UILFPL SALERNO

Il Notiziario DEGLI ENTI LOCALI

edizione del 30 aprile 2018

L'editoriale del Segretario:

La grande vittoria delle Rsu Uil

Anche questo seconda uscita del "Notiziario" presenta una veste grafica rinnovata.
Abbiamo voluto realizzare un documento che offra anche sotto l'aspetto visivo un maggiore gradimento, mantenendo immutata la finalità per cui è nato, ovvero fornire informazioni su argomenti che interessano il mondo del lavoro delle Autonomie Locali, la cui conoscenza può essere utile allo svolgimento della nostra attività professionale quotidiana e per la difesa dei diritti dei lavoratori. Spero che questo obiettivo sia stato colto.
Rimaniamo comunque in attesa dei vostri preziosi commenti e suggerimenti perché lo scopo di questo impegno mensile è esclusivamente quello di avere un contatto con tutti i nostri iscritti, con i nostri dirigenti periferici dell'organizzazione e con tutti coloro che quotidianamente dedicano il proprio tempo affinché i servizi offerti siano sempre più efficaci e condividi dalle nostre comunità.
Con grande soddisfazione mi rivolgo a tutti i lavoratori, iscritti e non alla UIL Fpl, per esprimere un grandissimo grazie.
Desidererei che questo mio grazie fosse espresso a ciascuno direttamente, guardandolo negli occhi mentre gli stringo riconoscente la mano.
Il grande risultato in termini di voti e di eletti alle elezioni delle R.S.U., conclusesi la settimana scorsa, ci riempiono di orgoglio e di grande gioia.
Il risultato ottenuto dimostra che l'impegno di ciascun dirigente della UIL Fpl è stato premiato.
Conferma che coloro che quotidianamente si rivolgono ai lavoratori, quali dirigenti della Uil Fpl, sono persone credibili e che, come abbiano ribadito in questo difficile periodo, ci mettono la propria faccia, sapendo di far parte di una Organizzazione composta da persone che condividono gli stessi ideali e sono fieri di sentirsi motore dei servizi pubblici. *(continua in ultima pagina ...)*

All'interno:

Tutte le novità sul 730

Accesso alla Pubblica Amministrazione: può avvenire solo per concorso

Il Viminale spinge per la CID

Visite fiscali, l'Inps chiarisce i tempi

Invalidità civile, come contestare il verbale

Mansioni superiori, interviene la Cassazione

Riscatto della carriera, che metodo scegliere?

Illegittimo il controllo delle mail dei dipendenti

Controlli pagamenti PA, limite ridotto a 5000 euro

Consip, ci si può svincolare

Permessi brevi: ho finito le 36 ore

Comandi, possibili anche più di tre anni

le tutele per i dipendenti trasformati a part time

Idoneità alle mansioni, non è automatico il licenziamento

Il commercialista non può essere anche dipendente pubblico

Gli infortuni sul lavoro? È sempre colpa del datore

Straordinari oltre ore autorizzate, fino a quando posso usufruire dei recuperi?

Modello 730, tutte le novità del 2018 su scadenze e detrazioni

Sta entrando nel pieno della sua operatività la stagione della dichiarazione dei redditi 2018 relativa al periodo d'imposta 2017.

Come per gli anni passati gli iscritti alla UIL FPL potranno usufruire della compilazione e consegna gratuita del modello 730 rivolgendosi al proprio dirigente sindacale aziendale che contatterà la Segreteria Provinciale per la procedura da seguirsi.

Ricordiamo che il modello 730 è rivolto ai lavoratori dipendenti e pensionati che ottengono il rimborso dell'imposta direttamente nella busta paga o nella rata di pensione.

Dal **16 aprile** l'Agenzia delle Entrate ha già messo a disposizione dei contribuenti il modello 730 precompilato che potrà essere consultato. Tra le novità del modello 730/2018, quella più rilevante riguarda le scadenze. Il modello 730/2018 ordinario si potrà presentare entro il **7 luglio** (*con proroga al 9 in quanto il 7 è sabato)* al proprio sostituto d'imposta; entro il **23 luglio** al Caf o al professionista abilitato.

Tra i quadri presenti nel modello 730 quello che risulta maggiormente interessante è sicuramente il **quadro E** dedicato all'indicazione delle spese sostenute dal contribuente per beneficiare delle **detrazioni e delle deduzioni d'imposta**.

Tra le novità presenti nel quadro E: è possibile per il 2017 e 2018, fruire della detrazione del 19% per le spese sanitarie per l'acquisto di alimenti a fini medici speciali, con esclusione delle spese per gli alimenti destinati ai lattanti; è stato aumentato da 564 a 717 euro il limite annuo per studente per le spese di istruzione; relativamente alla detrazione per le spese sostenute dagli studenti universitari fuori sede per gli anni d'imposta 2017 e 2018 il requisito della distanza vale anche all'interno della stessa provincia, lo stesso è stato ridotto a 50 chilometri per gli studenti residenti in zone di montagna o disagiate; è stata estesa la detrazione per le erogazioni liberali a favore degli istituti tecnici superiori di cui al D.P.C.M. 25 gennaio 2008.

La detrazione spetta a condizione che il pagamento sia effettuato con versamento postale o bancario o con carte di debito, carte di credito, carte prepagate, assegni bancari e circolari.

Sono state invece prorogate: la detrazione del 50% per le spese relative a interventi di recupero del patrimonio edilizio; la detrazione del 50% per le spese sostenute per l'acquisto di mobili e di grandi elettrodomestici; la detrazione del 65% per le spese relative agli interventi finalizzati al risparmio energetico degli edifici e tra le spese detraibili anche quelle sostenute

dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2021 per interventi di riqualificazione energetica di parti comuni di edifici condominiali che godono della detrazione del 70% o 75%.

Spese sostenute per familiari a carico: Le spese sanitarie, premi di assicurazione, le spese per la frequenza di corsi di istruzione secondaria e universitaria, i contributi previdenziali e assistenziali danno diritto alla detrazione o alla deduzione anche se sono stati sostenuti nell'interesse delle persone fiscalmente a carico.
In questo caso, la detrazione o deduzione spetta anche se non si fruisce delle detrazioni per carichi di famiglia, che invece sono attribuite interamente ad un altro soggetto.
La spesa deve essere intestata al contribuente o al figlio fiscalmente a carico. Se i genitori intendono ripartire le spese in misura diversa dal 50 per cento devono annotare la percentuale di ripartizione nel documento che comprova la spesa. Se uno dei due coniugi è fiscalmente a carico dell'altro, l'intera spesa sostenuta può essere attribuita al coniuge non a carico. Canoni di locazione per studenti fuori sede:
Nel quadro E vanno indicate le spese relative a contratti di locazione stipulati o rinnovati, contratti di ospitalità, nonché atti di assegnazione in godimento o locazione, stipulati con enti per il diritto allo studio, università, collegi universitari legalmente riconosciuti, enti senza fine di lucro e cooperative. L'importo che è possibile indicare non deve superare i 2.633 euro.
Per fruire della detrazione l'università deve essere ubicata in un comune distante almeno 100 chilometri dal comune di residenza dello studente . Ai fini della detrazione non rileva la natura pubblica o privata dell'Università.
È necessaria la copia del contratto di locazione (registrato), o del contratto di ospitalità, le ricevute di pagamento del canone di locazione.
Detrazione per ristrutturazioni e interventi antisismici: è stata prorogata per il 2017, la detrazione del 50% per le spese relative a interventi di recupero del patrimonio edilizio. Debuttano le nuove detrazioni per gli interventi relativi all'adozione di misure antisismiche, su edifici ricadenti nelle zone sismiche ad alta pericolosità e per gli interventi su parti comuni di edifici condominiali.
Detrazione per interventi sul risparmio energetico:
Ulteriore proroga della detrazione sulle spese per interventi fino al 31 dicembre 2017 con la percentuale di detrazione al 65%. Le spese sono riferite ad interventi finalizzati al risparmio energetico degli edifici esistenti, di qualsiasi categoria catastale, anche rurale.
Per fruire della detrazione è necessario acquisire i seguenti documenti:
la fattura dell'impresa che esegue i lavori; l'asseverazione di un tecnico abilitato che attesti la rispondenza degli interventi effettuati ai requisiti tecnici richiesti; l'attestato di certificazione (o qualificazione) energetica che contiene i dati relativi all'efficienza energetica dell'edificio.
Può essere prodotto l'attestato di "qualificazione energetica", in luogo di quello di "certificazione energetica"; la scheda informativa relativa agli interventi realizzati.
Entro 90 giorni dalla fine dei lavori, si dovranno trasmettere all'ENEA (attraverso il sito internet www.acs.enea.it) i dati contenuti nell'attestato di certificazione energetica o di qualificazione energetica, nonché la scheda informativa relativa agli interventi realizzati.

Certificazione Unica: il 3 aprile scaduto il termine per la consegna

Martedì 3 aprile 2018 è stato il termine ultimo entro cui i sostituti d'imposta hanno consegnato ai lavoratori dipendenti la CU 2018.
Il termine originario era il 31 marzo 2018, cadendo di sabato il termine è slittato a lunedì 2 aprile ma essendo festivo, il termine ultimo è stato il giorno 3 aprile.
La scadenza riguarda i sostituti d'imposta, tenuti a mettere a disposizione dei contribuenti interessati, il modello riepilogativo (Cu) dei dati fiscali e previdenziali relativi ai redditi di lavoro dipendente, equiparati e assimilati, e di lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi, percepiti nell'anno d'imposta 2017.
La Cu deve essere alternativamente consegnata in duplice copia all'assistito; recapitata in formato elettronico, a condizione che il destinatario abbia gli strumenti necessari per riceverla e stamparla (computer e programmi adeguati), e ciò deve essere verificato dal sostituto/mittente.
In caso di consegna agli eredi del sostituito deceduto, il modello deve essere obbligatoriamente consegnato in modalità cartacea.

UILFPL

Per la Cassazione resta il concorso l'unico modo di accedere al Pubblico impiego

I giudici respingono il ricorso proposto dall'erede di una persona che aveva lavorato per alcuni anni per il Comune, con contratti di co.co.co, che di fatto erano invece contratti di lavoro di natura subordinata.
La ricorrente chiedeva che fosse riconosciuto, oltre alle differenze retributive ed il trattamento di fine rapporto, anche un ulteriore risarcimento del danno per la perdita del posto di lavoro.
Il Collegio osserva che con l'articolo 2126 del Codice civile il Legislatore ha voluto affermare che la nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non può pregiudicare la posizione del lavoratore, il quale vanta una serie di diritti connessi all'attività svolta, primo fra tutti quello a un'adeguata retribuzione e alla copertura previdenziale, in conformità ai principi sanciti dagli articoli 36 e 38 della Costituzione.
La disposizione trova applicazione anche nella ipotesi di nullità di rapporto di lavoro costituito in violazione delle disposizioni che regolano le assunzioni alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni, in quanto gli obblighi retributivi e quelli previdenziali sono connessi con l'attività lavorativa prestata in via di fatto, senza che rilevi che il rapporto sia nullo perché instaurato in violazione delle norme che regolano le assunzioni alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.
Deve, invece, escludersi che il danno possa coincidere con la perdita del posto di lavoro perché l'accesso al pubblico impiego non può essere conseguenza, sia pur in chiave sanzionatoria, di una situazione di illegalità, costituita da una assunzione effettuata al di fuori del pubblico concorso.
E ciò perché l'articolo 36 comma 2 prima parte del D. Lgs. 165 del 2001 ha vietato alle Pubbliche Amministrazioni di costituire rapporti di lavoro a tempo indeterminato ove siano state violate le disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori.
Il divieto è conforme ai parametri della nostra Costituzione, che all'articolo 97 sancisce, per l'accesso agli impieghi pubblici, la regola del pubblico concorso.

Il Viminale spinge sulla nuova carta d'identità elettronica

Entro il 31 agosto di quest'anno tutti i Comuni dovranno essere definitivamente operativi

Dopo i solleciti ai Comuni di fine 2017, la Direzione Centrale dei Servizi Demografici richiama, con la circolare numero 7 del 2018, nuovamente gli enti a compiere tutti i passaggi propedeutici all'installazione delle postazioni di lavoro necessarie a emettere il documento.
In particolare si tratta di compilare le schede messe a disposizione online dal Ministero.

Il 31 agosto 2018 è il termine per concludere in tutti Comuni le «procedure di dispiegamento» delle postazioni, le cosiddette terza e quarta fase della Cie.
Il Viminale aveva già richiamato l'attenzione sulle due fasi con la circolare numero 11/2017, nella quale sollecitavano le prefetture a sensibilizzare i quasi 500 Comuni inadempienti «sulla necessità di assicurare il rilascio della nuova carta d'identità in uno spirito di massima e fattiva collaborazione interistituzionale».
Già mesi orsono il Viminale scriveva che il rallentamento ha creato una significativa discrepanza tra il numero dei Comuni che dovrebbero emettere la Cie e quelli che effettivamente la rilasciano.
Da qui l'ammonizione alle amministrazioni in ritardo che compromettono la piena ed efficace realizzazione del progetto di interesse nazionale.
Nella ancora precedente circolare numero 8 del 2017 il Viminale scriveva che se le postazioni sono operative il Comune deve abbandonare l'emissione del documento cartaceo anche perché è stato notevolmente ridotto il quantitativo delle vecchie carte d'identità distribuito alle Prefetture.

Visite fiscali, l'Inps prova a far chiarezza su tempi e metodi

Restano giorni e orari stabiliti dal decreto 2016 dello scorso anno. Nessuna visita ambulatoriale può essere chiesta dal datore di lavoro

L'Inps, con propria nota 1399 del 2018, ha effettuato alcuni chiarimenti su quali sono i dipendenti pubblici interessati da queste novità, ma anche sulla gestione della reperibilità.

Nel messaggio l'Inps precisa che la normativa in materia di Polo Unico della visita fiscale si applica tra l'altro alle Regioni, Province, Comuni, Comunità montane e loro consorzi e associazioni, agli Istituti autonomi case popolari, alle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, a tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, alle aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale.

Reperibilità e assenza dei lavoratori per la visita fiscale.

L'Inps ha ribadito le fasce orarie di reperibilità per i lavoratori pubblici, come confermato dall'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto 17 ottobre 2017 numero 2016, valide anche per i giorni non lavorativi e festivi: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18.

Nel caso in cui il dipendente si debba assentare dal proprio domicilio durante gli orari di reperibilità, dovrà avvisare la propria amministrazione, che a sua volta dovrà avvisare l'Inps in maniera tempestiva secondo le seguenti modalità: inviando una mail alla casella medicolegale.nomesede@inps.it; inviando specifica comunicazione al numero di fax indicato dalla struttura territoriale di riferimento; rivolgendosi al Contact center, al numero verde 803164.

Nelle stesse modalità il dipendente dovrà avvisare, in caso di cambio di domicilio durante la prognosi, la sua amministrazione, che lo comunicherà tempestivamente all'Istituto.

Il datore di lavoro pubblico non deve più richiedere la visita ambulatoriale nel caso in cui il dipendente venga trovato assente in occasione della visita medica fiscale; in tale ipotesi, l'accertamento ambulatoriale viene disposto d'ufficio dall'INPS.

La documentazione relativa all'assenza del lavoratore a visita medica di controllo domiciliare dovrà essere presentata dal lavoratore direttamente all'INPS in occasione della visita medica ambulatoriale (o spedita, se nel frattempo lo stesso è rientrato al lavoro), il quale procederà al relativo esame solo se la stessa contiene elementi prettamente di tipo sanitario; per le valutazioni di tipo amministrativo, la competenza viene invece rinviata al datore di lavoro.

Qualora il dipendente non si presenti alla visita medica ambulatoriale, ma provveda a trasmettere i giustificativi a mezzo posta, l'INPS procede all'esame degli stessi solo su esplicita richiesta del datore di lavoro.

Viene anche ribadito che l'INPS non effettua le visite mediche fiscali di controllo in caso di assenze per infortunio sul lavoro e malattia professionale di competenza esclusiva dell'INAIL.

L'INPS informa inoltre che al momento, non effettua visite mediche fiscali ai dipendenti che si ammalano durante soggiorni temporanei all'estero.

Invalidità civile: come contestare il verbale dell'Inps o della Commissione medica

L'accertamento tecnico preventivo è uno strumento indispensabile per poter tutelare i propri diritti quando si ritiene di aver subito un trattamento iniquo

Contro i provvedimenti dell'Inps, oppure contro i verbali della commissione medica è possibile presentare ricorso al giudice.

Prima tuttavia, bisogna ricorrere ad un particolare strumento processuale: il cosiddetto accertamento tecnico preventivo, previsto dall'articolo 445-bis del Codice di procedura civile.

Tramite la visita medica di un consulente tecnico nominato dal giudice, saranno accertati i presupposti dell'invalidità e il diritto alle prestazioni assistenziali. L'accertamento tecnico preventivo è obbligatorio, in quanto condizione di procedibilità nelle cause in materia di invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità, nonché di pensione di inabilità e di assegno di invalidità.

L'istanza di accertamento tecnico preventivo rappresenta atto interruttivo della prescrizione e vale anche ai fini del rispetto dei termini decadenziali previsti dalle disposizioni vigenti.

Il Tribunale (sezione lavoro) competente è quello nel cui circondario risiede il soggetto interessato. Qualora si instauri la causa ordinaria senza aver preventivamente promosso l'accertamento il giudice rileva d'ufficio il vizio e assegna alle parti il termine di 15 giorni per la presentazione dell'istanza

L'accertamento tecnico preventivo: come si svolge

Il Giudice, all'udienza di comparizione, nomina il medico consulente tecnico d'ufficio (Ctu), conferendogli l'incarico di espletare la visita medica sul ricorrente.

Alle operazioni peritali partecipa di

diritto il medico legale dell'Inps.

Il Giudice, terminate le operazioni peritali, fissa un termine perentorio non superiore a 30 giorni, entro il quale le parti devono dichiarare se intendono contestare le conclusioni del consulente tecnico .

In caso di contestazione, la parte che dissente deve depositare, entro il termine perentorio di 30 giorni, il ricorso introduttivo del giudizio di merito (si attiva la causa vera e propria), specificando, a pena di inammissibilità, i motivi della contestazione.

La sentenza che definisce il giudizio di merito è inappellabile.

In assenza di contestazioni, il Giudice, con decreto pronunciato fuori udienza entro 30 giorni dalla scadenza del termine previsto per il deposito dell'eventuale dichiarazione di dissenso, omologa l'accertamento sanitario secondo le risultanze probatorie indicate nella relazione del Ctu e provvede sulle spese.

Il decreto, non impugnabile né modificabile, è notificato agli enti competenti che devono provvedere entro 120 giorni dalla notifica.

Pagamenti PA: ridotto a 5mila euro il limite per i controlli

Sono molti i chiarimenti forniti dalla Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare 13 del 21 marzo 2018 sui controlli preventivi che la Pubblica amministrazione effettua prima di procedere al pagamento di importi superiori a 5.000 euro.

Uno dei principali è il fatto che il limite di 5.000 euro ai fini del pagamento del fornitore con split payment dalla pubblica amministrazione va conteggiato senza IVA.

Si sottolinea che "allorquando soggette al regime della scissione dei pagamenti, le amministrazioni, ai fini dell'individuazione della soglia dei cinquemila euro di cui all'articolo 48-bis, non dovranno considerare l'IVA, bensì dovranno tener conto, quindi, soltanto di quanto effettivamente spettante in via diretta al proprio fornitore, cioè dell'importo al netto dell'IVA."

Altri chiarimenti riguardano: L'ambito soggettivo di applicazione; La cessione del credito; Pagamenti agli eredi del beneficiario; Inadempienza contributiva e frazionamento del pagamento.

In generale, la Circolare si è resa necessaria a seguito delle modifiche normative introdotte dall'articolo 1, commi da 986 a 989, della legge 27 dicembre 2017, numero 205 che riguardano la riduzione, a decorrere dal 1° marzo 2018, da 10.000 euro a 5.000 euro del limite di importo oltre il quale le amministrazioni pubbliche prima di effettuare un pagamento verificano se il beneficiario è inadempiente all'obbligo di versamento derivante dalla notifica di una o più cartelle di pagamento per un ammontare complessivo pari almeno a tale importo; l'estensione da 30 a 60 giorni del periodo nel quale il soggetto pubblico non procede al pagamento delle somme dovute al beneficiario, risultato inadempiente, fino alla concorrenza dell'ammontare del debito comunicato dall'agente della riscossione.

Ancora una sentenza degli Ermellini sulle mansioni superiori

La Cassazione conferma: tocca la differenza di retribuzione, ma non nella sanità

Il testo unico sul pubblico impiego [articolo 52] stabilisce che l'esercizio di mansioni superiori da parte del pubblico impiegato non attribuisce il diritto alla promozione automatica, ma solo quello alla retribuzione corrispondente, a prescindere dalla legittimità o meno dell'atto di assegnazione.
Questo perché, come detto già in precedenza, l'articolo 97 della Costituzione impone il pubblico concorso.
La Cassazione con la **sentenza 8141** del 2018, emessa il 3 aprile scorso, nel confermare l'orientamento (sentenza 24266 del 2016) ha precisato che il diritto, nel pubblico impiego, a percepire la retribuzione commisurata alle mansioni effettivamente svolte non è condizionato all'esistenza né alla legittimità di un provvedimento del superiore gerarchico, salva l'eventuale responsabilità del dirigente che abbia disposto l'assegnazione con dolo o colpa grave.
Il diritto alla retribuzione non spetta solo quando l'espletamento di mansioni superiori sia avvenuto all'insaputa o contro la volontà dell'ente oppure quando sia il frutto della fraudolenta collusione tra dipendente e dirigente. Qualora il dipendente - dice la Suprema Corte - venga assegnato alle mansioni proprie di una posizione organizzativa, questi ha il diritto di percepire l'intero trattamento economico per le mansioni di fatto espletate, non essendo condizione ostativa al riconoscimento di tale diritto «la mancanza o l'illegittimità del provvedimento formale di attribuzione».
Un discorso a parte, però, va fatto nel settore sanitario. Qui infatti, vista la delicatezza e l'importanza delle mansioni, si richiede una maggiore tutela del paziente e quindi è necessario evitare che chi non è in possesso di particolari conoscenze possa svolgere compiti per i quali non è stato formato.
Pertanto, per le professioni sanitarie - conclude la Cassazione - la mancanza del titolo abilitativo specifico e della relativa iscrizione all'albo, producono la totale illiceità dello svolgimento delle mansioni superiori. Tale situazione comporta il venir meno del diritto alla maggiore retribuzione.

È possibile svincolarsi dalle condizioni Consip

Lo ha affermato il Consiglio di Stato con la pronuncia 1937 dell'8 marzo

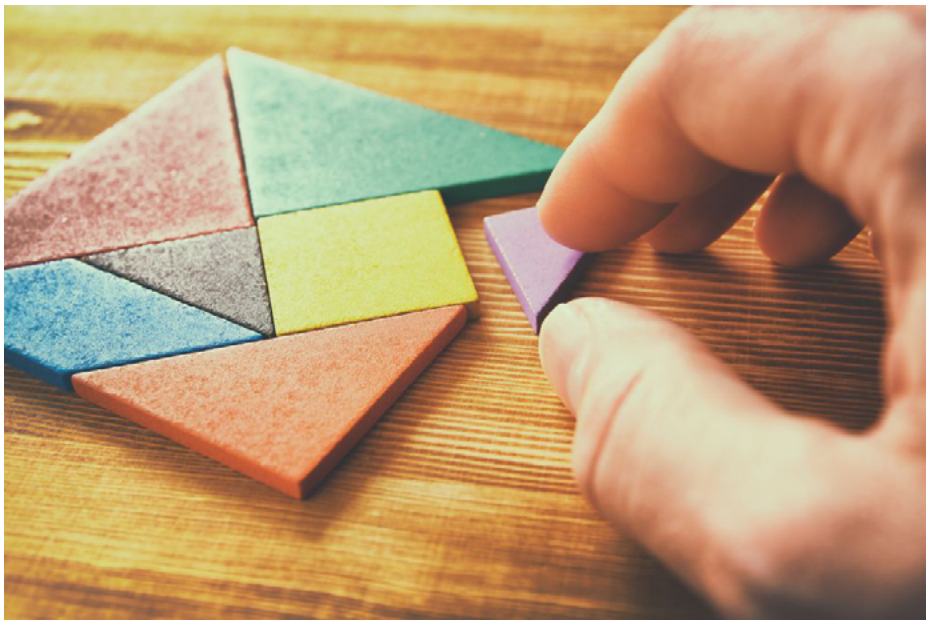
Non è obbligatorio aderire alle convenzioni quadro Consip se l'amministrazione individua, tramite gara, condizioni economiche migliori. Lo ha affermato il Consiglio di Stato - V Sezione, con la pronuncia 1937 dell'8 marzo 2018.
Per i giudici, «fermo il carattere di principio del dovere di cui al richiamato articolo 26 comma 3 della legge 488/99, nondimeno permane la facoltà per le amministrazioni di attivare in concreto propri strumenti di negoziazione laddove tale opzione sia orientata a conseguire condizioni economiche più favorevoli rispetto a quelle fissate all' esito delle convenzioni quadro».
Viene al riguardo citato il comma 1 del decreto legge 6 luglio 2012 numero 95, che deroga al principio della nullità dei contratti stipulati in violazione del richiamato articolo 26, per le amministrazioni dello Stato, quando il contratto sia stato stipulato ad un prezzo più basso di quello derivante dal rispetto dei parametri di qualità e di prezzo degli strumenti di acquisto messi a disposizione da Consip.
Pertanto, dice la sentenza, «così come la disposizione consente la stipula di contratti che esulano dagli obblighi di ricorso alle procedure centralizzate gestite dalla Consip, così anche la medesima disposizione legittima l'indizione di procedure miranti a conseguire razionalizzazione di spesa e risparmi maggiori rispetto a quelli conseguibili con l' adesione al programma di razionalizzazione di cui richiamato articolo 26».

Effepielle radio

Ricongiunzione - totalizzazione - cumulo: quale scegliere?

Sei prossimo alla pensione e hai avuto una carriera lavorativa frammentaria? Allora devi assolutamente leggere questo articolo!

Esistono tre metodi che permetteranno di radunare sotto un'unica pensione i contributi versati durante l'intera carriera lavorativa: **ricongiunzione**, **totalizzazione** o **cumulo**.



Metodo della ricongiunzione

È quello più vecchio [Legge 5 marzo 1990, numero 45], e consente di accentrare i periodi assicurativi presso un'unica forma di previdenza.
La caratteristica principale della ricongiunzione è che i periodi ricongiunti sono utilizzati come se fossero sempre stati versati nel fondo in cui sono stati unificati e danno quindi diritto all'assegno pensionistico in base ai requisiti previsti dal fondo stesso. Si tratta di uno strumento che comporta dei costi a carico del richiedente variabili in funzione di alcuni elementi, come la retribuzione, l'età anagrafica, l'anzianità contributiva complessiva e l'importo del contributo che si intende trasferire da una gestione all'altra.
La scelta della ricongiunzione deve essere fatta durante l'attività lavorativa.
Presentando la domanda alla sede competente dell'Inps consente di valutare il costo dell'unificazione dei contributi con possibilità di rinuncia.

Metodo della totalizzazione

Risale a una legge [Decreto legislativo 2 febbraio 2006, numero 42] di oltre dieci anni fa.
È previsto il mantenimento delle quote contributive presso le rispettive Casse previdenziali. In sostanza, all'atto del pensionamento è possibile unificare tutti i periodi contributivi, se non coincidenti, in modo gratuito, ed ottenere l'erogazione di una pensione che rappresenta la somma dei trattamenti di competenza di ciascun ente previdenziale.
Nonostante la legge non preveda alcun onere per la totalizzazione, chi scegliesse tale strumento ha lo svantaggio di vedersi calcolata interamente la pensione con il metodo contributivo a prescindere dall'epoca in cui sono stati versati i contributi stessi.

Metodo del cumulo

Si tratta di uno strumento disciplinato da una serie di disposizioni [Articolo 1, comma 195 della Legge 11 dicembre 2016, numero 232] che permettono a chi ne fa richiesta di ottenere all'atto del pensionamento un trattamento pensionistico unitario, cumulando gratuitamente i periodi contributivi maturati presso diverse gestioni previdenziali.
Come per la totalizzazione, nel cumulo gratuito i periodi contributivi maturati rimangono nelle rispettive gestioni e al momento del pensionamento l'Ente previdenziale trasferisce le quote di pensione all'INPS che ha il compito di erogare un'unica pensione.
Come funziona il cumulo e perché utilizzarlo: bisogna cumulare tutti i periodi contributivi maturati, non coincidenti;
Non è previsto il cumulo se si è già titolari di un trattamento pensionistico. La domanda va presentata presso l'Ente di ultima iscrizione. La pensione è erogata dall'Inps, con provvista fornita dalle singole gestioni.
Il calcolo della pensione non soggiace al metodo contributivo, ma fa riferimento al sistema che adotta ciascuna gestione previdenziale (sicuramente più vantaggioso rispetto alla totalizzazione). I requisiti di accesso alla pensione anticipata sono quelli vigenti a livello nazionale e previsti dall'Inps. Possono utilizzare il cumulo gratuito anche i professionisti iscritti agli Albi professionali.

Personale comandato: si può superare il limite dei tre anni

La Corte dei conti della Liguria, con deliberazione 61 del 2018, ha ribadito una serie di principi nel regolamentare la delicata materia

Oltre i tre annni si può. Lo ha stabilito la Corte dei conti della liguria con propria deliberazione 61 del 2018. Ma debbono sussistere precise condizioni.

La deliberazione fornisce rilevanti chiarimenti in merito alla normativa applicabile all'utilizzazione di personale da parte degli enti locali, mediante l'istituto giuridico del comando.

Col comma 2-sexies dell'articolo 30 del Testo unico (aggiunto dall'articolo 13, comma 2, della legge 183/2010) è stata introdotta la norma secondo cui tutte le pubbliche amministrazioni, per esigenze organizzative motivate nei documenti di programmazione dei fabbisogni di personale, possono utilizzare in assegnazione temporanea personale di altre amministrazioni, per un periodo non superiore a tre anni.

È in questo quadro legislativo, pertanto, che trova fonte normativa la facoltà per gli enti territoriali di utilizzare temporaneamente – tramite comando – un dipendente in organico presso altra pubblica amministrazione.

La sezione Liguria osserva che il limite temporale (triennale) risulta coerente con il carattere interinale del comando e con i presupposti propri dell'istituto, ovverosia la temporaneità e la strumentalità (o propedeuticità) al trasferimento definitivo presso l'amministrazione utilizzatrice (mediante cessione del contratto secondo l'articolo 30 del Testo unico) ovvero al rientro in servizio presso quella di appartenenza.

Questo termine cronologico, tuttavia, non sarebbe da intendersi come perentorio, lasciando così aperta la strada a una prosecuzione del rapporto lavorativo temporaneo anche oltre i tre anni, nelle particolari ipotesi in cui emerga il bisogno di consentire al comandato di portare a termine quelle attività per cui il comando è stato appositamente attivato.

Ma si tratta di una concessione subordinata a specifiche condizioni.

Non deve trattarsi di una proroga sine die del personale comandato, né tantomeno di un rinnovo, bensì unicamente di un breve differimento, ancorato a precise, motivate e documentate esigenze provvisorie.

La situazione di necessità non debba ascriversi a un comportamento colpevole dell'amministrazione utilizzatrice, la quale conserva l'onere di attivare tempestivamente le procedure di selezione concorsuale, o di mobilità, per provvedere alle assunzioni di personale.

DOMANDE IN BREVE

Esaurito il monte ore di 36 ore di permessi brevi può attingersi a quello dell'anno successivo?

L'avviso dell'ARAN (RAL_1963) è nel senso che la soluzione ipotizzata non sia praticabile, in quanto la stessa non trova alcun supporto giustificativo nella vigente disciplina contrattuale. L'articolo 20 del CCNL del 1995, attualmente vigente, prevede: "purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue". Tale ultima indicazione espressa non consente la fruizione anticipata, nel medesimo anno, di permessi orari rientranti nel monte ore disponibili solo per l'anno successivo. Ugualmente, per le stesse ragioni, non è possibile neanche la trasposizione e la fruizione nell'anno successivo di permessi orari, nell'ambito delle 36 ore consentite, non utilizzati dal dipendente nell'anno di riferimento.

È illecito il controllo delle mail dei dipendenti!

Il Garante della Privacy, con provvedimento 53 del 2018, ha chiarito le condizioni in cui la posta elettronica del dipendente può essere osservata

Un dipendente ha richiesto l'intervento del Garante per l'illecito l'utilizzo di dati personali contenuti nella casella di posta elettronica assegnatagli nell'ambito del rapporto di lavoro, con particolare riferimento ai dati esterni ed al contenuto di alcune email conservate e utilizzate dalla società al fine di elevare una contestazione disciplinare.
Non è possibile il controllo massivo e la conservazione senza limite delle mail da parte del datore di lavoro.
Il Garante per la privacy con provvedimento 53/2018 ha ribadito tale condizione, vietando a una società il trattamento di dati personali effettuato sulle mail aziendali dei dipendenti in violazione della normativa sulla protezione dei dati e di quella sulla disciplina lavoristica.
L'Autorità - intervenuta a seguito del reclamo del dipendente - ha accertato che la società trattava in modo illecito i dati personali contenuti nelle mail in entrata e in uscita, anche di natura privata e goliardica, scambiate dal lavoratore con alcuni colleghi e collaboratori.
I dati raccolti nel corso di un biennio erano poi stati utilizzati per contestare un provvedimento disciplinare cui era seguito il licenziamento del dipendente poi annullato dal giudice del lavoro.
È ingiustificata, in particolare, la raccolta a priori di tutte le mail in vista di futuri ed eventuali contenziosi.
Il Garante ha ribadito, infatti, che la conservazione deve riferirsi a contenziosi in atto o a situazioni precontenziose e non a ipotesi astratte e indeterminate.

La tutela dei dipendenti assunti a tempo pieno e trasformati a part-time

La contrattazione collettiva nazionale definisce come «disciplina di carattere generale» la tutela dei dipendenti assunti a tempo pieno e il cui rapporto a richiesta è stato trasformato in part time.
Sulla questione si è espressa anche l'Aran. Occorre subito aggiungere che questa disciplina risulta confermata anche dalla bozza di contratto per il triennio 2018/2020.
L'articolo 4, comma 14, del contratto 14 settembre 2000 (code contrattuali), stabilisce che i dipendenti assunti a tempo pieno e che, su loro richiesta, hanno avuto trasformato in part time il rapporto di lavoro, hanno diritto a ritornare a tempo pieno. Il diritto può essere esercitato a richiesta.
Viene inoltre chiarito che se il rientro avviene alla scadenza di un biennio, il dipendente ha diritto a ritornare anche in sovrannumero, il che si concretizza nel caso in cui il posto a tempo pieno sia stato soppresso o trasformato.
Prima di un biennio il dipendente può tornare a tempo pieno solamente se vi è la disponibilità nella dotazione organica.
Occorre ricordare che il legislatore ha stabilito che le trasformazioni da part time a tempo pieno determinano una nuova assunzione e i relativi oneri devono essere finanziati con le capacità assunzionali.
Invece il rientro a tempo pieno di un dipendente il cui rapporto è stato trasformato a richiesta in part time, nelle indicazioni consolidate delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, non deve essere equiparato a una nuova assunzione in quanto siamo in presenza di un vincolo che deriva dal dettato contrattuale e non di un atto rimesso alla sfera dell'apprezzamento discrezionale dell'ente.

Legge 104, ancora problemi per i lavoratori beneficiari

Spetta l'esonero dai turni notturni o di reperibilità o pronta disponibilità?

L'esonero dai turni e le modalità per usufruire dei permessi ex Legge 104/92 sono regolamentati dagli articoli 42 e 53 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, numero 151 e dal Decreto Legislativo 115 del 23 aprile 2003.

Nello specifico, l'articolo 53 letteralmente recita: «non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni».

Nessun riferimento è fatto allo stato di gravità o meno dell'assistito.

Il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92 per prestargli assistenza in prima persona, pertanto, non è obbligato a prestare lavoro notturno, compresi eventuali turni di reperibilità o di pronta disponibilità, equiparati al lavoro notturno.

Va ricordato che i requisiti di continuità ed esclusività dell'assistenza, un tempo essenziali per accedere al beneficio dei permessi 104/92, successivamente variati nei termini di sistematicità e di adeguatezza dell'assistenza, sono stati eliminati dalla legge 183/2010.

Come ha ricordato l'Inps (circolare 90/2007), va adottato il principio secondo cui «tale assistenza non debba essere necessariamente quotidiana, purché assuma i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità».

Ed infatti, scopo dei permessi e delle agevolazioni concesse dalla legge 104/92 è anche quello di consentire a coloro che hanno a carico un soggetto disabile di ricevere il giusto riposo per far fronte alla gravosa situazione.

Pertanto, non occorre che si assista anche di notte, poiché il riposo serve al familiare per recuperare le energie per accudire al meglio il disabile.

Il diritto di esonero dal lavoro notturno, poiché previsto direttamente dalla legge, non può essere derogato né dalla contrattazione collettiva né da accordi individuali tra lavoratore e datore.

CONVENZIONE
UnipolSai ASSICURAZIONI
Divisione Unipol

DOMANDE IN BREVE

Per quanto tempo si possono conservare le ore di straordinario autorizzate a recupero al di fuori dell'istituto della banca delle ore?

In ordine alla particolare problematica esposta, si ritiene utile precisare, come evidenziato anche dall'Aran con il suo orientamento applicativo RAL_1964, che l'articolo 38, comma 7, del CCNL del 14/9/2000, prevede espressamente che su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possano dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

L'opzione tra le due forme di remunerazione è subordinata ad una esplicita richiesta avanzata dal lavoratore e, in ogni caso, la fruizione del riposo compensativo dovrà comunque essere compatibile con le esigenze organizzative e di servizio.

Relativamente alle modalità di utilizzo dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario effettuate, la disciplina contrattuale non prevede un termine o una scadenza precisa per la fruizione degli stessi.

Il commercialista non può essere anche dipendente pubblico

A ribadirlo, con proprio parere, il consiglio nazionale dell'Ordine

Con il Pronto ordini numero 32/2018, il Consiglio nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili ha risposto ad un quesito volto a conoscere se "un'iscritta vincitrice di una procedura concorsuale per un posto di impiegato comunale a tempo determinato (30 ore settimanali) possa mantenere l'iscrizione nell'Albo".

Il CNDCEC ha chiarito che l'ordinamento professionale non consente l'iscrizione nell'albo ai soggetti ai quali secondo gli ordinamenti loro applicabili, è vietato l'esercizio della libera professionale, come per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, rispetto ai dipendenti pubblici con lavoro part time la Legge 662/96 prevede che il divieto all'iscrizione in albi professionali non si applichi "ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo parziale e con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno".

Nel caso di specie, dato che la prestazione prevedeva un orario di lavoro superiore al 50%, c'è una causa di incompatibiltà con l'esercizio della professione. Pertanto la dipendente:

1. Non potrà continuare a essere iscritta nella sezione A dell'albo
2. Può chiedere lo spostamento della propria iscrizione nell'elenco dei non esercenti.

INIDONEITÀ ALLE MANSIONI

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, ha esaminato di recente il caso del licenziamento irrogato a una dipendente a seguito del giudizio di inidoneità totale al lavoro espresso dal competente collegio medico.

Nella sentenza che ha poi pubblicato con il numero 7065 del 2018 ha evidenziato: "In materia di licenziamento per inabilità al lavoro, il giudizio della struttura sanitaria pubblica, di cui all'articolo 5 della legge 20 maggio 1970, numero 300, non ha valore vincolante né per il giudice - che può disporre consulenza tecnica d'ufficio per accertare la sussistenza delle condizioni di inabilità - né per il datore di lavoro".

La Cassazione precisa che il giudizio della struttura sanitaria pubblica - anche se, in ipotesi, di totale inabilità del lavoratore alle mansioni precedentemente svolte, come non impone il licenziamento, così non integra un caso di impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa tale da risolvere il rapporto, essendo pur sempre onere del datore di lavoro dimostrare l'inesistenza di altre mansioni (anche diverse ed eventualmente inferiori) compatibili con lo stato di salute del lavoratore e a lui attribuibili senza alterare l'organizzazione produttiva, sempre che il dipendente non abbia già manifestato, a monte, il rifiuto di qualsiasi diversa assegnazione.

Cassazione: negli infortuni la colpa è sempre del datore di lavoro

Importantissimo il principio stabilito dagli Ermellini con la sentenza 6995/2018

Importantissima la sentenza 6995/2018 della Cassazione per la tutela dei lavoratori e per ribadire che i datori di lavoro non hanno vie di fuga nei casi di infortunio. Le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso.

Il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente. Non può attribuirsi alcun effetto esimente per il datore di lavoro l'eventuale concorso di colpa del lavoratore.

La condotta del lavoratore può comportare l'esonero totale del datore di lavoro da ogni responsabilità solo quando presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento.

L'editoriale del Segretario

continua dalla prima

Questo riconoscimento che ci rende orgogliosi, nel contempo ci rende consci di avere ancora di più maggiori responsabilità e di dover maggiormente esprimere ulteriore impegno nella nostra attività quotidiana.

Come abbiamo avuto modo di ribadire siamo convinti che nei prossimi mesi le condizioni di rappresentatività recuperate con la sottoscrizione della intesa contrattuale ci vedrà impegnati fortemente per costruire migliori condizioni lavorative.
Quello sarà il banco di prova che dimostrerà al di là dei fiumi di parole versati in questi ultimi mesi, la credibilità delle persone e delle proposte, per realizzare una nuova condizione che potrà consentire che il lavoratore, motore dei pubblici servizi, possa svolgere come attore tale ruolo.
Chiudo questa mia chiacchierata evidenziando con orgoglio i

risultati raggiunti dalla Uil Fpl di Salerno nelle R.S.U. 2018
dipendenti delle Autonomie Locali aventi diritto al voto: **6.497**; votanti: **5.757**

R.S.U. assegnate:

Uil Fpl 183; Cgil 129; Cisl 133; CSA 24; Diccap 11

Voti conseguiti:

Uil Fpl 1.788= 31,1%;

Cgil 1.629= 28,3%; Cisl 1.704= 29,6%; Csa 498= 8,7%; Diccap 136= 2,4%

Questi dati parlano da soli. Non abbiamo nulla da aggiungere se non ancora: grazie e ancora grazie. Passando senza indugio agli argomenti di questo mese, dei numerosi documenti visionati molti sono apparsi subito interessanti e meritevoli di essere segnalati.
Tutti i notiziari sino ad ora pubblicati possono essere visionati nell'apposito link sul sito della nostra Segreteria Territoriale: www.uilfplsalerno.it

Il Notiziario dell'Ente Locale

UILFPL

Newsletter della UilFpl Salerno

Responsabile
DONATO SALVATO
Segretario provinciale
UilFpl

La nostra sede è in
via L. Petrone, 33
84127 Salerno
tel: 089/405058
fax: 089/405157

web: www.uilfplsalerno.it
mail: salerno@uilfpl.it
pec: salerno@pec.uilfpl.it
C.F. 95076050657

Edizione del 30 aprile 2018

Progetto grafico
e consulenza giornalistica
Gigi Di Mauro

CONVENZIONE
UnipolSai ASSICURAZIONI Divisione Unipol