



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

**UIL FEDERAZIONE POTERI LOCALI
SEGRETERIA TERRITORIALE**

Prot. n 373/2017

Salerno, li 30 ottobre 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 ottobre 2017.

Iniziamo questo Notiziario soffermandoci sullo stato d'opera per il rinnovo dei Contratti del Pubblico Impiego ed in particolare di quello del Comparto delle "Funzioni Locali" come recita la nuova etichetta data al personale degli enti territoriali dalla riforma dei comparti del pubblico impiego

Ci siamo lasciati nell'ultimo Notiziario riferendo di un primo incontro tenutosi il giorno 12 settembre , mancavano comunque alcuni riscontri fondamentali tra cui la completa copertura economica.

Oggi possiamo affermare che il rinnovo è certamente a portata di mano.

Nel rispetto dell'accordo del 30 novembre scorso , accordo che la nostra Organizzazione ha fortemente voluto sebbene da qualcuno ritenuto solo una promessa pro referendum , oggi possiamo affermare che nel rispetto di quell'accordo tutte le risorse ivi previste sono state reperite.

Nella manovra economica del Governo per l'anno 2018 è garantito l' arrivo delle risorse aggiuntive necessarie al rinnovo dei contratti del pubblico impiego che assicura gli aumenti medi di 85 euro e la clausola con cui si evita di far uscire dal raggio d' azione del bonus di 80€ chi lo riceve oggi.

Per il pubblico impiego sono dedicati circa due miliardi, che si aggiungono all' 1,2 miliardi già messi da parte con le due ultime leggi di bilancio.

Contestualmente alla presentazione della legge di Bilancio è stato emanato anche l'Atto di Indirizzo da parte del Comitato di Settore delle Funzioni Locali che consentirà, dalla sua approvazione l' effettivo avvio delle trattative con L'Aran.

L'atto di indirizzo emanato si preoccupa di definire il quadro delle regole che dovranno guidare i contratti.

Offre infatti un ricco elenco di compiti da definire nel nuovo contratto.

Il nuovo contratto per gli oltre 467mila dipendenti di Regioni ed enti locali dovrà sfoltire la giungla delle indennità accessorie, semplificare le regole per la definizione dei fondi per il salario accessorio e definire regole su misura delle professionalità più specifiche, a partire dalla Polizia Locale.

C'è sicuramente ancora molto lavoro da fare ma si può affermare che adesso ci sono tutte le condizioni per poter finalmente portare a casa un contratto dopo ben otto anni.

Passando senza indugio agli argomenti di questo mese, dei numerosi documenti visionati molti sono apparsi subito interessanti e meritevoli di essere segnalati.

Altri argomenti sono stati segnalati direttamente da voi.

Come avevamo preannunciato tutti i Notiziari possono essere visionati nell'apposito link sul sito della nostra Segreteria Territoriale : www.uilfpisalerno.it

L'AGENTE DI POLIZIA LOCALE PUO' DECIDERE DI NON FARE UNA MULTA?

Cass. sent. n. 46788/17 dell'11.10.2017- Cass. sent. n. 42501/12 del 27.09.2012.

Non c'è **né omissione d'atto d'ufficio, né abuso** nella condotta del poliziotto che omette di elevare una multa all'automobilista che ha violato il codice della strada.

Non vi è abuso d'ufficio se le forze dell'ordine dopo aver fermato un veicolo, pur riscontrando un'infrazione, omettono di sanzionarlo.

Anche se si tratta di una violazione grave .

Il reato di abuso d'ufficio richiede che l'agente sia mosso dall'intento di realizzare un «ingiusto vantaggio patrimoniale» o di recare ad altri un danno ingiusto, presupposti questi inesistenti nel caso del poliziotto che decide di non fare una multa.

Inoltre, per aversi reato c'è bisogno di «intenzionalità», la quale deve consistere nella volontà del vigile di favorire l'automobilista fermato.

Tale certezza però non si raggiunge sapendo solo che egli ha ommesso di applicare le sanzioni previste.

Occorrono «altri elementi sintomatici, quali la specifica competenza professionale dell'agente, l'apparato motivazionale su cui riposa il provvedimento ed i rapporti personali tra l'agente e il soggetto o i soggetti che dal provvedimento ricevono vantaggio patrimoniale o subiscono danno».

Già nel 2012 la Suprema Corte inoltre aveva detto che tale decisione non configura il reato di omissione atti d'ufficio.

Ciò perché il codice penale sanziona solo il mancato porre in essere di atti che devono essere compiuti immediatamente per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, .

Le contravvenzioni per violazione del codice della strada non rientrano in tale elenco .

STABILIZZAZIONE PRECARI: RIFORMA MADIA E CORTE EUROPEA

Articolo 20, comma 8, del d.lgs 75/2017- CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA-UDIENZA Causa C-419/16-Contro comune di Valderice.

In tema di pubblico impiego le norme italiane non sono in linea con quelle di matrice europea.

La Corte di Cassazione ha stabilito che il dipendente pubblico, vittima di un'abusiva reiterazione di contratti a termine per oltre 36 mesi, ha diritto ad un risarcimento del danno da quantificarsi tra le 2,5 e le 12 mensilità dell'ultima retribuzione .

Tale diverso trattamento tra settore pubblico e privato è spiegato dal principio costituzionale in base al quale agli impieghi negli organismi pubblici si accede solo mediante concorso.

Questo rimedio forfettario, tuttavia potrebbe rivelarsi insufficiente, in quanto sproporzionato a fronte dei danni effettivamente subiti dal personale precario.

In data 13 luglio 2017, a Lussemburgo si è tenuta infatti l'udienza di discussione concernente la tematica del precariato dei dipendenti pubblici italiani.

Le tanto attese risposte sono, però, in arrivo e a rispondere sarà direttamente la Corte Europea, il cui pronunciamento avverrà a giorni.

In attesa la nuova stabilizzazioni prevista dalla riforma Madia ritiene possibile prorogare i contratti di lavoro a tempo determinato oltre i 36 mesi.

Il comma 8 citato dispone: «Le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione».

Ciò vale in particolare modo per le stabilizzazioni disciplinate dal comma 1 dell'articolo 20 del d.lgs. 75/2017 che in linea generale non richiedono nemmeno una procedura selettiva, bastando solo la verifica del possesso dei requisiti soggettivi previsti.

Tra i requisiti soggettivi, la norma prevede che il dipendente «risulti in servizio» successivamente al 15 agosto 2015 ed abbia maturato tre anni di servizio.

Si precisa che le stabilizzazioni possano avvenire, però, nel triennio 2018-2020.

La procedura di stabilizzazione, cui allude il comma 8 dell'articolo 20, allora, sicuramente durerà molti mesi: dalla programmazione dei fabbisogni, alla materiale assunzione a tempo indeterminato

La ratio legis deve portare a concludere che la proroga sia possibile anche oltre i 36 mesi, proprio perché funzionale alla stabilizzazione.

BANCA DELLE ORE ART.38-bis - CCNL del 14.9.2000

Aran parere Ral_1946 del 26 settembre 2017,

come disposto dall'articolo 38-bis, nella Banca delle ore ogni dipendente può avere un proprio conto individuale di cui usufruire, richiedendo espressamente all'ente di voler avvalersene e indicando la quantità di ore di lavoro straordinario che vi devono confluire, entro il limite massimo annuo definito in sede di contrattazione integrativa.

Attraverso l'istituto della banca delle ore, i lavoratori possono utilizzare le prestazioni di lavoro straordinario effettuate sulla base di una propria autonoma scelta, sia per ottenere i relativi compensi sia per avvalersi di recuperi compensativi;

L'utilizzazione da parte del lavoratore delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello nel quale le prestazioni sono state effettuate;

Le sole maggiorazioni percentuali relative alle ore di straordinario accantonate rispettivamente il 15%, 30% e 50% a seconda che si tratti di straordinario diurno, notturno o festivo, notturno festivo sono sempre pagate .

Il lavoratore può quindi decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca:

a) sia per ottenere il pagamento dei relativi compensi; ovviamente, escluse le maggiorazioni che sono già state erogate;

b) sia per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi .

LA PREVIDENZA INTEGRATIVA DELLA POLIZIA MUNICIPALE E' FUORI DAL TETTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Corte dei conti- sezione regionale del Veneto- delibera 503/2017

Le risorse destinate al finanziamento della previdenza integrativa, ex articolo 208 del codice della strada, non costituiscono componenti del trattamento accessorio e, nei limiti di siffatta specifica destinazione, non sono soggette al vincolo vigente

La Corte ribadisce che la spesa per la previdenza integrativa di cui all'articolo 208 codice della strada non è una componente del trattamento economico, né fondamentale né accessorio, trattandosi di risorse che non hanno natura retributiva, bensì contributivo-previdenziale e, come tali, non rientrano nell'ambito di operatività del vincolo medesimo, avente ad oggetto esclusivamente l'ammontare complessivo del trattamento accessorio.

LA PRODUTTIVITA' ESCLUDE DAI TETTI DEL FONDO ACCESSORIO I RISPARMI DA SPENDING REVIEW

Corte dei Conti dell'Emilia Romagna –delibera n. 136/2017

L'articolo 16, commi 4 e 5, del Dl n. 98/2011, invita le amministrazioni pubbliche ad adottare, entro il 31 marzo di ogni anno, «piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche».

Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, il cui 50% destinato all'erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del D.lgs n. 150/2009, a patto che a consuntivo sia accertato il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e i conseguenti risparmi, certificati dai competenti organi di controllo.

La sezione dell'Emilia Romagna evidenzia che le economie derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione sono escluse qualora conseguano a specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale, da

realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro, ovvero all'attivazione di nuovi servizi.

Pertanto secondo la deliberazione in conclusione bisogna focalizzarsi sulla valutazione di eventuali mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro spettanti al lavoratore.

ATTIVITA' LAVORATIVA DURANTE LA MALATTIA

Corte di cassazione civile, sezione Lavoro -sentenza n. 19089/2017

Lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente assente per malattia è idonea a giustificare il recesso del datore di lavoro per violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, ove tale attività esterna, prestata o meno a titolo oneroso, sia per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, dimostrando, quindi, una sua fraudolenta simulazione, ovvero quando, valutata in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, l'attività stessa possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore, ferma restando la necessità che, nella contestazione dell'addebito, emerga con chiarezza il profilo fattuale, così da consentire una adeguata difesa da parte del lavoratore.

INSERIMENTO DEI LAVORATORI NELLA TURNAZIONE PER REPERIBILITA'

Corte di cassazione civile, sezione Lavoro- ordinanza n. 20648/2017

il servizio di reperibilità è organizzato in turni periodici secondo un piano prestabilito adottato dall'ente, per le esigenze funzionali dell'organizzazione aziendale del lavoro, che si concretizzano soltanto nel caso in cui si presenti, appunto, quella specifica esigenza che la turnazione è chiamata a soddisfare.

In capo al singolo lavoratore non sussiste un diritto a essere incluso automaticamente nei turni di reperibilità in quanto tale servizio non costituisce di per sé una mansione in senso tecnico-giuridico, ma integra un obbligo accessorio e intermedio per il lavoratore preposto a un determinato servizio e alle connesse specifiche mansioni

I RISPARMI DA PROGRESSIONI DEI DIPENDENTI USCITI NON DETERMINANO INCREMENTO DEL FONDO

Corte dei Conti Puglia – delibera n. 110/2017

Il Comune ha posto la questione se i risparmi che si rilevano sulle progressioni orizzontali dei dipendenti cessati dal servizio possono andare a integrare il fondo del salario accessorio in vigenza dell'articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017 (tetto sul fondo 2016).

In proposito si ricorda che l'articolo 34 del Ccnl del 22 gennaio 2004 al comma 4, espressamente dispone che: *“Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni; la contrattazione decentrata definisce le finalità di utilizzazione delle predette risorse recuperate anche per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.”.*

In base a tale clausola contrattuale, quindi, in sede di quantificazione complessiva delle risorse per la contrattazione integrativa relativamente ad un determinato anno, ove si siano determinate cessazioni dal servizio di dipendenti, le risorse stabili corrispondenti alle progressioni economiche in godimento dei suddetti dipendenti sono portate in detrazione all'ammontare complessivo "storico" di quelle già destinate a tale specifica finalità e, come previsto, sono riacquisite, dalla data della cessazione, tra quelle effettivamente disponibili per il finanziamento dei vari istituti del trattamento economico accessorio, ivi compreso anche quello di nuove progressioni economiche orizzontali.

In termini sostanzialmente analoghi, l'articolo 33, comma 5, del medesimo Ccnl del 22 gennaio 2004, nell'ambito della disciplina dell'indennità di comparto, espressamente prevede che: *"Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse (art. 31, comma 2) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti."*

Pertanto anche in questo caso le quote di risorse stabili, già utilizzate per l'erogazione dell'indennità di comparto del suddetto personale, sono riacquisite tra quelle finalizzate al finanziamento degli istituti del trattamento economico accessorio, per le quote, peraltro, non ulteriormente necessarie per il pagamento dell'indennità di comparto a seguito di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.

i Magistrati Contabili a conclusione del loro excursus normativo, ricordano che la parte stabile del fondo non può mai variare per volontà discrezionale dell'amministrazione, ma solo per fatti nuovi e ben definiti.

Viene poi affermato che l'importo delle risorse stabili può aumentare per effetto della riacquisizione al fondo di somme che erano state precedentemente destinate al finanziamento di progressioni orizzontali.

Quando un dipendente cessa la somma della progressione torna nella parte stabile e resa disponibile secondo le regole di distribuzione del fondo.

In concreto, quindi, il problema del superamento del limite del fondo dell'anno 2016 non si pone, in quanto si tratta di una minore uscita dal fondo utilizzabile per nuove finalità o altre progressioni orizzontali, ma senza effetti sull'importo di costituzione del salario accessorio.

SEGRETARI COMUNALI FUORI DAI RUOLI DIRIGENZIALI NONOSTANTE LA DELEGA MADIA

Corte Suprema di Cassazione - sentenza n.22998/2017

I giudici confermano la non estensibilità del passaggio alla qualifica di dirigente di tutti quei segretari comunali che fossero transitati nei ruoli dell'Amministrazione successivamente alle disposizioni introdotte dalla legge 311/2004.

Infatti, non sarebbe possibile interpretare il comma 49 dell'articolo 1 della legge n. 311 del 2004 in maniera così estensiva da imporre una generalizzazione dell'accesso alla dirigenza sulla base dei due requisiti ivi previsti :

- servizio di segretario svolto per almeno tre anni;
- esercizio dell'opzione per la mobilità prevista dal Dpr n. 465 del 1997.

Secondo i giudici della Suprema Corte, non meritano accoglimento i seguenti rilievi :

- in merito al processo in atto di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, introdotto dalla legge delega 7 agosto 2015 n. 124 (anche a fronte della decadenza del decreto sulla dirigenza), si evidenzia come il quadro normativo attualmente vigente non offra elementi che incidono sull'interpretazione seguita, trattandosi - alla luce dei principi di delega espressi - di modifica e rimodellazione di ampio respiro, che concerne tutti gli assetti del personale della Pa (con eventuale delega a unificare, sopprimere ovvero istituire ruoli, gradi e qualifiche e rideterminare dotazioni organiche), secondo un criterio di semplificazione e di riconoscimento del merito e della professionalità;

- non può essere invocata l'illegittimità costituzionale dell'articolo 1, comma 49 della legge 311/2004 in quanto non è ipotizzabile una ingiustificata disparità di trattamento a fronte di una disciplina differenziata applicata alla stessa categoria di soggetti in momenti temporali diversi;

- né è possibile ipotizzare, inoltre, un contrasto con i principi di non discriminazione previsti dal Trattato europeo, in quanto l'inquadramento del segretario è stato disposto nel rispetto della normativa all'epoca vigente in relazione alla quale il diritto di opzione era stato esercitato;

- infine, non è invocabile un rinvio del procedimento in attesa di interventi legislativi, sia perché non appare imminente la risoluzione della questione, sia in aderenza al principio della ragionevole durata del processo.

TERMINE DI IMPUGNAZIONE DEI CONCORSI

TAR Basilicata- Sentenza n.607 del 21.09.2017

Nei concorsi del pubblico impiego il termine per l'impugnazione degli atti di concorso decorre dalla data di conoscenza del relativo esito.

Tale termine si fa coincidere col provvedimento di approvazione della graduatoria in quanto solo da detto atto può scaturire la lesione attuale della posizione degli interessati .

La sua conoscenza reca in sé tutti gli elementi che consentono all'interessato di percepirne la portata lesiva.

LE FERIE MATURANO ANCHE DURANTE I PERMESSI LEGGE 104

Corte di Cassazione -Ordinanza n.14187/2017

Beneficiare dei permessi ex art.33 della legge 104/92 per l'assistenza al parente portatore di handicap non incide sull'ammontare delle ferie spettanti.

La Suprema Corte ha ritenuto che i permessi , accordati per l'assistenza al genitore portatore di handicap, concorrono nella determinazione dei giorni di ferie maturati dal lavoratore che ne ha beneficiato.

Infatti il diritto alle ferie garantisce il ristoro delle energie a fronte della prestazione lavorativa svolta e che tale ristoro si rende nei fatti necessario anche a fronte dell'assistenza a un invalido che comporta un aggravio in termini di dispendio di risorse fisiche e psichiche .

COMUNICAZIONE DI INFORTUNIO D.LGS. 9 APRILE 2008, n.81

Circolare INAIL n.42 del 12 ottobre 2017

L'art. 3, comma 3-bis, del d. l. 30 dicembre 2016, n. 244 convertito in legge 27 febbraio 2017, n. 19 ha modificato l'articolo 18, comma 1-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

A seguito della nuova formulazione, tutti i datori di lavoro, compresi i datori di lavoro privati a decorrere dal **12 ottobre 2017** avranno l'obbligo di comunicare in via telematica all'Inail, *entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di **almeno un giorno, escluso quello dell'evento***.

Resta inteso che per gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro **superiore a tre giorni permane l'obbligo della denuncia** di infortunio ai sensi dell'articolo 53 del d. P. R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, apportate, da ultimo con decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

Sanzioni

Il mancato rispetto dei termini previsti per l'invio della comunicazione d'infortunio di **un solo giorno** determina l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da **548,00 a 1972,80** euro di cui all'articolo 55, comma 5, lettera h) del decreto legislativo 81/2008.

Con riferimento agli infortuni **superiori ai tre giorni**, il suindicato articolo 55 prevede, altresì, al comma 5, lettera g), l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria **da 1.096,00 a 4.932,00 euro**.

PRECLUSO L'ACCESSO GENERALIZZATO A DOCUMENTI AMMINISTRATIVI

Tribunale Amministrativo per il Lazio, sez. III-*quater*- sentenza n. 10011/2017

Il Tar Lazio nel caso in esame rigetta la richiesta in quanto la domanda di accesso rappresenta, in parte, un controllo generalizzato dell'operato dell'amministrazione.

Essa è sottratta da ostensione ex legge 241.

Ritiene, infatti, che soltanto per i documenti effettivamente messi a disposizione del ricorrente si possa ritenere che sussista l'interesse diretto concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso.

Ricorda infatti che l'articolo 22 della legge n. 241/1990 richiede tale ultima requisito affinché l'istanza ostensiva non sia indeterminata.

Il "controllo generalizzato" resta fuori dall'accesso ex 241

In sostanza, la richiesta in ordine ai tipi di documenti richiamati è rivolta ad introdurre un controllo generalizzato dell'operato dell'amministrazione, espressamente sottratto l'accesso dall'articolo 24, comma 3, della legge n. 241 del 1990.

RISORSE IN BILANCIO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

direttiva del Comitato di Settore all'Aran per il rinnovo del CCNL del comparto
Regioni e autonomie locali

Le risorse necessarie al pagamento delle posizioni organizzative dovranno essere finanziate in tutti gli enti locali dal bilancio dell'ente e non più dal fondo per la contrattazione decentrata.

Le posizioni organizzative possano essere destinatarie della delega di funzioni dirigenziali, di accorpate a queste figure le alte professionalità e di rivederne le indennità di posizione e di risultato

È questa l'indicazione di maggiore rilievo contenuta nella direttiva.

La prima indicazione è relativa al finanziamento delle indennità di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa: in tutti gli enti, dovranno essere finanziate dal bilancio dell'ente e non più dal fondo per la contrattazione decentrata.

In pratica, si vogliono estendere a tutte le amministrazioni le regole dettate finora per gli enti senza dirigenti.

Gli oneri dovranno essere contenuti nel tetto delle risorse già destinate a queste finalità, quindi con la corrispondente decurtazione dei fondi, e nel tetto del salario accessorio del 2016.

Si richiede inoltre al prossimo contratto di chiarire che i titolari di posizione organizzativa possano essere destinatari della delega di funzioni dirigenziali, con riferimento specifico alla gestione delle risorse umane e finanziarie, e con l'assunzione di una responsabilità diretta per lo svolgimento di queste attività.

In pratica, una richiesta di precisazione che serva a togliere ogni dubbio sull'applicabilità della delega di funzioni prevista dal Dlgs 165/2001.

La direttiva chiede ancora di accorpate agli incarichi di posizione organizzativa le alte professionalità, istituto creato dal contratto del 22 gennaio 2004 per remunerare, nel tetto delle risorse destinate a questo istituto dallo stesso contratto (fino allo 0,2% del monte salari 2001), il conferimento di incarichi di studio, progettazione e ricerca a dipendenti in possesso di elevati titoli di studio, e a quelli iscritti in albi professionali.

Con riferimento all'indennità di risultato si chiede di passare, come già previsto per i dirigenti, all'assegnazione a questo fine di una quota delle risorse destinate complessivamente al salario accessorio delle posizioni organizzative, in luogo dell'attuale fissazione di una quota tra il 10% ed il 25% della indennità di risultato in godimento.

L'APE SOCIALE

Dopo 3 mesi di attesa, finalmente chi ha chiesto l'**Ape sociale** o la **pensione anticipata precoci** saprà se potrà uscire dal lavoro.

L'**Inps**, difatti, deve fornire ai lavoratori che hanno richiesto queste misure una risposta definitiva entro il **mese di ottobre**.

I benefici per **anticipare la pensione**, però, non saranno per tutti.

Le **domande** inviate all'**Inps** entro lo scorso 15 luglio sono risultate oltre 66mila, mentre il Ministero del Lavoro aveva preventivato un totale di circa 60mila domande per il 2017, destinando per tale intervento 300 milioni di euro .

Nel caso in cui non siano disponibili nuove risorse, dunque, ci saranno **almeno 6mila esclusi**, ai quali si aggiungeranno coloro che hanno inviato le domande all'**Inps** dopo il 15 luglio 2017, che, secondo quanto disposto dal decreto attuativo sull'**Ape sociale** e sulla pensione anticipata, avrebbero potuto contare sulle eventuali risorse residue per essere ammessi ai benefici.

La situazione, comunque, potrebbe essere riequilibrata dal numero di domande scartate per il mancato possesso dei requisiti.

Nel caso in cui però, le domande scartate siano poche e debbano competere tra di loro gli aventi diritto, chi saranno gli esclusi?

PERMESSI LEGGE 104 E LAVORO A PART-TIME

Corte di Cassazione -sentenza n. 22925 del 29.09.2017

La Corte di Cassazione con la citata sentenza afferma che in riferimento ai permessi della legge 104 si devono distinguere le seguenti ipotesi in cui:

- la prestazione di lavoro par-time sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario ;
- La prestazione comporti un impegno per un numero di giornate di lavoro inferiori al 50% di quello ordinario o addirittura limitata ad alcuni periodi dell'anno.

Solo al primo caso si deve riconoscere il diritto alla integrale fruizione dei permessi di cui alla legge 104 .

I permessi legge 104 vanno invece riproporzionati se il part-time è inferiore al 50%.

I RESPONSABILI DI SERVIZIO EVITANO IL TETTO DI SPESA PER I CONTRATTI FLESSIBILI

Corte dei Conti sezione dell'Umbria - delibera n. 84/2017

Il Collegio Contabile Umbro evidenzia che l'intervento del legislatore (DI 113/2016) non solo ha escluso in modo puntuale le assunzioni dei responsabili dirigenziali dai limiti della spesa delle assunzioni flessibili ma le stesse sono state estese anche alle assunzioni dei responsabili dei servizi negli enti privi di dirigenza .

La domanda del comune rivolta alla Corte ,se fosse possibile assumere un responsabile di servizio ai sensi dell'art.110 comma 1 del Tuel, in assenza della spesa storica nell'anno 2009 conduce a una risposta positiva.

Tuttavia il Collegio conclude che per poter procedere alla assunzione l'ente dovrà rispettare le seguenti indicazioni poste dalla normativa:

- l'art.110 comma 1 vale per la copertura temporanea dei soli posti in organico e in questo ambito dei soli posti di responsabili dei servizi ;
- vi deve essere conferito previa selezione pubblica , volta ad accertare il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico;
- la durata dell'incarico non può superare quella del mandato del sindaco in carica;
- l'ente non deve versare in stato di dissesto o di deficitarietà strutturale.

PENSIONE DI REVERSIBILITA' – NORMATIVA

La pensione di reversibilità o più precisamente “pensione ai superstiti può essere di due tipi :

- **pensione di reversibilità ;**
- **pensione indiretta.**

La pensione di reversibilità è quella che spetta ai familiari del pensionato che al momento del decesso già percepiva la pensione.

La pensione indiretta è quella che spetta ai superstiti del lavoratore che al momento del

decesso non percepiva ancora la pensione ma aveva maturato i requisiti .

Hanno diritto a percepire la pensione ai superstiti : il coniuge , i figli, i genitori, i fratelli e le sorelle .

Hanno automaticamente diritto alla pensione di reversibilità o indiretta il coniuge e i figli minori perché si considerano sempre a carico.

Al contrario tutti gli altri familiari devono dimostrare di essere a carico del defunto.

E considerato a carico del lavoratore deceduto il superstite che si trova:

- in una situazione di bisogno ;
- il cui mantenimento da parte del deceduto era costante e rilevante;
- rileva in particolare la convivenza .

Il coniuge:

ha automaticamente diritto alla pensione anche se divorziato.

Se il deceduto dopo il divorzio si è risposato la pensione va divisa tra i due ex coniugi .

I figli :

- hanno diritto alla pensione se minori di età di anni 18;
- inabili di qualunque età ;
- studenti sino a 21 anni di età e che non prestino attività lavorativa;
- Universitari sino a 26 anni di età e comunque non oltre il corso legale di laurea e che non prestino attività lavorativa.

Sono considerati a carico del deceduto:

I figli maggiorenni studenti in possesso di reddito annuo non superiore al trattamento minimo maggiorato del 30%;

Maggiorenni inabili in possesso di un reddito annuo non superiore a quello previsto per la pensione agli invalidi civili totali;

Maggiorenni inabili titolari di assegno di accompagnamento in possesso di un reddito annuo non superiore a quello previsto per la pensione agli invalidi civili totali maggiorato dell'importo dell'indennità.

Nipoti:

Purché minorenni e non titolari di pensione o di altri redditi tali da determinare una autosufficienza economica.

Devono provare di essere a totale carico del deceduto.

Genitori:

solo se non ci sono il coniuge e i figli oppure anche se esistono non ne hanno diritto.

Devono aver compiuto 65 anni di età;

Non devono essere titolari di pensione diretta o ai superstiti;

Chi è titolare di pensione in quanto superstite dell'altro non ha diritto alla pensione per il decesso del figlio;

Devono essere a carico del lavoratore deceduto.

Fratelli e sorelle:

La pensione spetta ai fratelli celibi e alle sorelle nubili se mancano il coniuge , i figli e i genitori oppure anche se esistono non hanno diritto.

Devono essere inabili al lavoro .

Come viene divisa la pensione:

- 60% al coniuge ;
- 20% per ciascun figlio se ha diritto alla pensione anche il coniuge;
- 40% per ciascun figlio se hanno diritto alla pensione solo i figli.
- 15% per ciascun genitore;
- 15% per ciascun fratello o sorella.

In base ai redditi posseduti la pensione di reversibilità viene ridotta.

Chiudo questo nuovo Notiziario ribadendo la massima disponibilità di questa O. S. e si porgono fraterni saluti.

Il Segretario Generale

Donato Salvato