



**UIL FEDERAZIONE POTERI LOCALI
SEGRETERIA TERRITORIALE**

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

Salerno, li 30 agosto 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 30 AGOSTO 2017.

Un sentito grazie per le tante espressioni di apprezzamento per questa iniziativa.

Non mi aspettavo un riscontro così entusiasta e favorevole verso questo Notiziario.

Ciò ci incoraggia ad andare avanti perché è un lavoro apprezzato e quindi ci esorta a far sempre meglio.

Grazie ancora di cuore e continuo a rimanere in attesa di vostri utilissimi suggerimenti.

Nel mese di agosto, mese delle ferie, si potrebbe ritenere che anche le notizie facciano lo stesso ma non è così.

Dalla lettura dei numerosi documenti visionati molti sono apparsi subito interessanti e meritevoli di essere segnalati.

Mi limito a riportare solo quelli che ritengo più utili per la nostra conoscenza professionale.

Grazie ancora del favorevole riscontro, consapevole che solo il vostro gradimento ci consentirà di proseguire.

LE NUOVE VISITE FISCALI

art.18 d.lgs.75 /2017- Messaggio INPS n. 3265/2017-

Dal 01settembre 2017 le visite fiscali ai dipendenti assenti per malattia saranno effettuate dall'INPS d'ufficio o su richiesta da parte dell'Amministrazione interessata.

L'Inps programmerà un determinato numero di visite da attivarsi d'ufficio mentre le amministrazioni continueranno a richiedere le visite fiscali attraverso l'apposito portale Inps.

L'amministrazione in caso di malattia del lavoratore, dovrà scegliere se richiedere l'invio del solo controllo domiciliare o anche la successiva visita ambulatoriale.

L'esito della visita sarà comunicata all'amministrazione tramite la apposita piattaforma dedicata dell'Inps.

Il medico fiscale dovrà limitarsi a valutare solo l'effettiva esistenza della malattia e la correttezza della prognosi.

Infatti la Cassazione con sent. n. 24681/2016 ha affermato che il lavoratore deve essere presente alla visita fiscale per consentire esclusivamente il controllo del suo stato di malattia.

La valutazione della eventuale assenza del lavoratore dal proprio domicilio e le giustificazioni adottate sono di esclusiva competenza dell'amministrazione.

Lo stato di malattia professionale e quello conseguente ad un infortunio sul lavoro non possono essere sottoposte a visita fiscale dell'Inps ma sono di competenza esclusiva dell'Inail.

La riforma prevede l'unificazione (pubblico-privato) delle fasce orarie di reperibilità per i controlli domiciliari da stabilirsi con apposito decreto ministeriale, al momento non ancora emanato.

Lo stesso decreto dovrà regolamentare le modalità comportamentali nei casi di necessità di cambio di domicilio in corso di prognosi.

Attualmente il lavoratore pubblico deve rispettare le seguenti fasce di reperibilità domiciliare: 09,00 - 13,00 e 15,00- 18,00 di tutti i giorni, festivi compresi.

Esclusione dall'obbligo della visita fiscale:

- a: patologie gravi che richiedono terapie salvavita comprovate da idonea documentazione della struttura sanitaria (per l'elenco delle patologiche: circolare Inps 7.06.2016 n. 95);
- b: infortuni sul lavoro.
- c: malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
- d: stati patologici connessi alla situazione di invalidità superiore al 67%;
- e: ricovero ospedaliero;
- f: assenze dovute a giustificato motivo.

Giustificato motivo:

- 1- forza maggiore costituita da una seria e valida ragione;
- 2- situazioni che abbiano reso imprescindibile e indifferibile la presenza del lavoratore altrove;
- 3- concomitanza di visite, prestazioni e accertamenti specialistici da non potersi effettuare in ore diverse da quelle reperibili.

Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità, per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono, a richiesta, essere documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta lo comunicherà all'INPS.

BUONI PASTO: LE NUOVE REGOLE

MI.S.E. decreto n. 122 del 07.06.2017

In relazione al proprio assetto organizzativo, nel rispetto delle disposizioni contrattuali di cui agli artt. 45 e 46 del Ccnl 14.09.2000, integrati dall'art. 13 del Ccnl 09.05.2006 gli Enti Locali corrispondono ai propri dipendenti i ticket mensa /buoni pasto.

Tutti ne conosciamo l'uso ma non tutti siamo a conoscenza della normativa che ne regola l'utilizzo.

Il Ministero dello Sviluppo Economico in data 07 giugno c.a. ha emanato uno specifico decreto di disciplina e utilizzo.

Il regolamento entrerà in vigore il prossimo 10 settembre.

Il decreto è stato emanato in attuazione dell'art. 144 co. 5 del d.lgs. 50/2016.

Viene stabilita per la prima volta la regola della cumulabilità dei buoni pasto nell'ambito degli acquisti presso il medesimo esercizio commerciale, ma fino ad un massimo di otto.

In passato tutti i possessori di buoni hanno spesso accumulato e utilizzato più di un ticket nell'ambito della stessa spesa ma tale comportamento per quanto generalizzato era vietato dalla legge perché non era consentito il cumulo.

Il buono pasto è sostitutivo della mensa giornaliera del dipendente e quindi deve essere rivolto ad acquistare alimenti e non altri oggetti di natura personale .

Il Decreto prevede che i buoni pasto possono essere utilizzati oltre che nei supermercati, nelle drogherie, nei self service e nelle pizzerie, adesso anche negli agriturismo, negli ittiturismo, nei mercatini, negli spacci aziendali e nella vendita al dettaglio e al consumo sul posto dei prodotti provenienti dai propri fondi.

Viene inoltre stabilito che i buoni sono utilizzabili esclusivamente per l'intero valore facciale.

Il valore facciale del buono pasto è comprensivo di IVA.

Dal punto di vista fiscale l'art. 51 co. 2 lettera C) del Tuir, come modificato dai co. 16 e 17 della L.190/2014 prevede la detassazione dei buoni pasto fino a determinati limiti:

- per i buoni pasto cartacei: fino a € 5,29;
- per i buoni pasto elettronici : fino a € 7,00.

PER LA MOBILITA' VOLONTARIA NIENTE PROVE DI IDONEITA', SOLO VERIFICA DEI REQUISITI

La gestione dei processi di mobilità esterna del personale non è affidata a procedure di selezione tese a verificare l'idoneità dei richiedenti.

Eventuali procedure selettive sono illegittime come enunciato da varie pronunce giurisprudenziali.

Giudice del Lavoro c/o Tribunale di Ragusa pronuncia del 14.10.2011: La selezione ha la mera finalità di individuare, tra più richiedenti, il soggetto cui possa essere riconosciuto il diritto di transito presso l'ente di destinazione.

In presenza di una unica domanda prodotta da un interessato si determina un vero e proprio diritto di costituire il rapporto di lavoro con l'Amministrazione di destinazione senza che possa essere condizionata dalla sottoposizione a prove selettive.

Giudice del Lavoro c/o Tribunale di Ancona pronuncia n. 512 del 24.11.2015: Si prevede una valutazione comparativa, finalizzata solo alla scelta del dipendente, in caso di richiedenti legittimati, più numerosi rispetto ai posti da ricoprire e non anche alla valutazione discrezionale della personale idoneità del singolo aspirante a ricoprire il posto.

La giustezza della posizione giurisprudenziale poggia anche sul dato testuale della norma.

Il 2° periodo del co. 1 dell'art.30 del d.lgs.165/2001 non legittima alcuna procedura di tipo valutativo in ordine alla idoneità dei singoli candidati .

Limita la valutazione dell'ente ,a fronte di una pluralità di manifestazioni di interesse, alla sola mera considerazione dei requisiti e delle competenze professionali da possedere per il posto da ricoprire.

La valutazione in ordine alla idoneità nella forma del concorso pubblico è già stata operata al momento dell'accesso presso l'originario datore di lavoro.

Per il principio di infrazionabilità del rapporto stesso nel contesto della cessione contrattuale la selezione non può essere indebitamente ripetuta, ancorché sotto le mentite spoglie della valutazione selettiva.

LA CORTE DEI CONTI BOCCIA LA COSTITUZIONE RITARDATA DEL FONDO DECENTRATO

Corte dei Conti Molise – delibera 21 luglio 2017 n. 191

Le amministrazioni hanno il dovere di esercitare per tempo e pienamente il ruolo datoriale dal quale discende quello di costituire il fondo decentrato integrativo nella parte stabile e in quella variabile.

La determinazione di costituzione del fondo spettante al dirigente preposto è un dovere unilaterale.

Tale parere espresso dalla sezione Molise costituisce l'ennesimo monito per le amministrazioni a costituire i fondi a inizio anno e comunque con la massima celerità e inoltre a perseguire la stipulazione definitiva dei contratti decentrati con altrettanta velocità.

La Corte chiarisce bene le conseguenze negative dei ritardi procedurali.

Ciò comporta un no alla possibilità di distribuire le risorse variabili del fondo afferenti agli anni pregressi.

Sono escluse da tale divieto solo quelle non utilizzate o non attribuite nel corrispondente esercizio finanziario, che sono riportate in aumento delle risorse dell'anno successivo ai sensi dell'art. 17 comma 5 del CCNL 1.04.1999.

In coerenza con l'orientamento dell'Aran la Corte ribadisce che le risorse variabili non possono stabilizzarsi quindi la non costituzione del fondo salva esclusivamente la componente stabile.

LA COSTITUZIONE EFFETTIVA DEL FONDO INTEGRATIVO 2016 FISSA IL TETTO AL FONDO DI CONTRATTAZIONE 2017

Corte dei Conti : -Sez. Liguria n. 64/2017; - Sez. Piemonte n. 139/2017

L'art.23 del d.lgs. n.75/2017 ha fissato come tetto di spesa del trattamento accessorio per l'anno 2017 il relativo importo dell'anno 2016.

Le Corti, a chiarimento di una corretta applicazione della norma, ricordano che l'art. 1 co. 456 della L. 147/2013 non è più operante dal 2016.

Tale norma stabiliva che dal 01.01.2015, al fine di consolidare i risparmi del quadriennio 2011-2014, il fondo andava decurtato di un importo pari alle riduzioni operate nel detto quadriennio.

Dal 01.01.2016 l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 stabiliva che l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio non poteva superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto del personale cessato e tenendo conto di quello assumibile.

Pertanto l'importo determinato per l'anno 2016, assunto quale parametro limitativo della spesa, è da intendersi quello risultante dal riallineamento del fondo 2016 a quello dell'anno 2015.

Per il 2017 quindi si dovrà fare riferimento alla effettiva costituzione del fondo dell'anno 2016.

RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO E MANCATO RISPETTO DEL PATTO DI STABILITA'

Corte dei Conti –sezione regionale della Sardegna –parere n. 59/2017

Un ente locale, anche se inadempiente all'obbligo del rispetto del patto di stabilità, può incrementare il fondo per la contrattazione decentrata di ciascuna annualità, nella parte variabile, con le risorse già stanziati nel fondo dell'anno precedente e non attribuite e in tal senso costituenti economie di cui all'art.17 comma 5 del Ccnl del 1°.04.1999.

Di conseguenza le somme provenienti dall'esercizio precedente non possono essere annoverate tra le risorse aggiuntive di cui all'art. 40 del d.lgs.165/2001 in quanto si tratta di somme delle quali in sede di costituzione del fondo dell'anno precedente, l'Organo di Revisione ha certificato la compatibilità con gli obiettivi del patto di stabilità, con i vincoli di bilancio e con gli altri vincoli in materia di contenimento della spesa per il personale.

Pertanto le somme non utilizzate nei precedenti esercizi non rientrano nel divieto posto dall'art.40 e possono essere legittimamente utilizzate nell'esercizio successivo a quello nel quale non è stato rispettato il patto di stabilità.

LIMITE DI SPESA PER I RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILI

Corte dei Conti –Sezione Autonomie n. 1/2017;- Corte Conti sez. Veneto par. 133/2017

Risulta legittima l'assunzione disposta da un ente locale che né nel 2009 e né nel triennio 2007/2009 abbia fatto ricorso alle forme di lavoro flessibile, purché si provveda ad individuare comunque un parametro rispetto al quale dimensionare la spesa.

Tale parametro va calibrato sulla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente.

Rimane comunque imprescindibile il rispetto dell'art.36 comma 2 del d.lgs. 165/2001 che disciplina le modalità ed i limiti del ricorso al lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni.

INCARICHI DIRIGENZIALI A TEMPO DETERMINATO

Corte dei Conti –Sezione Lombardia sentenza n. 91 del 22.06.2017

Negli enti locali le assunzioni di personale con qualifica dirigenziale a tempo determinato sono sottoposte alle prescrizioni dell'art.19 comma 6 del d.lgs.165/2001.

La Corte nel caso specifico ha riscontrato nella procedura di assunzione la violazione dei seguenti precetti: a) assenza di pubblicità della selezione comparativa; b)- mancanza di esperienza concreta per cinque anni quale funzionario della carriera direttiva; c)- mancanza previa verifica delle necessarie professionalità interne .

La Sezione ha statuito che le disposizioni previste dall'articolo 19 comma 6 costituiscono principi fondamentali in base all'art. 117 della Costituzione e tali da non poter essere superati da specifica regolamentazione da parte delle autonomie locali

La violazione dei requisiti previsti espressamente dall'art. 19 comma 6 costituisce violazione di legge con conseguente danno erariale cagionato all'ente.

PENSIONE DIPENDENTI PUBBLICI INVALIDI: QUANDO?

L'art.21 del Ccnl del 06.07.1995 delle Autonomie Locali, così come integrato dai successivi Ccnl del 13.06.1996,14.09.2000 e 05.10.2001, prevede che il dipendente, superato il periodo di malattia di 18 mesi con retribuzione man mano ridotta, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione per un periodo ulteriore di 18 mesi.

Il calcolo delle assenze è stabilito procedendo a ritroso e sino a tre anni, partendo dall'ultimo evento di malattia.

Prima del riconoscimento degli ulteriori 18 mesi di assenza, con conservazione del posto, il dipendente è sottoposto ad accertamento da parte di apposita commissione medica per stabilire l'esistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Da tale controllo medico può essere accertata:

A-inabilità assoluta e permanente alla mansione svolta .

Solo se non è possibile la ricollocazione in altro ruolo anche di qualifica inferiore, l'amministrazione può dispensare dal servizio il dipendente.

Il lavoratore per ottenere la pensione per inabilità alla mansione deve possedere almeno 20 anni di servizio.

B- inabilità assoluta e permanente al proficuo lavoro:

La infermità impedisce di svolgere un'attività lavorativa continua e remunerativa al di là delle specifiche mansioni e quindi si dispone il collocamento a riposo.

Il lavoratore ottiene la pensione se possiede almeno 15 anni di servizio;

C- inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa:

Il lavoratore va collocato a riposo d'ufficio.

Per il diritto a pensione basta possedere almeno 5 anni di contributi dei quali almeno tre accreditati nel quinquennio precedente alla decorrenza della pensione.

Quest'ultima pensione è incompatibile con l'attività da lavoro dipendente e dei lavoratori autonomi e con l'iscrizione ad albi professionali.

Le prime due tipologie di pensione invece non presentano incompatibilità con ulteriori attività lavorative.

D-APE Sociale:

Si può usufruire di tale istituto previdenziale se in possesso di almeno 30 anni di contributi, con invalidità superiore al 74 % ed una età pari a 63 anni.

L'ape sociale è un sostegno al reddito, pari alla futura pensione, erogato dall'INPS sino alla data di maturazione della pensione di vecchiaia ed è corrisposta per 12 mensilità.

Per il calcolo dei contributi utili per la misura richiesta si evidenzia che coloro che hanno una invalidità superiore al 74% hanno riconosciuto in aggiunta ai periodi lavorativi n. 2 mesi figurativi per ogni anno solare a decorrere dalla data di riconoscimento della invalidità e sino ad un massimo di 5 anni.

Per tale prestazione occorrerà aspettare la finestra del 2018 prevista entro il 31 marzo.

RESPONSABILE DI SERVIZIO E PRESIDENTE DI COMMISSIONE DI GARA

Linee Guida ANAC n. 5- Legge n. 50/2016

L'art. 107 comma 3 del d.lgs. 267/2000 indica tra le funzioni attribuite alle figure dirigenziali/Posizioni Organizzative la presidenza delle commissioni di gara.

L'attuale codice degli appalti Legge 50/2016 stabilisce all'art. 77 comma 4 il principio della incompatibilità del dirigente/P.O. a ricoprire il ruolo di presidente delle commissioni di gara, in quanto soggetto che ha approvato in precedenza gli atti di gara.

La ratio della legge è quella di tutelare il principio di imparzialità dei componenti del collegio valutatore.

Ciò viene confermato anche dalle Linee Guida ANAC n. 5 dove si prevede che il ruolo di presidente dovrà essere ricoperto da un soggetto diverso .

Si deve pertanto ritenere che il d.lgs. n. 267/2000 in tema di presidenza di commissioni di gara deve intendersi implicitamente abrogato dalla l. 50/2016, Codice dei Contratti.

DIFFAMAZIONE: QUANDO I POST SU FACEBOOK CONTRO I DIPENDENTI COMUNALI SONO REATO

Corte di Cassazione – sezione V, sentenza 12.07.2017 n. 34160

La suprema Corte ha ribadito che il criticante quando giunge ad accusare il criticato di veri e propri comportamenti antigiuridici deve quantomeno indicare il fondamento fattuale delle sue accuse.

Deve precisare ove abbia tratto il suo convincimento e ciò, sul rilievo che se la critica è svincolata dal presupposto della verità (non essendo vera o falsa ma soggettivamente condivisibile o non condivisibile) non è svincolato da tale presupposto il fatto che si intende criticare.

L'esercizio del diritto di critica richiede la verità del fatto attribuito e assunto a presupposto delle espressioni criticate.

Non può essere consentito attribuire ad un soggetto specifici comportamenti mai tenuti o espressionismi mai pronunciati senza indicare e fornire tutti gli elementi comprovanti la dedotta causa di giustificazione.

PUBBLICO IMPIEGO: RINNOVO CONTRATTUALE

All'inizio della tornata contrattuale triennio 2016/2018 le cui trattative ufficialmente, dopo tante attese, sono state riaperte in data 27 giugno u.s., non bisogna dimenticare il sacrificio che è stato chiesto ai lavoratori del Pubblico Impiego con un blocco dei contratti durato ben otto anni.

Le misure di contenimento del costo del lavoro hanno comportato un taglio di oltre 12 milioni di euro dalla spesa degli stipendi pubblici nei soli ultimi sei anni.

Non sono dati di parte ma emergono dall'Annuario Statistico della Ragioneria Generale dello Stato.

Il Pubblico Impiego ha già dato. Adesso aspetta riscontri concreti.

Chiudo questo Notiziario con l'augurio che nel prossimo possa comunicare finalmente la chiusura della tornata contrattuale .

Ribadendo la massima disponibilità di questa O. S. si porgono fraterni saluti.

Il Segretario Generale UIL FPL
Donato SALVATO