



**UIL FEDERAZIONE POTERI LOCALI
SEGRETERIA PROVINCIALE**

Prot. n. 48/18

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

Salerno, li 30 gennaio 2018

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 GENNAIO 2018.

Iniziamo questo nuovo anno con l'augurio che i mesi venturi vedano la Pubblica Amministrazione ed i servizi pubblici erogati continuare a percorrere il cammino di rinnovamento iniziato nel decorso anno.

Si dovrà prioritariamente lavorare per porre freno alla emorragia lavorativa scaturita dal blocco delle assunzioni dell'ultimo decennio e impegnarsi affinché si ricominci a coprire i migliaia di posti resisi vacanti per pensionamento che hanno comportato un riduzione qualitativa e quantitativa dei servizi erogati.

Non dobbiamo inoltre dimenticare che i lunghi anni di blocco hanno determinato una condizione patologica di assunzioni precarie che certamente dovranno vedere una giusta soluzione che dia dignità, certezza e stabilità a tale personale.

I servizi pubblici per poter offrire qualità hanno la necessità di avere personale numericamente sufficiente, professionalmente preparato e soprattutto motivato.

La nostra Organizzazione il 26 di questo mese ha tenuto il proprio Congresso Territoriale ponendo al centro del dibattito congressuale appunto "il lavoratore motore dei pubblici servizi".

L'anno che inizia dovrà vederci impegnati a confermare questa consapevolezza .

Dovremo essere impegnati, Organizzazioni Sindacali e Parte Pubblica, affinché si realizzi una P.A. non solo efficace ma efficiente e quindi percepita, nell'erogazione dei servizi.

Tale è l'impegno che la UIL FPL Salernitana ha assunto nel Congresso appena concluso .

I prossimi mesi vedranno inoltre i lavoratori del pubblico impiego chiamati a esprimere le proprie scelte nel rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

La UIL FPL è pronta a richiedere fiducia ai tanti lavoratori che nel passato hanno espresso la loro fiducia consci di aver lavorato forse non sempre con ottimi risultati ma sicuramente con passione e con il massimo impegno e lealtà e con il solo obiettivo di difendere gli interessi del mondo del lavoro.

I prossimi mesi inoltre ci vedranno impegnati a recuperare un ruolo contrattuale che negli ultimi decenni si era perso.

I contenuti presenti nella ipotesi del contratto dei Ministeriali evidenziano un recupero delle prerogative sindacali che la riforma Brunetta aveva ridotto alla sola informazione.

I contratti della Sanità e delle Autonomie Locali, oramai nella fase di completamento ci dovranno vedere di nuovo assumere un ruolo di attori nella trasformazione delle nostre realtà lavorative.

Ci attendono mesi entusiasmanti che affronteremo con la consapevolezza di volere essere attori nel futuro dei nostri Enti .

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.uilfplsaler.no.it

PROTOCOLLO PER LA DEFINIZIONE DEL CALENDARIO DELLE VOTAZIONI PER IL RINNOVO DELLE RAPPRESENTANZE UNITARIE DEL PERSONALE DEI COMPARTI

Tempistica delle procedure elettorali

Ai sensi dell'art. 1 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998, parte II, **nei giorni 17, 18 e 19 aprile 2018** si terranno le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) per il personale non dirigente.

Tali elezioni si svolgeranno in tutti i comparti delle pubbliche amministrazioni.

Le procedure elettorali si svolgeranno con la tempistica di seguito indicata:

14.02.2018	- messa a disposizione, da parte delle Amministrazioni, dell'elenco generale alfabetico degli elettori e consegna della relativa copia a tutte le organizzazioni sindacali che ne fanno richiesta; - contestuale inizio da parte delle organizzazioni sindacali della raccolta delle firme per la presentazione delle liste
23.02.2018	primo termine per l'insediamento della Commissione elettorale
28.02.2018	termine conclusivo per la costituzione formale della Commissione elettorale
9 marzo 2018	termine per la presentazione delle liste elettorali
5 aprile 2018	affissione delle liste elettorali da parte della Commissione
17-18-19 aprile 2018	votazioni
20 aprile 2018	scrutinio
20-27.04.2018	affissione risultati elettorali da parte della Commissione
28 aprile – 10 maggio 2018	invio, da parte delle Amministrazioni, del verbale elettorale finale all'ARAN per il tramite dell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia

VISITE FISCALI : RESTA IL DOPPIO BINARIO SULLE FASCIE ORARIE DI REPERIBILITA'

Il 13 gennaio è entrato in vigore il decreto 206/2017, che riscrive le regole dei controlli sulle malattie dei pubblici dipendenti, come previsto dalla riforma della P.A.

La prima mossa di avvicinamento alle regole previste per il settore privato è la possibilità di sottoporre più volte a visita fiscale il lavoratore, nel periodo di malattia

Un'altra novità in linea con le regole del privato è la stretta sulle esclusioni dall'obbligo di reperibilità.

Saranno esclusi dall'obbligo di farsi trovare a casa i lavoratori che sono assenti per:

- **patologie gravi che richiedono terapie salvavita;**

- **cause di servizio riconosciute che però (a differenza dal passato) abbiano dato luogo a menomazioni gravi: causa di servizio che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della tabella A al D.P.R. 30/12/1981, n. 834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto.**

- **stati patologici legati a una invalidità riconosciuta pari o superiore al 67% (in linea con quanto previsto per i lavoratori del settore privato dal Dm 11 gennaio 2016).**

Per evitare le assenze a ridosso di vacanze o ponti, i lavoratori pubblici potranno essere sottoposti a visite fiscali «anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale».

L'unica differenza di trattamento fra i lavoratori pubblici e quelli privati riguarda le fasce orarie di reperibilità, che rimangono **9-13 e 15-18 per il pubblico** e 10-12; 17-19 per il privato..

Il Polo unico per le visite mediche di controllo, attivo dal 1° settembre 2017, accentra all'Inps la competenza esclusiva a svolgere visite fiscali sia su richiesta dei datori di lavoro sia d'ufficio.

Per selezionare i lavoratori ai quali mandare il medico fiscale, l'Inps usa un sistema informatico capace di individuare, tra tutti i certificati di malattia ricevuto dall'istituto, quelli più "a rischio", in base a criteri specifici che variano da una regione all'altra.

Rientro anticipato al lavoro

Un'altra disposizione riguarda il caso di rientro al lavoro per guarigione anticipata rispetto al periodo di prognosi indicato nel certificato di malattia: ai fini della ripresa lavorativa, il dipendente interessato è tenuto a richiedere un certificato sostitutivo al medesimo medico che ha rilasciato il certificato precedente o ad altro medico, in caso di assenza o impedimento assoluto del primo.

STABILIZZAZIONI:REQUISITI DI ANZIANITA' E DI SUPERAMENTO DI PROCEDURE SELETTIVE PUBBLICHE **Corte dei Conti Basilicata -delibera n. 71/2017**

La deliberazione richiama le amministrazioni alla verifica attenta del possesso dei requisiti di anzianità e di superamento di procedure selettive pubbliche per potere dare corso alla stabilizzazione dei lavoratori precari.

La stessa legittimità costituzionale di questo istituto, che deroga al vincolo del concorso pubblico fissato dall'articolo 97 della Costituzione, è legata alla sua limitazione esclusivamente ai soggetti che sono in possesso delle condizioni previste dalla normativa.

Per cui appartiene alla responsabilità dei dirigenti l'accertamento della sussistenza di queste condizioni, accertamento che deve essere effettuato in modo rigoroso.

Il responsabile anticorruzione è chiamato a vigilare sulla corretta applicazione delle disposizioni, così da evitare ogni forma di favoritismo.

Peraltro, il corretto svolgimento delle procedure e la necessità che la verifica del possesso dei requisiti sia effettuata in modo conforme alle previsioni legislative costituiscono un obbligo direttamente ricavabile dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici, il Dpr 62/2013.

VINCOLI ASSUNZIONALI: COMUNI CON POPOLAZIONE TRA 1.000 E 5.000 ABITANTI PER L'ANNO 2018

lo schema riepilogativo delle facoltà assunzionali risulta essere il seguente:

Condizioni (oltre quelle generali di rispetto delle regole di finanza pubblica e di contenimento della spesa di personale)	Normativa di riferimento	Facoltà assunzionali
Rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 inferiore a quello definito dal D.M. 10.04.2017; spesa per il personale nell'anno 2017 inferiore al 24% della media delle entrate correnti conti consuntivi dell'ultimo triennio	Art. 1, comma 228,2° periodo, L. n. 208/2015, come modificato dall'art.22, comma 2, D.L. n. 50/2017, convertito, nella L. n. 96/2017	100% spesa cessati 2017 (non di polizia locale)
Rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello definito dal D.M. 10.04.2017; spesa per il personale nel 2017 pari o superiore al 24% della media delle entrate correnti conti consuntivi ultimo triennio rispetto del saldo di cui al comma 466 della Legge di bilancio 2017, anno 2017, con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali	<input type="checkbox"/> Art. 1, comma 228, 2° periodo, L. n. 208/2015, come modificato dall'art. 22, comma 2, D. L. n. 50/2017, convertito, nella L. n. 96/2017 <input type="checkbox"/> Art. 1, comma 479, lett. d), L. n. 232/2016, come modificato dall'art. 22, comma 3, del D.L. n.50/2017	90% spesa cessati 2017 (non di polizia locale)
Rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017 spesa per il personale nell'anno 2017 pari o superiore al 24% della media delle entrate correnti consuntivo dell'ultimo triennio rispetto del saldo di cui al comma 466 della Legge di bilancio 2017, anno 2017, con spazi finanziari inutilizzati pari o superiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali	<input type="checkbox"/> Art. 1, comma 228, 2° periodo, L. n. 208/2015, come modificato dall'art. 22, comma 2, D. L. n. 50/2017, convertito, nella L. n.96/2017 <input type="checkbox"/> Art. 1, comma 479, lett. d), L. n. 232/2016, come modificato dall'art. 22, comma 3, del D.L. n.50/2017	75% spesa cessati 2017 (non di polizia locale)
Rapporto dipendenti/popolazione superiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017	-Art. 1, comma 479, L. n.232/2016, come modificato dall'art. 22, comma 3, del D.L. n.50/2017 -Art. 1, comma 228, 2° periodo, L. n. 208/2015, come modificato dall'art. 22, comma 2, D. L. n. 50/2017 -Art. 1, comma 228, 1° periodo, L.n. 208/2015	25% spesa cessati 2017 (non di polizia locale)

Assunzioni personale Polizia Locale (art. 7, comma 2-bis, D.L. n. 14/2017, convertito, con modificazioni, nella L. n. 48/2017):100% spesa cessati Polizia Locale anno 2017

SOCIETA' CONTROLLATE, ASSUNZIONI NULLE SE MANCA LA PROCEDURA PUBBLICA

Dlgs 175/2016

L'articolo 19 del D.lgs. 175/2016 cambia la materia della gestione del personale delle società partecipate.

Le società a controllo pubblico devono stabilire, con propri provvedimenti (da pubblicare obbligatoriamente sul loro sito), criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi previsti dall'articolo 35, comma 3, del Dlgs 165/2001, ovvero individuando il concorso pubblico quale regola generale.

In assenza dei provvedimenti o delle procedure di carattere pubblicistico, le assunzioni sono nulle, salvo quanto previsto dall'articolo 2126 del codice civile in tema di salvaguardia del diritto alla retribuzione .

Le P.A. socie, in caso di reinternalizzazione di funzioni o servizi già esternalizzati alle società, prima di poter effettuare nuove assunzioni, debbono, mediante mobilità, riassorbire i dipendenti a tempo indeterminato già assunti da amministrazioni pubbliche e transitati alle dipendenze della società interessata dal processo di reinternalizzazione.

La norma, al fine di agevolare il riassorbimento, prevede che la spesa per il personale già in precedenza dipendente dalle stesse amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non vada a pesare sulle facoltà assunzionali disponibili a condizione che venga fornita dimostrazione, certificata dal parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, che le esternalizzazioni, al tempo, siano state effettuate nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6-bis del Dlgs 165/2001.

PATROCINIO LEGALE

Art.28 CCNL del 14.9.2000 – Parere ARAN

In relazione alle previsioni dell'art.28 del CCNL del 14.9.2000, relativo al patrocinio legale, la locuzione “da un legale di comune gradimento” ivi contenuta, anche al fine del rimborso della spesa sostenuta dal dipendente, deve essere riferita letteralmente ad un unico legale oppure consente anche la possibilità di avvalersi di più legali?

Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene opportuno evidenziare che l'ampia e generale formulazione dell'art.28 del CCNL del 14.9.2000, di per sé, non sembra rappresentare un impedimento giuridico alla possibilità di avvalersi, nell'ambito del cosiddetto patrocinio legale, anche di un secondo avvocato.

Tuttavia, si ricorda anche che, tra le varie condizioni previste per l'applicazione della disciplina contrattuale vi è anche quella per cui il legale per la difesa del dipendente è individuato, in via preventiva, con il gradimento anche dell'ente (non importa se lo propone il dipendente; l'essenziale, per la corretta applicazione del CCNL, è che vi sia il gradimento dell'ente).

In quella sede, pertanto, l'ente verificherà anche la possibilità di accogliere la richiesta del dipendente, sulla base di autonoma e completa valutazione discrezionale dei contenuti del procedimento di responsabilità civile o penale che sono alla base della richiesta di patrocinio legale, assumendo le conseguenti determinazioni in materia.

IRPEF: GLI SCAGLIONI E LE ALIQUOTE 2018

Le varie ipotesi di [riforma dell'Irpef](#) e dei relativi scaglioni sono sostanzialmente in stand-by causa elezioni politiche del 4 marzo p.v.

Restano infatti invariate le fasce percentuali così come gli scaglioni di reddito.

Alle aliquote e agli scaglioni IRPEF, vanno sommate come di consueto le addizionali comunali e regionali da versare agli enti locali, in base alla residenza.

Ogni Regione delibera l'imposta nel massimo di 3,3% mentre il Comune entro lo 0,8% .

ALIQUOTE E SCAGLIONI 2018 :

- 1° scaglione – Reddito tra 0 e 15.000 euro. In questo caso l'aliquota IRPEF è del 23% .

Nella prima fascia sono ricompresi tutti i lavoratori che percepiscono un reddito non superiore a 1.250 euro.

- 2° scaglione – Reddito tra 15.001 e 28.000 €: L'aliquota di questa fascia è del 27%.

Sono rappresentati da tale categoria le persone con reddito mensile non superiore a € 2.335.

A partire dal secondo scaglione in poi si applica l'aliquota successiva solo per la parte eccedente di reddito.

- 3° scaglione – Reddito tra 28.001 e 55.000 euro: per contribuenti con un reddito massimo di 4.583 euro.

L'aliquota IRPEF è fissata al 38% sulla soglia eccedente la seconda (si applica il 38% solo per la quota di reddito che supera i 28mila euro, ai quali si applica l'aliquota precedente del 27%).

- 4° scaglione – Reddito tra 55.001 e 75.000 euro: presentano un reddito mensile non superiore a 6.250 euro. Per questi contribuenti, L'aliquota IRPEF sulla quota eccedente il precedente scaglione è del 41% .

- 5° scaglione – Reddito sopra i 75.000 euro: L'aliquota IRPEF è pari al 43% .

E' POSSIBILE ABITARE CON I PROPRI GENITORI SENZA ENTRARE NEL LORO ISEE%

Prima di comprendere se è possibile dobbiamo fare una premessa di carattere generale.

Quando si compila l'ISEE si deve far riferimento al reddito del **nucleo familiare**.

Il «nucleo familiare» è composto da tutti coloro che risiedono nella stessa abitazione per come risulta dal certificato anagrafico dello «stato di famiglia» rilasciato dal Comune legate da matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi.

È tuttavia possibile avere **due stati di famiglia nella stessa abitazione** solo se i conviventi non sono legati dai rapporti predetti

Non è invece possibile avere **due stati di famiglia se si abita con i familiari stretti** .

Dunque, una figlia che torna a vivere dal padre, e fissa da loro la propria residenza (magari perché ha divorziato), rientra automaticamente nel loro nucleo familiare e quindi **non può avere un ISEE diverso**.

La regola, però, non vale al contrario: non bisogna cioè essere necessariamente residenti nello stesso posto per avere un unico ISEE.

Infatti è possibile che, in un nucleo familiare, ci siano i genitori che abitano in una città ed il figlio in un'altra per motivi di studio o perché si sta avviando al lavoro pur dipendendo ancora da mamma e papà.

In tal caso, il nucleo familiare può comprendere la famiglia anagrafica ed i soggetti fiscalmente a carico anche se non conviventi.

SINTESI DEI CONTENUTI DI INTERESSE DEGLI ENTI LOCALI RECEPITI NELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2018

- PICCOLI COMUNI -

- Sul turn over del personale, come precedentemente illustrato in dettaglio, è stato ampliato il campo di applicazione (fino a 5.000 abitanti) delle norme di facilitazione alla sostituzione del personale cessato portando la percentuale di **copertura al 100% per tutti i comuni sino a 5 mila abitanti**. (comma 863)

- E' stata introdotta la possibilità di utilizzare la norma relativa alla stabilizzazione dei precari anche se il beneficiario ha maturato i requisiti in diversi comuni facenti parte dell'ambito di gestione associata (comma 881).

- Prorogato al 31 dicembre 2018 l'obbligo di gestione associata di tutte le funzioni fondamentali (comma 1120 lettera a).

- CITTA' METROPOLITANE E PROVINCE -

- Sblocco del turn over al 100% per tutto il personale delle Città metropolitane. (commi 844-845)

- Si prevede che il personale delle città metropolitane e delle province, già collocato in soprannumero con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed in servizio presso i centri per l'impiego, sia trasferito alla regione - o all'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego entro il 30 giugno. (comma 793)

- Si prevede inoltre che il personale con contratto di lavoro a tempo determinato e di collaborazione coordinata continuativa in scadenza al 31 dicembre 2017 è prorogato al 31 dicembre 2018.

- PERSONALE -

- Risolta la problematica relativa all'inclusione degli **incentivi per funzioni tecniche** nel tetto dei trattamenti accessori: **viene chiarito che rientrano nelle spese di investimento** e fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture. (comma 526)

- Deroga al tetto per il lavoro flessibile per effettuare assunzioni per il personale adibito ai servizi sociali al fine di rafforzare l'attuazione delle misure di contrasto alla povertà.

- Applicazione della possibilità di reinternalizzare il personale dei consorzi e delle aziende speciali. (comma 872)

- Viene prorogata al 1 gennaio 2019 la possibilità di utilizzare contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

- Graduatorie: si posticipa al 31 dicembre 2018 l'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, vigenti alla data di entrata in vigore della presente disposizione, relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni; proroga prevista al comma 1148 .

Alla luce dei vari rinvii degli scorsi anni, è quindi possibile che gli enti che hanno limitazioni alle assunzioni si ritrovino validi gli esiti di procedure concluse fin dal 30.09. 2003.

- Si proroga sino al 31 dicembre 2018 la norma che regola l'utilizzo del personale comunale presso gli uffici giudiziari previa stipulazione di apposite convenzioni e sino a concorrenza delle risorse disponibili.

- Si posticipa al 31 dicembre 2018 il termine per l'utilizzo temporaneo di segretari comunali da parte del Dipartimento della funzione pubblica per specifiche esigenze funzionali.

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE

Gli incentivi ai tecnici debbono essere considerati fuori dal tetto del fondo per la contrattazione decentrata. È stato previsto dalla legge di bilancio 2018.

L' emendamento approvato ha risolto il garbuglio della composizione delle risorse decentrate, derivante dalla delibera della sezione autonomie della Corte dei conti 6 aprile 2017, n. 7.

La sezione aveva enunciato il principio di diritto secondo il quale «gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113, comma 2, d.lgs. n. 50/2016 erano da includere nel tetto dei trattamenti accessori di cui all'articolo 1, comma 236, legge n. 208/2015 (legge di Stabilità 2016)».

L'interpretazione data dalla sezione autonomie avrebbe comportato una erosione dei fondi, dai quali sottrarre le risorse per gli incentivi tecnici, visto che non sono nemmeno possibili incrementi della parte variabile che vadano oltre il tetto del 2016, imposto dalla riforma Madia all'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017.

La regolamentazione prevista dalla norma del bilancio 2018 smentisce la ricostruzione della Corte dei conti e chiarisce **che il finanziamento degli incentivi deriva da fonti esterne e rientrano nelle spese di investimento** .

CUMULO DEI PERIODI ASSICURATIVI NON COINCIDENTI

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale Circolare numero 60 del 16-03-2017

A decorrere dal 1° gennaio 2017 “...i soggetti iscritti a due o più forme di assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti dei lavoratori dipendenti ...che non siano già titolari di trattamento pensionistico presso una delle predette gestioni, hanno facoltà di cumulare i periodi assicurativi non coincidenti al fine del conseguimento di un'unica pensione”.

Nel determinare l'anzianità contributiva posseduta dall'assicurato, ciascuna gestione tiene conto delle regole del proprio ordinamento vigenti alla data di presentazione della domanda.

Ai fini del conseguimento del trattamento pensionistico in parola è richiesta la cessazione del rapporto di lavoro dipendente.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, la facoltà di cumulo può essere esercitata anche dai superstiti per conseguire la pensione indiretta .

Ai fini del conseguimento delle citate prestazioni pensionistiche in regime di cumulo, può essere considerata utile anche la contribuzione estera maturata in Paesi a cui si applicano i Regolamenti comunitari di sicurezza sociale ovvero in Paesi extracomunitari legati all'Italia da Convenzioni bilaterali di sicurezza sociale che prevedono la totalizzazione internazionale.

STRAORDINARIO ELETTORALE

Ministero Interno : comunicato del 2 gennaio 2018

In relazione alle elezioni politiche indette per il 4 marzo 2018, con il citato comunicato il Ministero dell'Interno ha evidenziato che il periodo elettorale, ai fini del lavoro straordinario, iniziava il giorno 8 gennaio 2018 e terminerà il 9 marzo 2018.

Si ricorda che il monte ore individuale mensile è stabilito entro il limite medio di spesa di **40 ore mensili** per persona fino ad un massimo individuale di 60 ore mensili, previa apposita determina autorizzativa nella quale devono essere indicati i nominativi del personale previsto e, a fianco di ciascun nominativo, il numero di ore di lavoro straordinario da effettuare e le funzioni da assolvere. Il Ministero raccomanda di contenere le spese nei limiti strettamente indispensabili, in quanto eventuali eccedenze rispetto all'importo massimo assegnabile resteranno a carico degli enti medesimi.

ANCHE LE P.A. DEVONO RISPETTARE LE QUOTE DISABILI

Accordo Governo, Regioni ed Enti Locali - Conferenza unificata 21.12.2017.

Le regole sul computo nella quota di riserva dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro (anche se non assunti tramite collocamento obbligatorio) e di coloro divenuti disabili nello svolgimento delle proprie mansioni si applicano anche alle pubbliche amministrazioni.

Il chiarimento, visti i numerosi dubbi interpretativi sollevati in passato sul punto, arriva dall'Accordo in Conferenza unificata lo scorso 21 dicembre.

Sono quindi **valide anche per le P.A.** le norme contenute nell'art. 4, commi 3-bis e 4 della legge 12 marzo 1999 n. 68 .

Il comma 3-bis, dispone che i lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite collocamento obbligatorio, «sono computati nella quota di riserva nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%» o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al T.u. delle norme in materia di pensioni di guerra o ancora con disabilità intellettive con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

Viceversa, nella predetta quota di riserva non possono essere computati i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle mansioni a seguito di infortunio o malattia se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60%, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento, da parte del datore di lavoro, delle norme in materia di sicurezza e igiene.

Per questa categoria di lavoratori, prosegue l'art. 4, comma 4 della legge n. 68/1999, «l'infortunio o la malattia non costituisce giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti o a mansioni inferiori».

E in caso di destinazione a mansioni inferiori, il lavoratore non subirà alcuna riduzione di stipendio, avendo infatti diritto «alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza».

Qualora non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, il lavoratore verrà avviato «ad attività compatibili con le residue capacità lavorative» senza essere inserito nella graduatoria delle persone disabili in cerca di lavoro di cui all'art. 8 delle legge.

PROSPETTO INFORMATIVO ASSUNZIONI DISABILI

A proposito del collocamento obbligatorio, va ricordato che scade, alla fine di gennaio, il termine di presentazione del prospetto informativo relativo all'anno 2017.

L'adempimento, da assolvere esclusivamente in modalità telematica, va fatto entro il 31 gennaio da tutti i datori di lavoro, **sia pubblici e sia privati**, che hanno in forza almeno 15 dipendenti e consiste nell'invio di un prospetto relativo alle assunzioni dei disabili effettuate alla data 31 dicembre 2017.

Il prospetto va inviato ogni anno solo qualora, rispetto all'ultimo invio, ci sono stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo di legge oppure da incidere sul computo della quota di riserva.

Il tardato invio costa 635,11 euro più maggiorazione di euro 30,76 per ogni giorno di ritardo a titolo di sanzione.

Per la mancata copertura della quota di riserva per cause imputabili al datore di lavoro, la sanzione è di 62,77 euro al giorno per ogni lavoratore non occupato nello stesso giorno.

LEGGE DI BILANCIO E STABILIZZAZIONI

La riforma Madia (articolo 20 del D.lgs. 75/2017) prevede (comma 1) una stabilizzazione “diretta” per chi ha maturato al 31 dicembre 2017 tre anni di servizio a tempo determinato negli ultimi otto anni.

Tre anni devono sempre essere maturati presso l’amministrazione che assume, senza possibilità di conteggiare i periodi svolti presso altri enti.

Con la manovra di Bilancio 2018, la condizione per la stabilizzazione “diretta” (comma 1) viene modificata permettendo di conteggiare anche i periodi **svolti presso gli altri Comuni di una gestione associata, attraverso l’istituto dell’Unione di Comuni o della convenzione**.

Se nel primo caso, sembrava quasi automatico un calcolo complessivo dei periodi in quanto le funzioni e i dipendenti sono di fatto trasferiti al nuovo ente, nel caso della convenzione, che non ha personalità giuridica, sarebbe stato impossibile, senza un intervento del legislatore, poter estendere il conteggio dei contratti di lavoro su tutti gli enti.

ASSUNZIONE IN PROVA IN ALTRO ENTE E MANTENIMENTO DEL POSTO

ARAN- orientamenti M_267 ed M_270 art. 20 CCNL 14.09.2000 EE.LL.

Con i due diversi orientamenti applicativi l'Aran è giunta alla conclusione che in caso di dimissioni durante il periodo di prova (per assunzione in altro ente soggetto ugualmente al periodo di prova) spetta la conservazione del posto di lavoro in base all'articolo 14-bis del contratto collettivo nazionale 16 maggio 1995 (comparto ministeri).

L'Aran ha infatti chiarito che il beneficio della conservazione del posto di lavoro in essa previsto debba essere riconosciuto solo a favore del dipendente che abbia già superato il periodo di prova, mentre è pacifico che il dipendente in prova abbia gli stessi diritti e doveri degli altri dipendenti ritenendo pertanto che il particolare beneficio in esame spetti anche al dipendente che receda durante il periodo di prova perché assunto, in prova, presso altra amministrazione.

Questa disposizione è, comunque, pacificamente applicabile anche al comparto degli enti locali in quanto il CCNL del 14 settembre 2000 prevede all'articolo 20 analoga disposizione del richiamato articolo 14-bis ovvero che «durante il periodo di prova, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo.

La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui Ccnl preveda analoga disciplina».

PIANO DELLA PERFORMANCE ANCHE NEI PICCOLI COMUNI

Corte dei conti - sezione della Sardegna,- deliberazione n. 1/2017/

Anche i comuni **con meno di 5 mila abitanti**, pur non essendo tenuti all'adozione del Peg, devono redigere il piano delle performance.

Tale adempimento rappresenta una condizione necessaria per l'esercizio della facoltà assunzionali e per l'erogazione della retribuzione di risultato.

La questione nasce dal fatto che il nuovo comma 3-bis dell'art. 169 del Tuel prescrive che il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione (Peg).

Quest'ultimo, tuttavia, è obbligatorio solo nei comuni superiori ai 5 mila abitanti (precedentemente il limite era di 15 mila abitanti), mentre per quelli con popolazione inferiore a tale soglia demografica vale la rilevazione unitaria dei fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti di cui all'art. 157, comma 1-bis dello stesso Tuel.

Tuttavia, la pronuncia rammenta che il d.lgs. 33/2013 all'art. 10, dispone che: «Ogni amministrazione adotta un programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente.

Gli obiettivi indicati nel Programma triennale sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel piano della performance e negli analoghi strumenti di programmazione previsti negli enti locali.

La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un'area strategica di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Da ciò, argomentano i giudici contabili sardi, si può desumere che anche i mini-enti, pur non essendo tenuti all'adozione del Peg, devono redigere il piano delle performance.

COME TESTIMONIARE IL MOBBING

Cass. sent. n. 26143/2013 del 21.11.2013-. Cass. sent. n. 898/2014 del 17.01.2014.-

Il mobbing consiste in reiterati e prolungati comportamenti ostili :se da parte del datore di lavoro si parla di **mobbing verticale**, se dai colleghi si parla di **mobbing orizzontale**.

In entrambi i casi la vittima subisce dei soprusi che hanno dei risvolti negativi sia sulla sua carriera che sulla sua salute.

Mobbing: cosa provare

Il lavoratore che subisce il mobbing può denunciare le condotte vessatorie in Tribunale e ottenere il **risarcimento del danno** arrecato alla propria salute.

Per ottenere il **risarcimento**, però, occorre necessariamente provare l'esistenza dei **comportamenti illeciti, prolungati nel tempo**, che siano stati la causa effettiva di un danno fisico o psicologico .

E' necessaria una **condotta vessatoria reiterata**, cioè prolungatasi in un arco temporale apprezzabile, in modo da creare un ambiente di lavoro ostile e invivibile che determina un **danno**, ossia la **lesione** della salute o della propria personalità.

Si pensi, ad esempio, ai rimproveri verbali ingiustificati e volti solo ad umiliare il lavoratore; alle critiche continue sul modo di operare con conseguente mancata assegnazione di mansioni; al demansionamento immotivato e alla dequalificazione professionale;

Perizie e certificati medici saranno essenziali per dimostrare questo elemento.

Patologie classiche derivanti dal mobbing sono l'ansia, la depressione, fino a giungere, nei casi più gravi, all'esaurimento nervoso e alla paranoia;

Come testimoniare il mobbing ?

Spesso non si sa come provare in giudizio la particolare condizione.

Ciò è dovuto anche allo stato di isolamento in cui ci si trova a causa della situazione in cui è costretto a vivere.

I certificati medici sono essenziali per provare le patologie derivanti dal mobbing.

Questa documentazione, però, difficilmente può dimostrare che le condotte poste in essere dal datore o dai colleghi siano reali.

Pertanto, fondamentali per il lavoratore sono le **testimonianze** di quanti, avendo assistito ai fatti, sono in grado di dichiarare la sussistenza del mobbing.

Il problema è che spesso i colleghi **non sono disposti a testimoniare**, soprattutto nelle ipotesi di mobbing verticale, cioè di quello posto in essere dal datore, per il timore di **ritorsioni** da parte di quest'ultimo.

Potrebbero essere chiamati a testimoniare qualunque persona, anche esterna all'ambiente lavorativo, alla cui presenza siano accaduti episodi spiacevoli.

Importante potrebbe essere la **testimonianza** o l'interrogatorio libero dell'eventuale **coniuge** o dei **figli**, in particolare qualora si volesse dimostrare l'esistenza di un danno alla vita di relazione o familiare in senso ampio.

Mobbing: le altre prove

Importanti, al fine della prova del mobbing, sono anche le **comunicazioni** tra il dipendente vessato e l'autore del mobbing: per esempio, **e-mail, lettere, messaggi** dal cui contenuto si evince l'intento persecutorio.

Purtroppo, secondo la Corte di Cassazione, non è possibile **registrare le conversazioni** con il datore o i colleghi per provare il mobbing posto in essere da questi ultimi, in quanto questa condotta viola il **diritto di riservatezza** dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Addirittura, la registrazione nascosta giustificherebbe un eventuale **licenziamento** del dipendente.

Chiudo questo nuovo Notiziario ribadendo la massima disponibilità di questa O. S. per la difesa dei diritti del mondo del lavoro.

Il Segretario Generale

Donato Salvato