



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**

Salerno, li 30 dicembre 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 DICEMBRE 2017.

Concludiamo con questo ultimo Notiziario del 2017 segnalando la sottoscrizione del primo Contratto Collettivo del Pubblico Impiego dei lavoratori dei Ministeri ,siglato dopo circa 10 anni di blocco.

Alle prime luci dell'alba del 23 dicembre le Parti (ARAN e Sindacato) hanno sottoscritto la ipotesi provvisoria che dovrà adesso seguire l'iter di verifica e poi essere definitivamente sottoscritta.

Un primo passo è finalmente stato compiuto, adesso in successione si aspetta di sottoscrivere i Contratti della Scuola, della Sanità e delle Autonomie Locali.

Ormai la strada è aperta ed è solo questione, speriamo, di poco tempo. L'augurio che la Segreteria territoriale della UILFPL rivolge ai lavoratori delle Autonomie Locali è appunto l'auspicio che il prossimo anno sia un anno stimolante per i nuovi obiettivi che dovremo raggiungere dopo questo lunghissimo periodo di oblio e di sofferenza.

Si comincia a percepire un profondo cambiamento culturale come riportato nelle premesse dell'intesa del 30 novembre 2016:

"I lavoratori sono il motore del buon funzionamento della Pubblica Amministrazione .

Riteniamo fondamentale che la riforma della Pubblica Amministrazione sia accompagnata dal rinnovo dei contratti di lavoro dei pubblici dipendenti...l'innovazione del settore pubblico ha bisogno infatti di una partecipazione attiva , responsabile e motivata delle professionalità dei lavoratori pubblici . Un coinvolgimento da ottenere con una gestione del personale che ne valorizzi ed orienti le competenze nel rispetto dei ruoli e della trasparenza in un contesto di innovazione della Pubblica Amministrazione".

La sottoscrizione del primo contratto del Pubblico Impiego è solo il primo passo .

Nei prossimi Notiziari ci dedicheremo ad approfondire punto per punto il contratto delle Autonomie Locali che sicuramente sarà nel frattempo sottoscritto.

Passiamo senza indugio agli argomenti degni di nota emersi in questo mese .

Per i Notiziari dei mesi scorsi come è prassi si rinvia all'apposito link sul sito della nostra Segreteria Territoriale : www.uilfplsalerano.it

RIFORMA DELLA CAMERA DI COMMERCIO

Corte Costituzionale sentenza n. 261/2017

Altra bocciatura formale per la riforma targata Marianna Madia.

La mancata intesa in Conferenza Unificata, dopo aver fatto cadere il Testo Unico sulle Partecipate, la riforma della Dirigenza Pubblica, quella dei Servizi Pubblici Locali e quella del Pubblico Impiego, miete anche la riforma delle Camere di Commercio.

La Consulta ha dichiarato illegittimo l'articolo 3, comma 4, del decreto attuativo della legge delega, d.lgs. 219/2016, che attua il disposto di cui all' art. 10 della legge 124/2015, per il riordino delle funzioni e finanziamento delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura.

La causa dell'illegittimità è la stessa che ha innescato nei mesi scorsi la bocciatura delle altre riforme per i diversi ambiti della Pubblica Amministrazione.

Infatti nel dispositivo si legge che il decreto legislativo è costituzionalmente illegittimo nella parte in cui stabilisce che il decreto del Ministro dello Sviluppo Economico, dallo stesso previsto per attuare la riforma, deve essere adottato “ sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano” anziché “ previa intesa con detta Conferenza”.

In pratica la riforma va attuata con l'assenso degli enti territoriali

ENTI LOCALI -CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI

Corte dei Conti Sezione Autonomie-delibera n. 25/2017

La Sezione interviene, mettendo fine ad una controversa interpretazione insorta tra la sezione regionale di controllo per la regione Sardegna delibera n. 70/2017 e la sezione regionale di controllo della Lombardia delibera n. 23/2017, in ordine alle modalità di calcolo della capacità assunzionale degli enti locali.

I giudici enunciano il seguente principio di diritto al quale si conformeranno tutte le Sezioni regionali di controllo: “la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali.

I resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione.

Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.

DANNO ERARIALE -ASSUNZIONE DELLO STAFF CON COMPITI GESTIONALI

I^ sezione d'appello della Corte dei Conti n. 490/2017

Il sindaco, la giunta comunale, il segretario generale, il responsabile del personale e quello finanziario sono stati chiamati, a diverso titolo, a rispondere del danno erariale dovuto dalle assunzioni effettuate del personale dello staff del sindaco confermando la precedente sentenza n. 436/2016 della Corte dei conti, Sezione giurisdizionale della regionale Campania.

Era emerso che le assunzioni di questi soggetti erano state effettuate per lo svolgimento di attività amministrative ordinarie dell'ente locale e non per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo proprie degli organi politici in aperta violazione delle disposizioni di cui all'articolo 90 del Testo unico degli enti locali.

Il danno veniva quantificato nelle retribuzioni corrisposte al personale.

Le conclusioni della Corte d'Appello :

. • le delibere della giunta comunale avrebbero dovuto indicare la destinazione dei soggetti assunti

in uffici di staff e non fare riferimento a generiche attività di staff da svolgere nei vari settori amministrativi ;

• non essendo stati istituiti gli uffici di staff, la destinazione del personale all'ufficio segreteria quale staff del sindaco per l'attività di informazione e comunicazione istituzionale non possono considerarsi legittimamente disposte .

Della violazione della disposizione legislativa, avrebbero dovuto rendersi conto anche il responsabile del servizio personale e il responsabile del servizio finanziario (che stipulò i contratti in questione), per aver espresso, in modo assolutamente superficiale, il proprio parere favorevole alle delibere costitutive dei rapporti di lavoro.

Anche il segretario generale deve ritenersi responsabile.

Sebbene non abbia espresso parere favorevole, era in ogni caso presente in sede di adozione delle delibere ed avrebbe dovuto per il ruolo esercitato, evidenziare la palese illegittimità delle stesse.

Per quanto concerne la responsabilità degli organi politici, nessuna esimente politica è a loro applicabile, trattandosi di assunzione di personale non amministrativo ma di diretta emanazione dell'organo politico.

RIFORMA MADIA :I CALCOLI DELLE RISORSE DA DESTINARE ALLA STABILIZZAZIONE DEI PRECARI

La circolare n. 3/2017 commentata nel precedente Notiziario ha confermato la possibilità di utilizzare per le stabilizzazioni anche le somme quantificate dagli enti per prestazioni di lavoro flessibile .

Si permette di «spostare» somme dal limite previsto dall'articolo 9, comma 28, del Dl 78/2010 all'aumento delle capacità assunzionali ordinarie per favorire la stabilizzazione del personale precario.

Se l'ente è in grado di dimostrare che negli ultimi tre anni ha potuto mantenere a regime le spese per assunzioni a tempo determinato e altro lavoro flessibile, allora può destinare quelle somme alle procedure dell'articolo 20 del Dlgs 75/2017.

Ma come si fanno questi calcoli?

Va ricordato che le amministrazioni pubbliche hanno il limite di spesa per lavoro flessibile fissato al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per le medesime finalità.

Gli enti locali che rispettano i limiti in materia di contenimento della spesa di personale, elevano tale quota al 100%.

Ai fini della stabilizzazione, però, non si può «spostare» tutto l'importo sulle facoltà assunzionali, ma solo quello in misura corrispondente all'ammontare medio nel triennio 2015-2017.

Esempio: si ipotizza che un Comune abbia il limite di spesa per lavoro flessibile pari a 50.000 euro.

Negli ultimi tre anni la spesa effettiva per tali prestazioni è stata:

- 2015:45.000
- 2016:47.000
- 2017:46.000

con una media di 46.000 euro.

Questo è l'importo massimo che l'ente può trasferire dal lavoro flessibile alle capacità assunzionali.

Se, ad esempio, un dipendente da stabilizzare ha un costo su base annua di 26.000 euro, a questo punto l'ente potrà stanziare da ora in poi per prestazioni di lavoro flessibile solo 24.000 euro ovvero la differenza tra il limite di 50.000 euro e quanto si è prelevato per stabilizzare (26.000 euro).

Questo Comune, avrà un nuovo limite di lavoro flessibile per il futuro pari ad euro 24.000.

La circolare n. 3/2017 precisa che le risorse che si utilizzano in questo modo devono coprire anche il trattamento economico accessorio e conseguentemente, solo ove necessario, andranno a integrare i relativi fondi oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017.

SONO DA RETRIBUIRE LE MANSIONI DI FATTO EFFETTIVAMENTE ESERCITATE ANCHE SE IL TITOLO E' IRREGOLARE

Consiglio di Stato- Sezione IV- decisione n. 5599/2017

L'espletamento di prestazioni di fatto, anche se eseguite in virtù di un titolo irregolare o annullabile, fa nascere, in capo al prestatore di lavoro, il diritto a percepire la relativa retribuzione.

Tale statuizione appare conforme al principio della retribuibilità delle cosiddette mansioni di fatto effettivamente esercitate, seppur sulla scorta di un titolo "irregolare".

Siffatte assunzioni temporanee, pur non essendo suscettibili di convertirsi in rapporti a tempo indeterminato, sono soggette alla disciplina di cui all'articolo 2126, c.c., sulle prestazioni di fatto eseguite con violazione di legge, secondo cui, in ogni caso, il prestatore di lavoro ha diritto alla retribuzione.

Questa disciplina non realizza un'ingiustificata disparità di trattamento in danno dei lavoratori assunti a termine rispetto a quelli assunti da datori di lavoro privati, dato che il divieto di conversione dell'assunzione a termine in contratto a tempo indeterminato risponde a criteri di ragionevolezza ed è ispirato alla tutela di superiori interessi pubblici di natura generale, mirando a garantire esigenze di risanamento della finanza locale.

LE NUOVE PROGRESSIONI DI CARRIERA: L'INCOGNITA DEI CRITERI PER CALCOLARE LA RISERVA DEL 20%

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

Nel precedente Notiziario abbiamo evidenziato che con la disposizione transitoria contenuta nell'articolo 22, comma 15, del D.lgs. 75/2017 il legislatore ha dato la possibilità, solo per il triennio 2018/2020, di promuovere procedure selettive interne, evitando la strada del concorso pubblico con una riserva del 20% dei posti al personale interno come stabilito dall'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs. 165/2001.

Sulla disposizione si pone la necessità di raccordare l'aspetto procedurale con quello più ampio della spesa

Sul tema la disposizione non brilla per chiarezza, lasciando il dubbio se il calcolo delle quote assunzionali destinabili alle selezioni interne debba avvenire "per teste" o "per spesa".

Ciò anche nella considerazione che, per gli enti la cui quota di assunzione si assesta nella misura del 75% della spesa dell'anno precedente, l'articolo 22, comma 15, del D.lgs. 75/2017, diventa quasi impraticabile con un calcolo del 20% in base alle "teste".

Questa interpretazione non appare coerente con lo spirito della norma: valorizzare le professionalità interne mediante procedure che devono accertare requisiti e caratteristiche ma che siano realmente praticabili anche negli enti più piccoli.

C'è da sperare, allora, in un intervento del ministero dell'Economia, che possa fornire un'interpretazione univoca della norma.

Anche perché, fornendo una diversa lettura in termini di "spesa", il differenziale tra il precedente e il nuovo inquadramento economico che consegue a quello giuridico (per effetto della progressione) dovrebbe essere contenuto nel limite del 20% della spesa sostenuta per nuove assunzioni in ogni categoria: con ciò consentendo un'adeguata applicazione coerente con lo sviluppo delle professionalità e con una maggiore complessiva spesa sostanzialmente limitata al solo differenziale tra le varie aree e categorie.

INTERVENTI DI LOTTA AL TABAGISMO PER LA TUTELA DELLA SALUTE

Regione Campania-Legge 9 ottobre 2017, n. 30

La presente legge detta disposizioni in materia di fumo, con lo scopo di ridurre ulteriormente i danni per la salute derivanti dal fumo di tabacco attivo e passivo, nonché per i seguenti obiettivi specifici:

- a) la diminuzione del numero di fumatori attivi;
- b) la diminuzione del numero di persone esposte ad inalazione di fumo passivo;
- c) la riduzione dell'impatto ambientale causato dagli scarti del fumo di tabacco.

Nei luoghi di lavoro, così come nelle strutture sanitarie e negli istituti scolastici, la riduzione dei rischi da fumo passivo è perseguita in armonia con le disposizioni legislative vigenti in materia di prevenzione e protezione da rischi negli ambienti di lavoro.

La presente legge tutela altresì il diritto dei cittadini a respirare aria libera da fumo di tabacco, in particolare nei luoghi pubblici e di lavoro.

Nelle strutture pubbliche e private i datori di lavoro fermo restando l'obbligo di curare l'osservanza del divieto di fumare come previsto dalle leggi statali vigenti, sono tenuti ad assicurare il rispetto dei requisiti impiantistici in materia di tutela della salute dei non fumatori per le eventuali aree riservate ai fumatori.

Nei luoghi di lavoro pubblici e privati i datori di lavoro, come definiti nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 oltre ai compiti di cui al comma 1:

- a) forniscono una adeguata informazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute derivanti dal fumo attivo e passivo, sulle misure di prevenzione del tabagismo adottate nel luogo di lavoro e sulle modalità efficaci per smettere di fumare, avvalendosi del medico competente e del servizio di prevenzione e protezione, se previsti dal decreto legislativo 81/2008;
- b) consultano preventivamente e tempestivamente i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, se previsti dal decreto legislativo 81/2008, in merito alle misure da adottare per l'applicazione della presente legge.

Fermi restando gli obblighi dei datori e la competenza degli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria e delle guardie giurate adibite ad accertare e contestare gli illeciti amministrativi, le funzioni inerenti la vigilanza e l'applicazione delle sanzioni relative alla violazione delle norme previste dalla presente legge, sono esercitate dai Comuni e dalle aziende sanitarie locali.

I proventi delle sanzioni amministrative sono attribuiti alle aziende sanitarie locali territorialmente competenti.

Con cadenza annuale le aziende sanitarie locali devolvono una percentuale pari al 30% dei proventi ai Comuni nel cui territorio sono state accertate le violazioni alla presente legge.

MALATTIA PSICHIATRICA E DEPRESSIONE: IL DIPENDENTE PUO' USCIRE DI CASA ?

Cassazione sentenza n. 3041/17 del 19.12.2017.

Un dipendente in malattia deve rimanere a casa nelle fasce orarie di reperibilità per consentire la visita fiscale.

Fuori da questa forbice temporale si può uscire ma il comportamento non può pregiudicare la guarigione.

Le regole in caso di malattia per depressione sono le stesse? Si può uscire di casa?

La Corte con la sentenza recentissima ha dato una risposta a quanti si chiedono se, in presenza di una **infermità psichica**, il lavoratore in malattia debba rispettare gli stessi obblighi di chi, ad esempio, ha una gamba ingessata, l'influenza stagionale o un problema articolare.

Secondo la Cassazione l'**ansia**, il **disturbo dell'adattamento**, la **depressione** sono patologie di tipo psichiatrico che, di sicuro, possono incidere sulla capacità lavorativa, ma questo non toglie che non possano impedire di svolgere altre attività più "leggere" come una passeggiata o un sostegno fisico a un parente che gestisce una propria attività.

Quindi ben venga anche un "secondo lavoro" se quest'ultimo – a differenza del primo – è compatibile con la patologia mentale.

Su tutto prevale la valutazione del giudice (in caso di contestazione del licenziamento da parte del dipendente): il magistrato nominerà un perito il quale sarà chiamato a valutare se il tipo di malattia psichiatrica (la depressione, l'ansia, ecc.) consente di svolgere altre attività e pertanto il certificato medico non può dirsi simulato.

CONCORSI PUBBLICI: SPETTA L'ASSUNZIONE E IL RISARCIMENTO DA RITARDATA ASSUNZIONE

Cassazione Sezioni Unite -sent. n. 29916/2017 del 13.12.2017

Cassazione Sezioni Unite sent. n. 8687 del 04.04.2017.

Chi supera un **concorso pubblico** deve necessariamente essere assunto.

Il **vincitore di un concorso**, infatti, vanta un vero e proprio **diritto all'assunzione**, al quale corrisponde – in capo all'amministrazione che ha pubblicato il bando – un **obbligo di assumerlo**.

Oltre che obbligatoria, l'assunzione del vincitore deve essere anche **tempestiva, vale a dire entro un tempo ragionevole**.

In caso contrario, il vincitore del concorso dovrà essere risarcito: gli spetterà, infatti, un **risarcimento del danno** pari alle retribuzioni che gli sarebbero spettate se fosse stato assunto tempestivamente.

Ciò significa che si può ricorrere al giudice affinché condanni l'ente a procedere con l'**assunzione forzata**.

Tanto stabiliscono le due sentenze della Corte di Cassazione in Sezioni Unite emesse nel corrente anno.

In sintesi, **chi vince un concorso pubblico può pretendere di essere assunto** anche se la Pubblica Amministrazione dichiara di non avere più le possibilità o i soldi per farlo.

E se, nonostante le diffide, l'ente non adempie, si può ricorrere al giudice affinché condanni la Pubblica Amministrazione a:

- assumere il vincitore di concorso presso la stessa amministrazione che ha indetto il bando;
- pagare, a titolo di risarcimento, tutte le **buste paga** andate perse.

MORTE DI UN PARENTE: LE SPESE FUNEBRI DETRAIBILI

La legge consente di portare in **detrazione** o in **deduzione** alcune spese legate alla scomparsa di un parente.

La **legge di Bilancio 2018** prevede la **detrazione delle spese funebri**, che comprendono:

- le spese per il **funerale** (acquisto della bara, servizio delle pompe funebri, ecc.);
- acquisto della **tomba** e lavorazione sulla **lapide** (compresa, ad esempio, l'incisione del nome del defunto);
- accessori** funebri;
- eventuali **premi di polizze** pagati all'assicurazione per la previdenza funebre o cimiteriale.

Tutte queste spese devono essere documentate.

Il **tetto massimo** di spesa da portare in detrazione è di **1.550 euro**, anche se è prevista la sua sostituzione con una detrazione del 75% su un totale di spesa di 7.500 euro.

Si potrà pertanto detrarre il 19% di 1.550 euro, cioè **294,50 euro all'anno** (nel malaugurato caso ci fosse stato più di un decesso, l'importo resta quello).

Questa cifra va suddivisa tra tutte le persone che hanno pagato le spese funebri, ad esempio se tutti i figli hanno contribuito a pagare il funerale, la tomba, la cremazione, ecc. del loro genitore.

Con l'entrata in vigore della legge di Bilancio 2018, **viene abolito il vincolo di parentela**.

Si possono portare in detrazione tutte le spese funebri sostenute in dipendenza della morte di persone, per un importo massimo di 1550 euro per ciascuna di esse, **senza bisogno che tra il defunto ed il contribuente ci sia un legame di parentela**.

INVALIDITA' DEL 75%: AGEVOLAZIONI

Il lavoratore con invalidità civile del 75% ha diritto ai seguenti benefici:

Assegno ordinario d'invalidità: Avendo una **capacità lavorativa ridotta a meno di un terzo** se si possiedono i requisiti contributivi minimi (almeno 5 anni di cui 3 versati nell'ultimo quinquennio) si ha diritto all'**assegno ordinario di invalidità** da parte dell'Inps.

L'assegno è calcolato in base ai contributi versati, come se si trattasse della **pensione**, ma senza maggiorazioni e viene **ridotto** se il reddito supera di 4 volte il trattamento minimo (sussistono i limiti di cumulo col reddito da lavoro).

L'assegno ordinario d'invalidità è compatibile con l'attività lavorativa, al contrario della pensione per assoluta e permanente inabilità a qualsiasi attività lavorativa.

Pensione d'invalidità: Se non si possiedono i requisiti contributivi minimi elencati, si può aver diritto a un altro assegno, la **pensione di invalidità civile**.

Spetta se il proprio reddito risulta inferiore a **4.805,19 euro** e l'invalidità riconosciuta supera la percentuale del **74%**.

L'assegno ammonta, per il 2017, a **279,75 euro per 13 mensilità**.

Si tratta di un reddito esente da Irpef, per il quale è richiesto lo **stato di disoccupazione**.

Al compimento di 65 anni e 7 mesi, la pensione d'invalidità civile viene convertita in **assegno sociale**.

Esenzione ticket per invalidità: Col **75% d'invalidità** si ha anche diritto all'esenzione totale dal **ticket** sulle prestazioni specialistiche e di diagnosi strumentale.

E' possibile inoltre fruire di un'agevolazione per il **pagamento dei medicinali** prescritti con ricetta medica.

Scelta prioritaria della sede: Chi ha un'invalidità del 75% ed è dipendente pubblico ha diritto di **scelta prioritaria** tra le sedi di lavoro disponibili.

Maggiorazione contributiva per la pensione: Con un'invalidità del 75%, si ha diritto al beneficio pensionistico dei **contributi figurativi**.

Nel dettaglio per ogni anno lavorato alle dipendenze di un datore di lavoro pubblico o privato sono accreditati **2 mesi di contributi** figurativi in più, sino ad un massimo di 5 anni.

L'agevolazione può essere riconosciuta **dal 2002** in poi.

Questo beneficio è riconosciuto, dall'art.80 c.3 L. 388/2000 a partire dall'anno 2002, ma possono essere presi in considerazione, ai fini della maggiorazione, anche i **periodi pregressi**, purché successivi al riconoscimento dell'invalidità superiore al 74%.

Ape social per invalidità: Un altro beneficio previdenziale è l'**Ape sociale**: si tratta di un assegno come abbiamo ampiamente evidenziato in precedenti Notiziari che accompagna il lavoratore dai **63 anni di età** sino al perfezionamento del requisito della **pensione di vecchiaia** (dal 2018, 66 anni e 7 mesi per tutti).

L'assegno è calcolato allo stesso modo della futura pensione, ma non può superare i **1500 euro mensili**.

Coloro che possiedono un'**invalidità riconosciuta almeno pari al 74%** raggiungono la prestazione con un minimo di **30 anni di contributi**.

Per ottenere l'Ape sociale si deve cessare l'attività lavorativa.

La prestazione è incompatibile con i sussidi di disoccupazione e con qualsiasi pensione diretta.

Categorie protette: L'invalido al 75% ha la possibilità di usufruire del **collocamento mirato** [L.68/1999].

Si tratta dell'accesso ai servizi di sostegno e di collocamento dedicati alle **categorie protette**: per usufruirne, è necessario recarsi presso il centro per l'impiego, presentando, oltre al **verbale di invalidità**, la **relazione conclusiva** rilasciata dalla preposta Commissione dell'Asl.

Può, inoltre, essere incluso dall'ente nelle **quote di riserva** relative alla legge sul collocamento obbligatorio, cioè nei posti che l'azienda deve per legge mettere a disposizione delle categorie protette.

Protesi ed ausili: l'invalido al 75% ha diritto a **protesi** ed **ausili** eventualmente necessari per la patologia riconosciuta nel verbale di accertamento della commissione medica.

Parcheggi per disabili: La Commissione medica che ha riconosciuto l'invalidità del 75%, a

prescindere dalla percentuale di riduzione della capacità lavorativa, può, infine, indicare sul verbale il diritto al **contrassegno** per usufruire dei **parcheggi per disabili**.

Dipende ovviamente dalla tipologia di menomazione posseduta.

ILLEGITTIMA L'ORDINANZA URGENTE SE NON C'E' IL PERICOLO PER L'INCOLUMITA' PUBBLICA

Tar Campania - Sentenza n. 4699/2017.

I presupposti per l'adozione da parte del sindaco dell'ordinanza contingibile ed urgente sono: la sussistenza di un pericolo irreparabile ed imminente per la pubblica incolumità non fronteggiabile con i mezzi ordinari dell'ordinamento, la provvisorietà e la temporaneità dei suoi effetti, la proporzionalità del provvedimento.

Non è legittimo adottare siffatte ordinanze per fronteggiare situazioni prevedibili e permanenti di tutela della sicurezza urbana, quali il parcheggio generalizzato, ovviabili attraverso gli ordinari strumenti amministrativi del competente settore municipale.

L'ordinanza contingibile ed urgente prevista dall' articolo 54, comma 4 Tuel è espressione di un potere atipico e residuale, il cui presupposto per l'adozione extra ordinem è il pericolo per l'incolumità pubblica (e/o per la sicurezza urbana), dotato del carattere di eccezionalità tale da rendere indispensabile interventi immediati ed indilazionabili, consistenti nell'imposizione di obblighi di fare o di non fare a carico del privato.

Inoltre, presupposto indefettibile per l'adozione di siffatte ordinanze sindacali è la necessità di intervenire urgentemente con misure eccezionali e imprevedibili di carattere "provvisorio", non fronteggiabili con gli "ordinari" mezzi previsti dall'ordinamento giuridico e a condizione della "temporaneità dei loro effetti" (Corte costituzionale, sentenze 7 aprile 2011 n.115 e 1° luglio 2009 n. 196).

EMISSIONE DI ORDINANZA INGIUNZIONE DI PAGAMENTO EX ART. 18 LEGGE 689/81

A chi spetta giuridicamente la competenza a firmare le suddette ordinanze?

Dato per acclarato che trattasi di competenza tecnica (quindi sicuramente il Sindaco non può essere chiamato a firmare le Ordinanze-Ingiunzioni), sono gli atti organizzativi del Comune (organigramma e soprattutto funzionigramma) che stabiliscono il riparto di competenza interna all'Ente, per tutti i procedimenti, tra cui quelli di cui all'art. 18 della L. n°689/1981.

Quindi, se non sia stato adottato un atto formale che definisca la competenza, occorre che un organo apicale dell'Ente venga a colmare questa lacuna.

Ciò premesso, è buona norma organizzativa evitare che chi istruisca e scriva le ordinanze-ingiunzione non sia in conflitto d'interessi (Cfr. art. 6 bis L. 241/1990).

Da qui, è opportuno che la competenza sia assegnata a funzionari (o se previsti: dirigenti) che non abbiano mai preso parte, in alcuna fase, al procedimento.

È POSSIBILE FRUIRE DEL CONGEDO PARENTALE BIENNALE DI CUI ALLA LEGGE 104 IN MANIERA FRAZIONATA?

Sì, il beneficio è frazionabile anche a giorni (interi).

Se il congedo viene fruito per frazioni di anno, ai fini del computo del periodo massimo previsto per la concessione dei 2 anni di beneficio, l'anno si assume per la durata convenzionale di 365 giorni.

Qualora il congedo è frazionato a giorni è possibile evitare che vengano considerati i festivi nella durata del congedo.

Come chiarito dall'Inps con il messaggio 28379/2006 : affinché non vengano computati nel

periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche tra un periodo e l'altro è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro.

Quindi, ad esempio se si prende il congedo dal lunedì al venerdì (settimana corta) e il lunedì successivo si riprende il lavoro, il sabato e la domenica non sono considerati giorni di congedo.

In sostanza le giornate di ferie, la malattia, le festività e i sabati cadenti tra il periodo di congedo straordinario e la ripresa lavoro non vanno computate in conto congedo straordinario.

Se invece non si riprende il lavoro ma si susseguono due settimane di congedo, oppure dopo la prima settimana di congedo se ne prende una di ferie, i giorni festivi ed i sabati (in caso di settimana corta), che si collocano immediatamente dopo il primo periodo di congedo ed immediatamente prima del successivo, devono essere conteggiati come giorni di congedo. e di 365 giorni.

TASSAZIONE SEPARATA PER GLI EMOLUMENTI ARRETRATI

Agenzia delle Entrate- Interpello n. 954-1303/2017

I redditi riferiti ad annualità precedenti e percepiti in ritardo rispetto al termine fisiologico sono soggetti a tassazione separata.

L'articolo 17, comma 1, lettera b) del Tuir prevede che, nell'ipotesi di «emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente», l'imposta si applichi separatamente dagli altri redditi posseduti nello stesso periodo di imposta.

Per «emolumenti arretrati», come specificato con circolare n. 1/1973, «devono intendersi tutte quelle somme che per effetto di leggi, contratti, sentenze, promozioni, cambiamenti di qualifica o di altro titolo simile, sono corrisposte per anni precedenti a quello in cui vengono percepiti».

L'amministrazione finanziaria, con circolare n. 23/E/1997, ha precisato che le situazioni rilevanti sono di due tipi:

- quelle di carattere giuridico, che consistono nel sopraggiungere di norme legislative, di sentenze o di provvedimenti amministrativi, ai quali è sicuramente estranea l'ipotesi di un accordo tra le parti su un rinvio strumentale nel pagamento delle somme spettanti;
- quelle consistenti in oggettive situazioni di fatto, che impediscono il pagamento entro i limiti di tempo ordinari.

In particolare, per le «altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti», citate dall'articolo 17, comma 1, lettera b) del Tuir, la risoluzione 90/E/2000 ha chiarito che queste, se hanno determinato un ritardo rispetto ai tempi giuridici e tecnici ordinari, legittimano l'applicazione della tassazione separata; a patto che il ritardo non sia riconducibile alla volontà delle parti, nel senso di una "scelta" del momento di pagamento con finalità elusiva.

VINCOLI AGLI INCARICHI ESTERNI

D.lgs. 75/2017- Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n.3/2017

La circolare n. 3/2017 non parla solo di stabilizzazione del personale precario.

L'intero paragrafo 4 è dedicato a spiegare che cosa cambia in materia di incarichi esterni dopo le modifiche introdotte al Testo unico del pubblico impiego dal D.lgs. 75/2017.

L'articolo 5-bis all'articolo 7 del D.lgs. 165/2001 prevede il divieto di stipulare contratti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

I contratti posti in essere in violazione di questo principio sono nulli, determinano responsabilità erariale e anche dirigenziale in quanto non è possibile erogare la retribuzione di risultato ai soggetti competenti.

L'articolo 7, comma 6, del D.lgs. 165/2001 è stato pure ritoccato per indicare che gli incarichi esterni possibili sono solamente quelli di lavoro autonomo in cui il soggetto svolge appunto in autonomia le prestazioni richieste.

La norma, peraltro, conferma i requisiti soggettivi che gli incaricati devono possedere

(l'elevata specializzazione anche universitaria) e i requisiti oggettivi che l'amministrazione deve sempre concretamente verificare.

Tra questi, ricordiamo, l'obbligo che la prestazione sia altamente qualificata e che via via sia stata la verifica sull'impossibilità di utilizzare le risorse umane all'interno dell'ente.

Il nuovo divieto decorre dagli incarichi stipulati dal 1° gennaio 2018.

DANNI AL DIRIGENTE SE L'ENTE NON ASSEGNA GLI OBIETTIVI

Corte di cassazione - sentenza n. 28404/2017

La Corte di cassazione con la sentenza stabilisce i seguenti principi di diritto per i dirigenti degli enti locali: la mancata assegnazione degli obiettivi ai dirigenti comporta un danno da perdita di chance risarcibile, la cui misura economica di riferimento corrisponde alle retribuzioni di risultato a lui non erogabili;

Questi indirizzi del giudice di legittimità sono stati da ultimo espressamente inseriti nel D.lgs. 74/2017 che, modificando il comma 5 dell'articolo 10 del D.lgs. 150/2009, ha previsto espressamente una responsabilità amministrativa in capo all'organo di indirizzo politico in caso di mancata adozione del piano della performance, che per gli enti locali è unificato al piano degli obiettivi e del piano esecutivo di gestione.

L'articolo 10, comma 5, aggiunto dal Dlgs 74/2017 ha stabilito quanto segue: «Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c) , l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del periodo precedente».

Chiudo questo nuovo Notiziario ribadendo la massima disponibilità di questa O. S. e si inviano fraterni saluti e gli auguri di un 2018 ricco di soddisfazioni familiari e professionali.

Il Segretario Generale

Donato Salvato