



**UIL FEDERAZIONE POTERI LOCALI  
SEGRETERIA TERRITORIALE**

**Prot. n 440/2017**

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

**Salerno, li 30 novembre 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 NOVEMBRE 2017.**

Iniziamo come di consueto informando sullo stato dell'arte dei lavori per la stipula del Contratto Nazionale di Lavoro 2016-2018.

In data 14 u.s. si è aperta, dopo numerosi tavoli tecnici ufficiosi, la trattativa ufficiale .

Nell'incontro si è convenuti sulla possibilità di procedere ad un tavolo tecnico unico che utilizzando parti comuni in discussione sugli altri comparti possa consentire celermente di addivenire ad una condivisione complessiva dell'impianto contrattuale.

La nostra Organizzazione nell'apprezzare e nel condividere tale volontà ha ritenuto comunque rappresentare che necessariamente l'attività di elaborazione e definizione del nuovo CCNL deve comportare per talune fattispecie degli approfondimenti tematici in specifiche sessioni , con l'avvio di tavoli tecnici propedeutici alla stesura definitiva di un testo condiviso.

A tal proposito ha voluto sottolineare le maggiori criticità e quindi gli obiettivi e le priorità da affrontare ad esempio: le problematiche legate alla costituzione ed alimentazione dei fondi per la contrattazione decentrata ed alla semplificazione del sistema indennitario; la rivisitazione dell'ordinamento professionale; la problematica delle posizioni organizzative ed il loro finanziamento; l'approfondimento delle proposte assolutamente non condivisibili in merito ai festivi infrasettimanali .

Si è convenuto che le parti sindacali nei prossimi giorni avrebbero presentato alla parte datoriale un testo base che individui le criticità rappresentate nel corso dell'incontro e le possibili proposte risolutive.

Nel prossimo Notiziario sicuramente saremo in grado di fornire maggiori e speriamo positive notizie in merito .

Passiamo senza indugio agli argomenti degni di nota emersi in questo mese partendo appunto dalla Direttiva del Comitato di Settore inviata all'ARAN

Per i Notiziari dei mesi scorsi si rinvia all'apposito link sul sito della nostra Segreteria Territoriale : [www.uilfplsalerano.it](http://www.uilfplsalerano.it)

## **COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI: ATTO DI INDIRIZZO ALL'ARAN PER IL RINNOVO CONTRATTUALE DEL PERSONALE DEI LIVELLI TRIENNIO 2016-2018**

Con l'adozione e approvazione dell'Atto di Indirizzo da parte del Comitato di Settore sono iniziati ufficialmente gli incontri con l'ARAN per il rinnovo contrattuale.

Si evidenziano di seguito gli aspetti salienti riportati in tale Atto.

Attualmente sulla base di una disciplina che aveva natura provvisoria e che per il blocco contrattuale si prolunga dal 1999 il personale è inquadrato giuridicamente in 4 categorie più 2, in considerazione che le posizioni iniziali di inquadramento nelle categorie B e D sono 2.

La direttiva chiede di superare tale situazione nonché quella della categoria A .

Con il prossimo Contratto le nuove assunzioni avverranno esclusivamente nelle posizioni di inquadramento B1 , C1 e D1.

La direttiva invita inoltre a dare corso alla semplificazione dei meccanismi di costituzione dei fondi unificando in una unica voce tutte le componenti della parte stabile del fondo.

Pertanto le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2016 (fondo parte stabile) con le integrazioni da prevedersi con il nuovo contratto, saranno definite in un unico importo.

Analogamente si invita a rivedere la attuale frammentata situazione dei vari istituti contrattuali, prevedendone una semplificazione attraverso un accorpamento degli istituti contrattuali attualmente in vigore e quindi delle relative indennità.

Introduzione di uno specifico compenso per la Polizia Locale per compensare gli specifici compiti operativi nonché la responsabilità connessa al grado gerarchico.

Si auspica inoltre una revisione profonda delle tipologie e dei sistemi di graduazione degli incarichi e delle funzioni valorizzando l'esercizio effettivo di responsabilità, tra l'altro accorpendo le due tipologie di incarico, posizione organizzativa e alta professionalità e chiarendo definitivamente la possibilità negli enti con dirigenza, della possibilità di delegare alle P.O. funzioni e attività di cui essere direttamente responsabili in autonomia gestionale come avviene negli enti privi di figure dirigenziali .

Anche per il sistema delle progressioni economiche all'interno delle categorie si prevede un aggiornamento in senso migliorativo della disciplina degli sviluppi di carriera attraverso una radicale revisione dei relativi criteri e procedure .

## **ATTRIBUZIONI DI FUNZIONI AL COMANDANTE DI POLIZIA LOCALE**

Tar Campania - sezione III – con sentenza n. 5463 del 24 novembre 2016

Il Tar è stato investito della seguente problematica: Al comandante della polizia municipale possano essere attribuite funzioni proprie della ordinaria struttura amministrativa che potrebbero interessare istituzionalmente la polizia municipale sotto l'aspetto operativo, di controllo o repressione di violazioni ?

Già l'Anac con l'orientamento n. 19 del 10.06.2015, aveva affermato che sussiste un'ipotesi di conflitto di interesse, anche potenziale, nel caso in cui al Comandante/Responsabile della Polizia locale sia affidata la responsabilità di uffici con competenze gestionali, in relazione alle quali compie anche attività di vigilanza e controllo.

Ora, il Tar ricorda: «**La polizia municipale è struttura organizzativa non dipendente da alcun "settore" e avente compiti e funzioni specifiche non riconducibili ad alcun settore.**[...]

Consegue che al Comandante non possono essere attribuite dai regolamenti locali attività consistenti nell'adozione di provvedimenti amministrativi, sia di contenuto negativo, quali il diniego di autorizzazioni o concessioni, sia di contenuto positivo, quali il rilascio di provvedimenti ampliativi.

### **CENTRI PER L'IMPIEGO - 5.500 ADDETTI TRASFERITI ALLE REGIONI**

Arriva una schiarita per il personale dei centri per l'impiego con il trasferimento definitivo alle Regioni a statuto ordinario degli addetti con contratto a tempo indeterminato, con una assegnazione di spesa di € 220 milioni prevista dalla legge di Bilancio.

I lavoratori dal 2014 erano assegnati alle Province in convenzione con le Regioni, ma al tempo stesso la legge Delrio, non riconoscendo alle Province i servizi al lavoro come funzione essenziale, ha creato un quadro di incertezza.

Considerando anche le Regioni a statuto speciale e i contratti a termine, il personale dei centri per l'impiego ammonta a circa 8mila addetti che devono rapportarsi con l'Anpal (Agenzia Nazionale Politiche Attive del lavoro) che ha la regia sulla rete nazionale ed impiega 1.200 persone (compresi i contratti a termine e le collaborazioni).

L'Anpal ha pronto un piano per consentire l'utilizzo di altri mille addetti a tempo determinato nei centri per l'impiego fino al 2020, con il finanziamento dei fondi europei.

Nel complesso si tratta di numeri assai esigui, sia nel confronto internazionale (in Germania i centri per l'impiego hanno circa 110mila addetti), sia considerando che i disoccupati sono più di 2,9 milioni.

C'è poi un problema qualitativo, che investe le competenze del personale, che per effetto del Jobs act dovrà svolgere nuove prestazioni.

Ai disoccupati e ai lavoratori in Cigs delle aziende in crisi verrà offerto il contratto di ricollocazione che nella fase sperimentale ha intercettato solo il 10% della platea potenziale - circa 2.800 disoccupati-, ma dal 2018 entrerà a regime e dovrebbe intercettare intorno a 100mila persone.

### **PRESCRIZIONE DEI CONTRIBUTI PENSIONISTICI DOVUTI ALLE GESTIONI PUBBLICHE**

#### **Circolare Inps n. 169 del 15.11.2017**

Con la qui evidenziata circolare si pone fine alle tante preoccupazioni dei dipendenti pubblici in merito agli eventuali mancati versamenti contributivi da parte dei soppressi istituti

confluiti nell'Inps e i tempi di prescrizione, assicurando la validità dei periodi lavorativi anche in assenza di copertura contributiva.

Nell'ambito del processo di integrazione del soppresso INPDAP nell'Inps si è provveduto ad una ricognizione della normativa che disciplina l'istituto della prescrizione dei contributi pensionistici dovuti alle casse della Gestione dei Dipendenti pubblici rispettivamente, CPDEL, CPUG, CPS, CPI, CTPS.

La L. n. 335/1995, ha determinato che si applichi anche alla contribuzioni delle Gestioni pensionistiche pubbliche il termine di prescrizione quinquennale.

L'approfondimento delle norme vigente evidenzia che da un lato rimane fermo il termine prescrizionale quinquennale introdotto dalla citata Legge, attesa la sua portata generale e la ratio sottesa alla norma, finalizzata alla riforma del sistema pensionistico obbligatorio nella sua totalità che fa, pertanto, ritenere superato il meccanismo delle sistemazioni contributive.

Dall'altro, il secondo periodo del comma 1 dell'art. 31 della legge 610/1952 tutt'ora vigente, prevede che nella liquidazione del trattamento di quiescenza spettante ai lavoratori pubblici iscritti presso la CPDEL, CPS e CPUG e CTPS, si deve tenere conto dell'intero servizio utile prestato, ivi compresi i periodi non assistiti dal versamento dei contributi.

**Pertanto, anche in assenza di recupero della contribuzione dovuta alle predette casse, per avvenuto decorso del termine di prescrizione quinquennale, l'attività lavorativa svolta sarà considerata utile ai fini della liquidazione del trattamento di quiescenza.**

## **LE NUOVE PROGRESSIONI DI CARRIERA**

art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017

La norma citata ha previsto la possibilità per le P. A. di attivare, nel triennio 2018-2020, procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate esclusivamente al personale di ruolo nel limite del 20% dei posti previsti nel piano del fabbisogno del personale ed in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

Per attivare tali progressioni di carriera, occorrerà destinare a tale scopo le necessarie capacità assunzionali calcolate non solo sulle **risorse liberatisi nell'anno precedente ma anche sui residui assunzionali del triennio**.

Le precedenti progressioni di carriera, come introdotte dal D.lgs. n. 150/2009 e disciplinate dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, rimangono comunque in vigore anche nel periodo 2018-2020 e non vengono sostituite da quelle previste dall'art. 22, comma 15, del D.lgs. n. 75/2017, sopra descritte.

L'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 prevede che le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico destinando al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50% di quelli messi a concorso.

differenza tra le due fattispecie:

progressioni di carriera ai sensi art. 22, comma 15, del D.lgs. n. 75/2017: avvengono attraverso procedure selettive destinate esclusivamente al personale interno;

progressioni di carriera ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001: avvengono attraverso concorsi pubblici con riserva al personale interno.

**Modalità di svolgimento delle selezioni e requisiti per la partecipazione :**

Le prove di cui all'art. 22 devono accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti.

La valutazione annuale positiva della performance individuale, conseguita dal dipendente per almeno tre anni; l'attività svolta e i risultati conseguiti; l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso alla categoria superiore.

## **LEGGE 104 E TRASFERIMENTI**

Corte di Cassazione - sentenza n. 24015/2017

Il lavoratore che, in base all'articolo 33 della legge 104/1992, assiste un familiare disabile non può essere trasferito unilateralmente da una sede di lavoro a una nuova quand'anche il trasferimento non comporti lo spostamento a una nuova unità produttiva.

Il dato dirimente è costituito dal mutamento geografico del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa.

La Corte osserva che nella valutazione del trasferimento del dipendente che fruisce dei permessi mensili per l'assistenza di familiari disabili non può operare il riferimento posto dall'articolo 2103 del codice civile al concetto di unità produttiva, in quanto per far scattare il divieto di trasferimento è sufficiente che si verifichi un cambiamento sul piano geografico, anche se la sede di destinazione si colloca nell'ambito della medesima unità produttiva.

L'unico limite che la Cassazione individua, rispetto al trasferimento ad altra sede del dipendente che assiste il disabile, si verifica quando il datore di lavoro dimostra l'esistenza di specifiche esigenze tecnico-produttive od organizzative, le quali impediscano una soluzione diversa dal mutamento geografico del posto di lavoro.

Le ragioni tecniche/organizzative e produttive alla base della variazione di sede devono quindi non solo sussistere, ma devono rivelarsi tali per cui non sono suscettibili di essere soddisfatte in altro modo che mediante il trasferimento del dipendente.

## **OBBLIGO DI UTILIZZO DEL CARTELLINO MARCATEMPO**

Corte dei Conti Sardegna - sentenza n. 114/2017

La Corte ricorda quanto già affermato in diverse direttive e circolari della Funzione Pubblica, circa l'obbligo di osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente pubblico, anche di qualifica dirigenziale.

È un obbligo quello di osservare l'orario di lavoro, trattandosi di un elemento essenziale della prestazione retribuita dalla pubblica amministrazione.

Per accertare l'assolvimento di questo obbligo è necessario che l'espletamento dell'orario di lavoro sia documentato mediante controlli di tipo automatico, come disposto dalla normativa vigente in materia.

Il cartellino segnatempo costituisce l'unico mezzo per accertare la presenza in ufficio del dipendente; parimenti, ogni assenza dello stesso deve poter essere oggettivamente rilevabile, attraverso gli stessi strumenti automatizzati e documentati.

## **LEGGE 104-PROCEDURA PER IL RICONOSCIMENTO**

Di seguito si riporta **un vademecum operativo** per facilitare l'attivazione delle procedure per il riconoscimento dello stato di portatore di handicap di cui alla legge 104/92 e i relativi benefici.

Per ottenere il riconoscimento dell'**handicap**, si deve innanzitutto fare domanda all'Inps.

La procedura è piuttosto articolata ma procediamo per ordine:

**1-**Per poter inviare domanda all'Inps per il riconoscimento della Legge 104, è necessario innanzitutto richiedere un **certificato**, dal quale emerga l'esistenza di un handicap al proprio **medico curante** (nel certificato è indicata anche la sussistenza d'invalidità e l'eventuale non autosufficienza e possono essere indicate anche altre patologie, come cecità e sordità).

L'attestazione, detta certificato SS3, deve essere redatta su un apposito **modello predisposto dall'Inps**, ed inoltrata direttamente, per via telematica, dal medico curante all'Istituto.

Il medico dovrà poi consegnare una ricevuta, col protocollo d'invio, all'interessato.

**2-**L'interessato, entro 30 giorni dal rilascio del certificato, deve inviare **domanda all'Inps** per il riconoscimento dell'handicap.

Il termine è perentorio, dopo **30 giorni** il certificato medico scade e deve essere rifatto.

La procedura è unica per il riconoscimento sia d'invalidità, che d'inabilità, o di handicap.

La **domanda** può essere inviata utilizzando le seguenti modalità:

a- **sito web** dell'**Inps**, all'interno della sezione "Servizi per il cittadino", qualora si disponga del codice Pin;

b- **contact center** Inps Inail, raggiungibile al numero 803.164: è ugualmente necessario il possesso del Pin;

c- recandosi presso un **patronato**. La Uil ha una ramificata organizzazione territoriale del proprio patronato : ITAL UIL .

All'interno del modulo di domanda deve essere obbligatoriamente inserito il **codice univoco ( numero di protocollo)** del certificato medico .

L'interessato sarà convocato per essere sottoposto a visita medica.

In caso di impedimenti l'interessato ha facoltà di richiedere un **nuovo appuntamento**.

La domanda diventa, però, inefficace, qualora non ci si presenti a due convocazioni.

Se, invece, l'interessato non è in grado di presentarsi alla visita (ad esempio se il trasporto comporta rischi per la salute), può richiedere un **accertamento sanitario domiciliare**.

La richiesta va inviata 5 giorni prima della data fissata, con un apposito certificato medico.

In seguito alla visita la commissione medica può riconoscere, oltre al **possesso dell'handicap** (non grave, in situazione di gravità o superiore ai 2/3), anche una determinata **percentuale d'invalidità**, o l'**inabilità** (cioè l'assoluta incapacità a svolgere qualsiasi attività lavorativa) o, ancora, la non autosufficienza e la conseguente necessità di **accompagnamento**.

Il possesso dell'handicap in situazione di **gravità**, di per sé, non dà diritto a una pensione, ma dà diritto alle seguenti **agevolazioni**, per il disabile, o per i familiari che lo assistono:

**permessi lavorativi retribuiti**, per sé stesso o per i familiari che lo assistono, pari a 3 giorni al mese, frazionabili anche in modalità oraria;

rifiuto al **trasferimento** e al **lavoro notturno**;

**priorità di scelta** nella sede, se dipendente pubblico;

**congedo straordinario** retribuito, per un massimo di due anni nella vita lavorativa;

**agevolazioni fiscali** per l'acquisto di sussidi , per le spese mediche e di assistenza specifica.

Il disabile (invalido al 100%)con difficoltà a deambulare senza l'aiuto di un accompagnatore, o difficoltà persistenti per gli atti ordinari della vita, ha diritto a un **assegno di accompagnamento**.

Se al disabile viene riconosciuta anche l'**inabilità** per assoluta e permanente impossibilità a svolgere **qualsiasi attività lavorativa**, ottiene il diritto alla **pensione d'inabilità**, se possiede almeno **5 anni di contributi** versati, di cui **3 anni** nell'ultimo quinquennio e **5 anni di anzianità** assicurativa; in mancanza, ha diritto alla sola pensione per **invalidi civili** totali, qualora non superi un determinato limite di reddito.

Se gli viene riconosciuta un'invalidità superiore ai 2/3, può invece aver diritto all'**assegno ordinario d'invalidità**, in presenza dei requisiti contributivi minimi.

In loro assenza, ha diritto all'**assegno d'invalidità civile**, ma deve superare la percentuale d'invalidità del **74%**, e non oltrepassare **4.800,38 euro** annui di reddito.

Se l'handicap non viene riconosciuto o è riconosciuto in misura minore rispetto alle aspettative (ad esempio non in connotazione di gravità), è possibile **ricorrere** contro il verbale.

Prima di avviare il **ricorso giudiziario**, però, l'interessato deve sottoporsi a un **accertamento tecnico sanitario** preventivo, pena l'improcedibilità del giudizio.

Se la **Commissione Asl**, che deve pronunciarsi entro **90 giorni** dalla data di presentazione della domanda, non si pronuncia, possono essere effettuati degli accertamenti provvisori, da un medico specialista nella patologia denunciata.

La **certificazione provvisoria** ha effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della Commissione medica ed è utile per fruire dei permessi.

La stessa Commissione Asl, previa richiesta motivata dell'interessato, può rilasciare un **certificato provvisorio** al termine della visita, che produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo.

## **UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO**

### **Corte dei Conti del Molise delibera n. 183/2017**

La Corte ritiene che sia consentito a Regioni ed Enti Locali, **tramite regolamento**, adattare il vincolo, imposto dall'articolo 6, comma 12, del DI n. 78/2010, sull'utilizzo da parte dei dipendenti del mezzo proprio per lo svolgimento di mansioni d'ufficio, con connesso rimborso chilometrico .

L'articolo 6, comma 12, del DI n. 78/2010 stabilisce la cessazione dell'applicazione al personale delle disposizioni di cui: all'articolo 15 della legge n. 836/1973, che aveva riconosciuto la possibilità di utilizzare il proprio mezzo di trasporto e la corresponsione di un'indennità a chilometro (ragguagliata a un quinto del prezzo di un litro di benzina ai sensi dell'art.8 l.417/78) quale rimborso spese di viaggio, qualora l'uso di tale mezzo risultasse più conveniente dei normali servizi di linea, subordinatamente all'autorizzazione del dirigente.

La Corte ricorda la sentenza n. 139 del 2012 con cui la Corte Costituzionale ha affermato che le disposizioni sopra richiamate non operano in via diretta verso le Regioni e gli Enti Locali, ma solo come disposizioni di principio, riconoscendo spazio all' autonomia regionale e locale.

Talché l'abrogazione delle norme precedenti deve ritenersi vincolante per tali enti solo in quanto concorre a determinare il tetto massimo dei risparmi di spesa che essi devono conseguire.

Come più volte ribadito dalla Consulta sull'articolo 6 del DI n. 78/2010, la sezione riconosce che, **in presenza di reali esigenze**, Regioni ed Enti Locali possono rimodulare in modo discrezionale le percentuali di riduzione della spesa, purché si rispetti il limite complessivo, proprio perché la disposizione di principio lascia uno spazio di autonomia nell'adeguamento tale da consentire il soddisfacimento delle esigenze particolari, senza stravolgere l'obiettivo di risparmio perseguito.

L'adeguamento, concludono i magistrati, deve avvenire attraverso specifico regolamento.

## **L'ASSENZA PAGATA PER INTERO FA MATURARE LA TREDICESIMA** **parere dell'Aran**

Durante i periodi di assenza in cui il dipendente del comparto Regioni ed Enti Locali è remunerato per intero, matura la tredicesima; quando la remunerazione è ridotta la stessa non matura.

Questo principio si applica sia nel caso di congedo parentale sia nel caso di congedo per assistere il figlio malato

Le disposizioni dettate dall'articolo 17, comma 5, del CCNL 14.09.2000 sulla remunerazione per intero dei primi 30 giorni di assenza per congedo parentale si estendono anche alla tredicesima mensilità.

Tale è la conclusione sulla base delle esplicite previsioni dettate dall'articolo 5, comma 9, del CCNL 9.05.2006, disposizione che detta le regole da applicare per il calcolo della tredicesima mensilità.

La remunerazione al 30% di queste assenze determina come conseguenza il taglio di questi periodi ai fini della determinazione della base utile per la maturazione della tredicesima mensilità.

## **STABILIZZAZIONE TRIENNALE DEI PRECARI**

### **Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione- Circolare 3/2017**

Con la citata circolare il ministero ha emanato specifiche indicazioni in merito alla corretta applicazione dell'art.20 del d.lgs. 75/2017.

Si evidenzia che le stabilizzazioni potranno essere finanziate sia con le risorse ordinarie del turn over sia con quelle che normalmente si possono dedicare ai contratti flessibili.

Queste ultime sono indicate dall'articolo 9, comma 28 del DL 78/2010, che fissa il tetto del 50% rispetto alla spesa per contratti flessibili del 2009.

La circolare indica però una base di calcolo aggiornata, offerta dalla media del triennio 2015/2017.

Anche sul piano delle procedure, la circolare apre una sorta di corsia preferenziale per le stabilizzazioni.

Il reclutamento straordinario presenta un interesse prevalente rispetto alla mobilità, per cui le procedure di stabilizzazione possono derogare e precedere le procedure di mobilità tranne che per il personale in disponibilità che ha una posizione giuridica più forte.

Per decidere il contingente numerico delle stabilizzazioni le amministrazioni dovrebbero far riferimento al sistema dei fabbisogni del personale, che però entrerà a regime a marzo (sono ancora attese le Linee guida della Funzione pubblica sul punto).

L'art.20 del d.lgs.75/2017 consente le seguenti tipologie di stabilizzazione :

#### **1- Stabilizzare personale a tempo determinato in possesso dei seguenti requisiti:**

**A**-in servizio anche per un solo giorno al 28.08.2015 , con contratto a tempo determinato presso l'Amministrazione che deve procedere all'assunzione. All'atto dell'avvio delle procedure potrebbe anche non essere in servizio. E' titolo di priorità nell'ordine di assunzione essere in servizio alla data del 22.06.2017 data di entrata in vigore del d.lgs.75; **B** - sia stato assunto da una graduatoria riferita ad una procedura concorsuale – ordinaria per esami e/o titoli , procedura espletata anche da amministrazione pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione **C** - abbia maturato al 31.12.2017 alle dipendenze della stessa amministrazione che procede all'assunzione almeno 3 anni di servizio anche non continuativi negli ultimi 8 anni. Gli anni utili (tre anni) devono comprendere rapporti di lavoro prestati direttamente con l'amministrazione anche con diverse tipologie di con-



tratto ma devono riguardare attività svolte o riconducibili alla medesima area o categoria professionale.

**2-Bandire procedure concorsuali riservate in misura non superiore al 50% dei posti disponibili al personale che possedga i seguenti requisiti:** **A** - risulti titolare successivamente al 28.08.2015 di un contratto di lavoro flessibile presso l'Amministrazione che bandisce il concorso. La platea ammessa comprendere i titolari di varie tipologie di contratto flessibile quali ad esempio anche le Co.co.co.; **B** - abbia maturato al 31.12.2017 almeno 3 anni di contratto anche non continuativo negli ultimi otto anni presso l'Amministrazione che bandisce il concorso sommando anche periodi riferiti a contratti diversi purché riguardanti attività svolte o riconducibili alla medesima area o categoria professionale

## **LA REVOCA DELL'ATTO AMMINISTRATIVO**

Tar Molise 29 settembre 2017, n. 327

Il Tar ha chiarito che la revoca costituisce un provvedimento amministrativo, di secondo grado, che l'Amministrazione adotta per eliminare dal mondo giuridico, sia pure con effetto *ex nunc*, un proprio precedente atto.

La legge. n. 15 del 2005 mediante l'introduzione nel testo della legge n. 241 del 1990 dell'art. 21 *quinquies*, ha aggiunto due ulteriori tasselli prevedendo da un lato l'indennizzo in favore del destinatario del provvedimento di revoca e dall'altro la giurisdizione esclusiva del G.A. per le controversie afferenti la determinazione e la corresponsione dell'indennizzo stesso .

Il Tar ha dato atto che il citato art. 21 *quinquies* ha accolto una nozione ampia di revoca, prevedendo tre presupposti alternativi, che ne legittimano l'adozione: a) per sopravvenuti motivi di pubblico interesse; b) per mutamento della situazione di fatto; c) per nuova valutazione dell'interesse pubblico originario.

La revoca di provvedimenti amministrativi è, quindi, possibile non solo in base a sopravvenienze, ma anche per una nuova valutazione dell'interesse pubblico originario.

## **APE VOLONTARIA**

Dagli ultimi aggiornamenti ministeriali sembra più vicina la partenza per l'Ape volontaria.

finalmente è stato siglato l'accordo con **Abi e Ania** per il prestito e l'assicurazione per il pensionamento anticipato.

Il prossimo passo spetta all'Inps che dovrà inviare le istruzioni alle sedi sul territorio con l'obiettivo di far partire il sistema delle certificazione delle domande **entro dicembre**.

Il finanziamento per accedere all'Ape volontaria sarà rimborsabile in 20 anni con un tasso Taeg pari al **2,75% in fase di erogazione e al 2,85% in fase di ammortamento**.

Comprende anche la copertura assicurativa obbligatoria per il rischio premorienza.

Alla convenzione hanno già aderito le banche Unicredit e Banca Intesa e altre potrebbero aggiungersi nei prossimi giorni.

Tra le compagnie assicurative hanno aderito Generali, Unipol, Allianz, Poste e Cattolica.

I prossimi passi saranno le istruzioni Inps, seguito dal sistema di certificazione delle domande e dal simulatore della pensione con le rate del rimborso, presumibilmente entro il mese di dicembre.

Per ottenere l'Ape volontaria l'iter sarà quindi:

- certificazione requisiti e simulazione con risposta entro 2 mesi,
- domanda per avere l'anticipo con risposta entro la terza settimana del mese dopo,
- ricezione del primo pagamento due mesi dopo, con gli arretrati fino alla data di inizio del diritto.

Nella domanda per l'Ape volontaria il lavoratore dovrà indicare se è intenzionato ad un finanziamento maggiore come conseguenza dello scatto dell'età pensionabile.

## **NOVITA' PENSIONISTICHE**

Negli ultimi giorni l'attenzione del mondo del lavoro si è focalizzata sulla problematica pensionistica a seguito dei numerosi incontri tenutisi tra Governo e Parti Sociali.

I risultati non hanno soddisfatto le Parti Sociali ma un ulteriore passo avanti è stato fatto e si dovrà continuare nel prossimo futuro per ottenere ulteriori miglioramenti.

Si riportano le proposte del Governo che dovranno essere trasformate in proposte legislative.

Il Governo emendando la legge di bilancio includerà alcune attività lavorative tra le attività gravose o difficoltose che saranno esentate dal meccanismo di adeguamento all'aspettativa di vita prevista dal 1° gennaio 2019 con un incremento di 5 mesi (vecchiaia anni 67; anzianità anni 43 e mesi 3).

L'esenzione sarà riconosciuta a condizione che tali attività siano **state espletate per almeno sette anni negli ultimi dieci anni di vita lavorativa e con almeno 30 anni di contributi.**

Si tratta in sostanza delle medesime categorie professionali che possono godere dell'Ape sociale a partire dal **63° anno di età** unitamente a 30 anni di contributi oppure del pensionamento anticipato con 41 anni di contributi avendo almeno 12 mesi di lavoro prima del 19° anno di età.

A queste categorie si aggiungono ulteriori **quattro categorie** attualmente fuori dall'elenco dei lavori gravosi quali: operai e braccianti agricoli, marittimi, addetti alla pesca, siderurgici di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature non già ricompresi tra i lavori usuranti di cui al decreto legislativo n. 67 del 2011.

Per queste categorie di lavoratori dipendenti il meccanismo degli adeguamenti automatici alla speranza di vita resta bloccato dal 2019 tanto per la pensione di vecchiaia che per la anticipata.

In tal caso l'età per la pensione di vecchiaia resterà ferma a **66 anni e 7 mesi** e quella per il pensionamento anticipato a **42 anni e 10 mesi di contributi** (41 anni e 10 mesi di contributi per le donne) evitando di schizzare di altri 5 mesi come accadrà per la generalità degli altri lavoratori.

La platea dei lavoratori coinvolti sarebbe di circa 17-20 mila persone, pari a circa il 10 per cento dei pensionamenti stimati per il 2019.

Inoltre al fine di garantire un andamento più lineare **dell'adeguamento alla speranza di vita dei requisiti di accesso al pensionamento**, con effetto dallo scatto del 2021, viene ammorbidito il meccanismo di calcolo con tre modifiche: 1) l'assunzione per il calcolo dell'adeguamento della media della speranza di vita nel biennio di riferimento rispetto a quella del biennio precedente; 2)

l'assorbimento di un'eventuale riduzione della speranza di vita relativa al biennio di riferimento, da portare in riduzione dell'adeguamento successivo; 3) la fissazione di un limite **massimo di tre mesi** per ciascun adeguamento futuro, da riassorbire nell'ambito dell'adeguamento successivo qualora sia registrato un incremento superiore.

Il governo, infine, ha anche proposto la formazione di Commissioni formate dai Ministeri della Salute, del Lavoro e dell'Economia, da istituti come l'Inps e l'Inail, e la partecipazione dei sindacati :1 - per calcolare in maniera puntuale la differente speranza di vita in base al lavoro che si svolge; 2 - per la classificazione tra previdenza ed assistenza per una migliore separazione; per il sostegno alla previdenza integrativa dei lavoratori pubblici e per il miglioramento del fondo di integrazione salariale.

<b>Le nuove attività gravose secondo la proposta del Governo</b>	
Le categorie professionali che saranno esentate dall'innalzamento della pensione anticipata e della pensione di vecchiaia dal 1° gennaio 2019.	
1	Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici
2	Conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni
3	Conciatori di pelli e di pellicce
4	Conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante
5	Conduttori di mezzi pesanti e camion
6	Personale delle professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni
7	Addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza
8	Insegnanti della scuola dell'infanzia e educatori degli asili nido
9	Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati
10	Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia
11	Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti
12	Siderurgici di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature non già ricompresi nel perimetro dei lavori usuranti
13	Operai e Braccianti Agricoli
14	Lavoratori Marittimi
15	Addetti alla Pesca
Le predette mansioni devono risultare svolte per almeno sette anni negli ultimi dieci prima del pensionamento e a condizione che il lavoratore possa vantare almeno 30 anni di contributi. Le categorie potrebbero aumentare a seguito del lavoro di una Commissione ad hoc incaricata di verificare il rapporto tra speranza di vita e tipologia di attività lavorativa svolta entro il 30 settembre 2018	
<b>PensioniOggi.it</b>	

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

**Il Segretario Generale**

Donato Salvato