

Ribadendo la massima disponibilità di questa Organizzazione Sindacale si porgono fraterni saluti.

**Il Segretario Generale UIL FPL
Donato Salvato**