UILFPL SALERNO

Il Notiziario DEGLI ENTI LOCALI

edizione del 30 luglio 2018

L'editoriale del Segretario Generale di Salerno Donato Salvato:

Pronta l'ipotesi di contratto decentrato

Dopo il "Notiziario Speciale Contratto" che speriamo si stato favorevolmente accolto e soprattutto abbia raggiunto la finalità di offrire una lettura sintetica ma semplice ed esaustiva del nuovo Contratto Collettivo, ritorniamo al nostro appuntamento mensile con le novità normative e giurisprudenziali che interessano il mondo del lavoro delle Autonomie Locali.

In questo Notiziario e sicuramente anche per i futuri, rilevante spazio sarà dedicato agli interventi sugli istituti del nuovo contratto collettivo.

Nei prossimi mesi molto sarà scritto e molto sarà detto da organismi, istituzioni o semplici commentatori esperti e meno esperti.

Cercheremo di evidenziare tali interventi per avere un quadro quanto più chiaro e maggiormente condiviso delle analisi e valutazioni fatte per consentire una applicazione il più possibile uniforme in tutti gli enti.

In questo Notiziario abbiamo dedicato attenzione alle prime, e certamente non esaustive, interpretazioni fornite dall'ARAN, sebbene limitatamente al contratto delle Funzioni Centrali.

L'ARAN ha esaminato alcuni istituti contrattuali che sono presenti e, regolati con le stesse modalità, nel nostro contratto delle Funzioni Locali.

Vi informiamo inoltre che sebbene con non poche difficoltà interpretative e anche di condivisione operativa nei giorni scorsi siamo riusciti dopo vari incontri a sottoscrivere la ipotesi di contratto integrativo con Cgil e Cisl.

Ritengo che questo documento tra l'altro, anche corposo, sia un risultato eccezionale in cui abbiamo creduto e per la cui realizzazione riteniamo di essere stati sicuramente i fautori e primi attori. È un documento importante che in questi giorni abbiamo inviato ufficialmente a tutte le amministrazioni in ottemperanza a quanto prevede l'articolo 8 comma 3 del CCNL.

(continua a pagina 3)

Sommario

Speciale permessi

Permessi: Aran risponde

I permessi per malattia

Concorsi pubblici per dirigenti, quali titoli valutare

Incentivi funzioni tecniche, parla la Corte dei Conti

Sale dell'1,1% l'assegno familiare

Le direttive della F. P. sulle procedure concorsuali

L'impatto sulla privacy della videosorveglianza

Tante segnalazioni all'ANAC

La mobilità prevale sulla graduatoria

Riparto del concorso alla finanza pubblica di province e città metropolitane

Fabbisogno del personale: le novità dall'Anci

Come cambiano i progetti obiettivo nel nuovo contratto

Le nuove regole dei pagamenti elettronici verso la PA

Incarichi a soggetti in pensione

Amministrazione pubblica? spesso è pasticciona

Limiti territoriali per i legali: l'avviso è illegittimo

Tributi locali: l'accesso agli atti

Inail, aumentano le sanzioni per la sicurezza sul lavoro

Diritti di rogito ai segretari

Le nuove relazioni sindacali

Spesa per personale a tempo delerminato

Accesso agli atti di polizia giudiziaria

La Corte dei Conti sugli incentivi tecnici

Il Consiglio di Stato sui procedimenti disciplinari

Rischia il carcere chi abbandona un animale

Tutto sui permessi: da quelli personali a quelli per visite specialistiche. Gli orientamenti dell'Aran sulla materia

Nel corrente mese di luglio l'Aran ha pubblicato alcuni pareri riguardanti la disciplina dei permessi nel nuovo CCNL.

I pareri riguardano le Funzioni Centrali ma, visti gli istituti esaminati, e la corrispondenza con l'analoga normativa contrattuale presente nel CCNL delle Funzioni Locali possano riferirsi anche agli enti locali

1- Come deve essere giustificata l'assenza, prevista dall'articolo 35, commi 9-14 del nuovo CCNL, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici che determinano incapacità lavorativa?

La giustificazione dell'assenza, nel caso di cui all'articolo 35, commi 9-14, è fornita median-te attestazione di presenza che documenti l'effettivo svolgimento della prestazione, la quale, oltre alle indicazioni circa l'orario, dovrà dare conto anche dello stato di incapacità lavorativa determinatosi in conseguenza della stessa prestazione.

2- In che modo va prodotta l'"attestazione di presenza" di cui all'articolo 35, comma 9, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici che determinano incapacità lavorativa laddove la struttura sia privata e, dunque, non possa certificare in via telematica?

Secondo la previsione contrattuale, l'attestazione deve essere prodotta, dalla struttura, anche privata, che ha svolto la prestazione.

Il contratto non prescrive che essa vada trasmessa necessariamente in via telematica, né menziona specifiche modalità di trasmissione.

Semplicemente, richiede l'inoltro all'amministrazione dal dipendente o direttamente alla stessa amministrazione dalla struttura che ha erogato la prestazione.

La trasmissione in via telematica costituisce, pertanto, una mera possibilità.

3- Che tipo di giustificazione deve essere prodotta dal dipendente che presenta la domanda di permesso retribuito per motivi personali o familiari, ai sensi dell'articolo 32 del CCNL a supporto della richiesta stessa?

La formulazione dell'articolo 32 in materia di permessi retribuiti non prevede più la necessità di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, anche se la motivazione, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell'interessato, va comunque indicata nella richiesta avanzata dal dipendente, in quanto la stessa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso.

4- Come deve essere calcolata l'assenza nell'ipotesi di permesso orario fruito cumulativamente per l'intera giornata lavorativa, ai sensi del comma 2, lettera e), dell'articolo 32 (permessi orari per particolari motivi personali o familiari), quando il dipendente sia chiamato a svolgere un orario di 7 ore e 12 minuti? È necessario prevedere un recupero per il tempo eccedente le 6 ore stabilite dal CCNL?

In base a quanto previsto dal comma 2, lettera e), dell'articolo 32 del CCNL, in caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore sarà sempre di sei ore (durata convenzionale), anche in caso di giornata lavorativa con orario superiore o inferiore alle 6 ore (ad esempio, 7 ore e 12 minuti). Non si determina, quindi, né un recupero né un credito orario.

5- I permessi brevi a recupero per non oltre la metà della giornata lavorativa previsti dall'articolo 33bis possono essere fruiti, nell'arco della stessa giornata, congiuntamente con quelli di cui all'articolo 32 (permessi orari retribuiti per particolari motivi familiari o personali) e di cui all'articolo 35 (assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici)?

In materia di cumulo di permessi orari, la clausola contenuta nell'articolo 32, comma 2, lettera d) è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi ad ore, l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione e dei servizi erogati. Pertanto, anche i permessi ex articolo 33bis (permessi brevi a recupero) rientrano nella previsione, in quanto, pur essendo soggetti a recupero, nel momento dell'utilizzo sono idonei a determinare l'effetto sopra indicato, che

Sette risposte dell'Agenzia Nazionale sulla tematica

si intende, appunto, prevenire.
Analoghe considerazioni valgono per la previsione dell'articolo 35, comma 3, lettera a), relativamente ai permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

6- Qual è il comportamento corretto da tenere nel caso in cui, nell'arco della stessa giornata lavorativa, dopo aver fruito di un permesso retribuito ex articolo 32 inerente particolari motivi personali o familiari, si rendesse necessario ricorrere anche ai permessi previsti dall'articolo 33 della legge 104/92 o dall'articolo 39 del decreto legislativo 151/2001, considerato che l'articolo 32 prevede il divieto di cumulo con altri permessi fruibili ad ore?

La clausola in materia di divieto di cumulo (articolo 32, comma 2, lettera d) è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi, l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione e dei servizi erogati.
Preliminarmente, si osserva che tale clausola consente certamente la fruizione, nella stessa giornata, di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un'altra ora).
Infatti, il limite ivi previsto alla fruizione nella stessa giornata riguarda solo "altre tipologie di permessi fruibili ad ore" e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia. In ogni caso, pur confermando che le corrette modalità di applicazione debbano tendere a non snaturare la ratio e le finalità dell'istituto, si è dell'avviso che le amministrazioni possano individuare alcuni spazi di flessibilità applicativa, tenuto conto che il limite alla fruizione è posto al fine di tutelare un interesse organizzativo delle stesse.
Sulla base di modalità uniformi per tutti i lavoratori, si ritiene possibile consentire, ad esempio, la fruizione del permesso per motivi personali e familiari anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario, che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'articolo 33 della legge numero 104/1992 o dell'articolo 39 del decreto legislativo numero 151/2001.

7- È possibile consentire la fruibilità dei permessi orari retribuiti di cui all'articolo 32 inerente particolari motivi personali o familiari, anche a minuti, per i periodi eccedenti la prima ora?

La previsione del non frazionamento inferiore ad una sola è finalizzato ad evitare una eccessiva frammentazione dei permessi .
Coerentemente con tale finalità si ritiene che l'espressione "non sono fruibili per frazione di ora" possa essere interpretata nel senso che i permessi in questione non sono fruibili per un arco temporale inferiore ad una sola ora.
Conseguentemente, il dipendente non potrà fruirne per 20 o anche per 50 minuti (dovendo in questo caso comunque contabilizzare un'intera ora), mentre si ritiene possibile, in coerenza con la finalità ricordata, l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e venti ecc.).

Segue dalla prima ...

Ciò consentirà che subito dopo il periodo feriale si possa, con una piattaforma condivisa, concludere positivamente e in tempi rapidi, in tutti i circa 180 enti della provincia di Salerno, la applicazione del Contratto Integrativo e attivare tutti i nuovi e non pochi istituti contrattuali previsti dal nuovo CCNL, dopo un decennio di immobilismo.
Chi fosse interessato e volesse avere la possibilità di leggere l'ipotesi contrattuale Integrativa predisposta, potrà richiederla telefonando all'ufficio amministrativo della scrivente Segreteria per richiederne copia gratuita. 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
Chiudo questo nuovo Notiziario augurando un sereno periodo feriale e ribadendo la massima disponibilità di questa Organizzazione sindacale

Donato Salvato

Ancora sui permessi, facciamo chiarezza

Gli effetti dell'articolo 35 del CCNL del 21 maggio 2018 (assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici) e dell'articolo 55-septies comma 5-ter del decreto legislativo 165/2001

L'articolo 35 del CCNL 12/2/2018 introduce un'organica ed esaustiva disciplina in materia di "assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici", che non si pone in contrasto rispetto alla previsione normativa dell'articolo 55-septies del decreto legislativo 165/01.
La normativa di legge prende in considerazione solo per un aspetto limitato (la giustificazione del permesso).
Il contratto collettivo nazionale, svolgendo pienamente la sua funzione regolatoria in materia di rapporto di lavoro, introduce, in primo luogo, una nuova tipologia di permessi, prima non prevista.
Tali assenze si differenziano dalla malattia, pur essendo a questa assimilabili, in quanto non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa.
Tali necessità vengono quindi a costituire il titolo che determina l'insorgenza del diritto all'assenza in oggetto, che va pertanto giustificata solo con la relativa attestazione di presenza.
Per tale prima tipologia di assenza, riconducibile più propriamente alla nozione di "permesso", viene previsto un plafond annuo di 18 ore.
Per esigenze di completezza della disciplina e per regolare organicamente tutte le possibili fattispecie di assenze l'articolo in questione disciplina anche altre e diverse casistiche. Si tratta, in particolare:
- del caso in cui la visita, l'esame o la terapia siano concomitanti ad una situazione di incapacità lavorativa conseguente ad una patologia in atto (comma 11);
- del caso in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico di visite, accertamenti, esami o terapie (comma 12);
- del caso in cui, a causa della patologia sofferta, il dipendente debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, ad un ciclo di terapie implicanti incapacità lavorativa (comma 14).

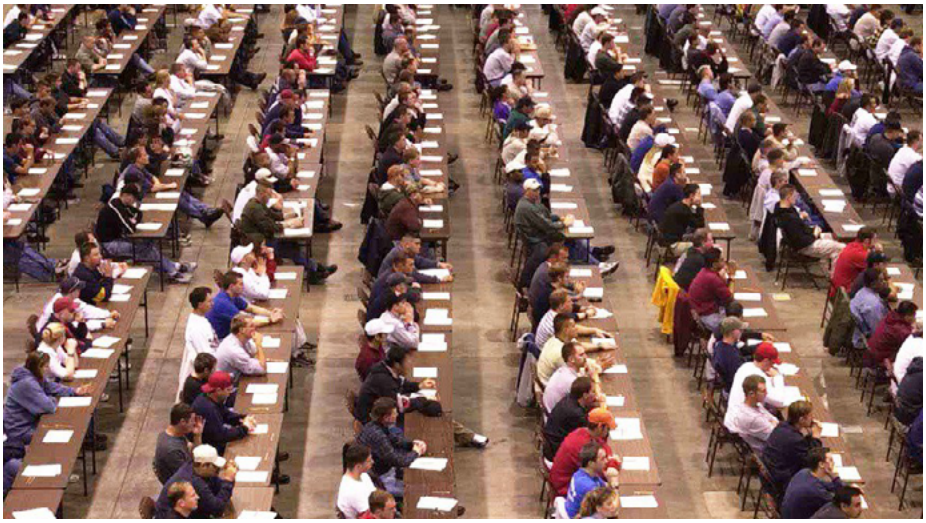
Tutti e tre i casi in questione sono caratterizzati da uno stato di incapacità lavorativa. Essi si differenziano dai permessi regolati negli altri commi (le 18 ore), presentando una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia ("la relativa assenza è imputata a malattia").
Conseguentemente, in tali casi, l'assenza non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte ore annuo di 18 ore.
Per una sintesi completa della disciplina contenuta nell'articolo 35 in esame, si rinvia alla tabella che pubblichiamo nella pagina seguente:

EFFEPIELLE RADIO

TIPOLOGIE ASSENZA	RIFERIMENTI	RIDUCE MONTE ORE ANNUO?	DECURTA TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI 10 GIORNI?	SI CONTEGGIA AI FINI DEL COMPORTO?	COME SI GIUSTIFICA L'ASSENZA?
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata inferiore all'intera giornata lavorativa	Commi 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 15	SI (delle ore per visita o altro comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro)	NO	SI (con le modalità di cui all'articolo 35, comma 4)	ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata pari all'intera giornata lavorativa	Commi precedenti e comma 5	SI (di un numero di ore pari alla durata effettiva della specifica giornata lavorativa)	SI	SI (con le modalità di cui all'articolo 35, comma 4)	ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da patologie in atto	Comma 11	NO	SI	SI	CERTIFICATO MEDICO + ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse	Comma 12	NO	SI	SI	ATTESTAZIONE PRESENZA RECANTE ANCHE INDICAZIONE CONSEGUENTE INCAPACITÀ LAVORATIVA
Assenze per l'espletamento di cicli di terapie implicanti incapacità lavorativa, a causa della patologia sofferta	Comma 14	NO	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'articolo 38)	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'articolo 38)	UNICA CERTIFICAZIONE MEDICA INIZIALE + SINGOLE ATTESTAZIONI PRESENZA

Concorsi pubblici per dirigenti: che titoli sono valutabili?

Ha fatto chiarezza il decreto del Presidente del consiglio dei Ministri dello scorso 16 aprile, numero 78



Il Regolamento pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale numero 147 del 27 giugno 2018, in vigore dal 12 luglio scorso, stabilisce i titoli valutabili nell'ambito del concorso per l'accesso alla qualifica di dirigente e il valore massimo assegnabile ad ognuno di essi.
Sono valutabili le seguenti categorie di titoli:
a) titoli di studio universitari ed altri titoli;
b) abilitazioni professionali;
c) titoli di carriera e di servizio;
d) pubblicazioni scientifiche.
I titoli sono valutabili solo se non già utilizzati per l'ammissione al concorso.
Il valore complessivo dei titoli è determinato in massimo 120 punti.
Il punteggio conseguito all'esito della valutazione dei titoli è sommato al punteggio complessivo del candidato determinato sommando i voti riportati in ciascuna prova scritta ed il voto riportato nella prova orale.
Nel caso di concorsi per l'accesso alla dirigenza tecnica, qualora l'amministrazione preveda nel bando di concorso una terza prova scritta, volta alla verifica dell'attitudine all'esercizio degli specifici compiti connessi al posto da ricoprire, il valore dei titoli è determinato in massimo 160 punti e, a tal fine, i punteggi massimi indicati nel presente decreto sono aumentati di un terzo.

CONVENZIONE
UnipolSai ASSICURAZIONI Divisione Unipol

Sugli incentivi per funzioni tecniche si esprime la Corte dei Conti

La Corte dei Conti per il Veneto, con la delibera 198 dello scorso 21 giugno risponde ad alcuni quesiti in merito alla disciplina degli incentivi al personale per funzioni tecniche.
Afferma innanzitutto che tali incentivi sono erogabili per tutte le tipologie di contratti rientranti nel Codice appalti, compresi quindi i contratti di concessione e di partenariato.
Risponde negativamente alla possibilità di erogarli anche per le funzioni svolte anteriormente alla modifica in tal senso del regolamento.
Ferma restando l'indispensabilità del regolamento e ammessa l'accantonabilità ad apposito fondo degli importi che potranno essere erogati successivamente all'adozione del medesimo, l'efficacia dell'atto in questione deve considerarsi irretroattiva.
Per quanto riguarda la richiesta di porre a carico dell'aggiudicatario l'onere delle relative somme includendole nel quadro economico dell'opera, dei lavori e/o del servizio, la Corte ritiene che la contabilizzazione, la gestione e l'onere finanziario dei benefici in esame, che costituiscono eccezione al principio di onnicomprensività della retribuzione del pubblico dipendente, sono oggetto di esclusivo adempimento in capo all'amministrazione.

Procedure concorsuali, arrivano le direttive della Funzione Pubblica

Sale dell'1,1% l'assegno per il nucleo familiare

La Ragioniera generale dello Stato, con la circolare numero 23/2018 del 25 giugno 2018, rende noto che la variazione percentuale rilevata dall'Istat da considerare per la rivalutazione dei redditi ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare per il periodo dal 1° luglio 2018 al 30 giugno 2019 è pari all'1,1%.

L'articolo 2 del decreto legge numero 69/1988 ha disposto, al comma 12, la rivalutazione annua degli assegni, a decorrere dall' anno 1989, con effetto dal 1° luglio di ciascun anno, in misura pari alla variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, calcolato dall'Istituto nazionale di statistica, intervenuta tra l'anno di riferimento dei redditi per la corresponsione dell'assegno e l'anno immediatamente precedente.

L'Inps, con circolare numero 68/2018, ha diramato le tabelle aggiornate con i nuovi limiti di reddito familiare da considerare, sulla base del reddito conseguito nel 2017, ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare per il periodo 1° luglio 2018 - 30 giugno 2019. La circolare contiene anche un fac-simile di richiesta dell' assegno, oltre alle citate tabelle contenenti i livelli di reddito.

La direttiva numero 3/2018 del Dipartimento della Funzione pubblica sulle modalità di reclutamento dei dipendenti, preannunciata in un precedente Notiziario, è ora definitiva.

La Direttiva esplora e approfondisce tutte le dinamiche correlate all'accesso. Gli enti dovranno finalizzare le valutazioni verso metodologie atte a non valutare nei candidati esclusivamente la conoscenza quanto piuttosto la capacità di travasare le nozioni teoriche in azioni operative.

Nella scelta della procedura più idonea per il reclutamento, le amministrazione potranno individuare l'opzione più adatta tra ben cinque alternative: a) concorso pubblico per esami; b) concorso pubblico per titoli; c) concorso pubblico per titoli ed esami; d) corso concorso; e) selezione mediante lo svolgimento di prove volte all'accertamento della professionalità richiesta.

La Funzione pubblica si impegnerà ad organizzare procedure concorsuali centralizzate per i dirigenti e per le figure professionali comuni. Si tratta di un obbligo per le amministrazioni centrali mentre rimane una facoltà per i restanti enti.

Per particolari profili altamente specializzati è possibile richiedere il possesso del titolo di dottore di ricerca.

Il Decreto legislativo 75/2017 ha introdotto la regola per la quale va sempre accertata la «conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua inglese».

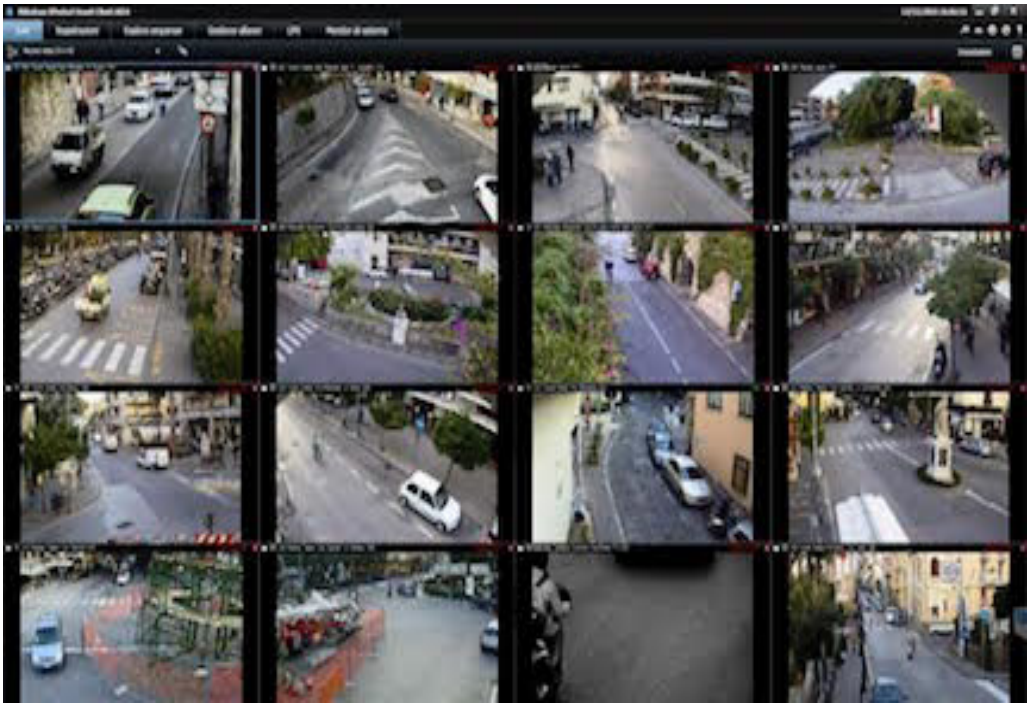
I candidati vanno selezionati sulla base di prove teoriche o pratiche che comunque siano costruite su tracce o quesiti di tipo problematico. Devono essere evitate prove eccessivamente scolastiche o nozionistiche e realizzate, al contrario, prove concorsuali tese a verificare le capacità dei candidati di applicare le conoscenze possedute a specifiche situazioni o casi reali.

Anche la prova orale deve verificare non solo le conoscenze, ma anche le capacità del candidato, come quelle di contestualizzare le proprie conoscenze, di sostenere una tesi, di rispondere alle obiezioni, di mediare tra diverse posizioni.

Da ultimo viene ricordata un'altra importante novità ovvero la facoltà di prevedere, nel bando, un numero di eventuali idonei, in misura non superiore al 20% dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore.

Videosorveglianza urbana, va valutato l'impatto sulla privacy

Lo stabilisce il decreto legislativo 18 maggio 2018 numero 51, emanato in attuazione della direttiva Ue 680/2016



Il decreto legislativo 18 maggio 2018, numero 51, che riguarda l'attuazione della direttiva Ue 680/2016 relativa al trattamento dei dati personali per finalità di indagine e prevenzione (pubblicato sulla GU numero 119 del 24/04/2018), in vigore dall'8 giugno scorso, evidenzia che non è possibile realizzare un impianto di videosorveglianza urbana interforze senza una valutazione preventiva dell'impatto privacy in relazione all'uso concreto che dovranno avere i dispositivi.

Tale riforma espleta i suoi effetti anche sulla realizzazione degli impianti di videosorveglianza delle aree pubbliche realizzati dai comuni.

Le riprese su area pubblica prevedono una serie di limitazioni adeguatamente trattate nel provvedimento generale del garante della privacy dell'8 aprile 2010, ancora attuale anche dopo l'entrata in vigore del regolamento 679/2106 e della direttiva 680/2106 Adesso tale provvedimento dovrà confrontarsi sia con le novità previste dal regolamento europeo sulla tutela dei dati personali entrato in vigore il 25 maggio scorso e sia con il successivo decreto legislativo 51/2018, specificamente dedicato alle attività di indagini di Polizia Giudiziaria.

Il regolamento europeo riguarda la maggior parte dei normali impianti di videosorveglianza urbana, dove il Comune è generalmente il titolare del trattamento e le questioni assumono una valenza ordinaria nell'ambito di una conservazione temporale dei dati personali consentita per un termine massimo di sette giorni.

Per queste attività sarà opportuno effettuare una verifica ricognitiva e valutativa dei trattamenti, perfezionare i registri e aggiornare le informative.

Con il decreto legislativo 51/2018 entrato in vigore l'8 giugno scorso, dedicato alle attività di indagini, le cose sono rese più complesse.

Le attività di polizia giudiziaria svolte con l'ausilio degli strumenti di videosorveglianza urbana dovranno fare riferimento a questa nuova disciplina.

La progettazione o l'utilizzo dei sistemi di videosorveglianza in particolare per uso interforze dovrà prestare la massima attenzione a tale nuova procedura della privacy.

Se per esempio un impianto di lettura targhe per finalità di sicurezza urbana integrata prevede il collegamento del sistema, attraverso il posizionamento di un server in questura, sarà necessario declinare una progettazione tecnica dedicata alle specifiche finalità dell'impianto interforze.

Quindi oltre al rispetto delle prerogative di carattere tecnico si dovrà prestare attenzione anche a tutti gli aspetti normativi connessi al trattamento dei dati per finalità di indagine.

Il regolamento che dovrà essere adottato ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 51/2018, individuerà, tra l'altro, "le modalità di conservazione dei dati, i soggetti legittimati ad accedervi, le condizioni di accesso, le modalità di consultazione, nonché le modalità e le condizioni per l'esercizio dei diritti".

Il rischio è quello di progettare impianti di videosorveglianza urbana che potrebbero risultare non idonei ad un uso investigativo interforze.

Tante segnalazioni al nuovo servizio di whistleblowing dell'Anac

Attiva sul sito dell'Autorità anticorruzione da febbraio un'applicazione che consente segnalazioni anonime di attività illecite nell'amministrazione pubblica

Dall'8 febbraio 2018, sul sito internet dell'Anac, è online l'applicazione informatica whistleblowing, che consente di tutelare l'identità del segnalante attività illecite in modo da agevolare il dipendente pubblico nel denunciare illeciti di interesse generale, e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Si utilizza un protocollo di crittografia che garantisce il trasferimento dei dati riservati.

L'interessato viene in possesso di un codice identificativo univoco che gli consente di «dialogare» con l'Anac in modo anonimo e spersonalizzato, tant'è che, in caso di smarrimento, il Key Code non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo.

La maggior parte delle denunce pervenute a febbraio e marzo 2018 riguardano enti territoriali, seguiti da istituti scolastici e accademici, aziende sanitarie e aziende ospedaliere.

Quanto agli illeciti segnalati, sempre per il periodo febbraio-marzo 2018, è in testa la segnalazione di misure discriminatorie da parte dell'amministrazione a seguito di segnalazione di illecito, con il 20,54% del totale. Seguono le segnalazioni relative a incarichi incompatibili e atti di nomina illegittimamente posti in essere con una percentuale pari al 16,96%.

Con il 15,18% troviamo le segnalazioni relative ad appalti illegittimi e corruzione e le segnalazioni riferibili a condotte che configurano fattispecie criminose quali abuso di potere.

Per finire, sono numerose anche le segnalazioni relative a concorsi illegittimi, conflitti di interesse e fenomeni di mala gestione.

La mobilità prevale sulla graduatoria

Nella delibera numero 189, depositata il 1° giugno scorso, la Corte dei Conti per il Veneto chiarisce che la mobilità va obbligatoriamente attivata in via prioritaria anche quando l'amministrazione intenda ricorrere allo scorrimento di graduatoria (propria o di altra amministrazione).

Di conseguenza, l'esistenza di una graduatoria concorsuale ancora valida ed efficace, sebbene possa far propendere il Comune ad escludere l'indizione di un nuovo concorso, non prevale sulla mobilità volontaria.

Riparto del concorso alla finanza pubblica da parte delle provincie e città metropolitane

La Corte Costituzionale, con la sentenza numero 137/2018, di fatto dichiara l'illegittimità costituzionale dell'articolo 16, comma 1, del decreto legge 24 aprile 2017, numero 50, convertito, con modificazioni, nella legge 21 giugno 2017 numero 96, confermando che occorre prevede la riassegnazione alle Regioni e agli enti locali, subentrati nelle diverse regioni nell'esercizio delle funzioni provinciali non fondamentali, delle risorse acquisite dallo Stato per effetto dell'articolo 1, commi 418 e 419, della legge 29 dicembre 2014, numero 190.

Questo è un tassello fondamentale, perché era impensabile garantire gli stessi servizi senza nuove risorse per le nuove funzioni, costringendo le Regioni o gli Enti Locali a rinvenire i fondi necessari nell'ambito del proprio bilancio.

«Questa sentenza conferma quello che il nostro sindacato sta dicendo e riaffermando da tempo» ha dichiarato in una nota il nostro segretario generale della Uil Fpl Michelangelo Librandi.

Dall'Anci arrivano le novità 2018/2019 sulla programmazione del fabbisogno di personale

L'Anci ha pubblicato un utile "QUADERNO 13" sulle regole in materia di assunzioni di personale, aggiornato alle ultime novità normative e contrattuali.

Si evidenza come il 2018 sia l'ultimo anno in cui si applica la disciplina in materia di limiti al turn over, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016. A partire dal 2019, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del Decreto Legge 90/2014:

a- i Comuni con popolazione fino a 1000 abitanti possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno (articolo 16, comma 1-bis, Decreto Legge 113/2016, convertito, con modificazioni, nella Legge 160/2016; articolo 1, comma 562, della Legge 296/2006).

Per tali Enti rimane quindi garantito il turn-over al 100% delle cessazioni, anche per quelle verificatesi dopo il 2006 (delibera Sezioni Riunite 52/2010);

b- i Comuni con popolazione oltre 1000 abitanti possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente (articolo 3, comma 5, del Decreto Legge 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge 114/2014).

Con "Quaderno13" l'ANCI fa un riassunto esaustivo delle percentuali in vigore nel 2018 evidenziando che il non completamento delle assunzioni programmate nell'anno potrebbe comportare la perdita di quote di anni precedenti.

Per il 2018 la legge 208/2015 prevede un turn-over al 25% della spesa dei cessati nell'anno precedente.

La percentuale sale al 75% se si rispetta il parametro dipendenti/popolazione del Decreto ministeriale 10 aprile 2017 e al 90% se si rispetta il saldo di bilancio con un saldo di bilancio inferiore all'1%.

I Comuni fra mille e 5mila abitanti, con una spesa di personale inferiore al 24% delle entrate correnti, ottengono subito una percentuale del 100%.

Regole speciali per le unioni di Comuni e i Comuni sotto i mille abitanti: le prime potranno contare sul 100% della spesa dei cessati, i secondi su un turn-over "per teste" di uno a uno.

Discipline particolari sono consentite per le assunzioni nella polizia locale (100% della spesa dei cessati) e per il personale scolastico (piano straordinario nel rispetto dei limiti di spesa anno scolastico 2015/2016). Per i dirigenti il turn-over è già al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente.

Sulle assunzioni con contratti di lavoro flessibile, tempo determinato e somministrazione ci sono due regole generali: la prima, di natura finanziaria, prevede (articolo 9 comma 28 del Decrerto Legge 78/2010) che non si spenda,

in ogni anno, più di quanto speso nel 2009. In caso di assenza di parametro si potrà fare riferimento alla media 2007/2009 oppure a un nuovo limite autodeterminato per far fronte a servizi essenziali. vi sono deroghe per polizia locale, personale educativo e scolastico, servizio sociale. La seconda regola è invece numerica: l'articolo 50 del CCNL prevede che, ogni anno, il numero complessivo di contratti a tempo determinato e di somministrazione non possa superare il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio. Le possibilità di assunzione esaminate incontrano sempre e in via prioritaria la limitazione sul contenimento della spesa di personale.

Le assunzioni vanno mantenute sempre al di sotto del "tetto" della media delle rispettive spese degli esercizi 2011-2013 per gli enti sopra i mille abitanti, o del 2008 per quelli al di sotto.

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa del personale ai sensi della legge 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli articoli 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'articolo 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'articolo 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di Polizia Locale, ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Si evidenzia inoltre che il 31 luglio è il termine per l'approvazione da parte del Consiglio Comunale del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2019/2021, e quindi anche il piano dei fabbisogni 2019/2021.

La programmazione del fabbisogno di personale 2019/2021 va pubblicato, come da indicazioni ministeriali, sul sito internet istituzionale in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'articolo 16 del Decreto Legislativo 33/2013, unitamente al Conto annuale del personale.

Va inviato alla Ragioneria Generale dello Stato attraverso il nuovo modulo denominato "PIANO DEI FABBISOGNI", presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del Decreto Legislativo 165/2001, come introdotto dal Decreto Legislativo 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato 18/2018 (vedi circolari Personale 1 giugno 2018 e 8 giugno 2018).

UILFPL
ALLA TUA TUTELA
SUL LAVORO
CI PENSIAMO NOI
SANITA'
PUBBLICA
SANITA'
PRIVATA
AUTONOMIE
LOCALI
TERZO
SETTORE

PES
FORMAZIONE
Il punto di partenza nella FORMAZIONE PROFESSIONALE
"apriamo noi
la tua strada"

Come chiarito dall'Aran, essi rientrano pienamente nelle prestazioni di performance organizzativa, per cui è opportuno inserirli nel circuito del ciclo di gestione, contemplandoli nel disegnare il Piano

I progetti obiettivi: come cambiano nel nuovo contratto

Il nuovo contratto nazionale delle Funzioni locali conferma la possibilità di attivare i cosiddetti «progetti-obiettivo», che nel Ccnl dell'1° aprile 1999 potevano essere finanziati con il ricorso a risorse variabili (articolo 15, comma 5).

Con riferimento al nuovo Ccnl, le disposizioni rilevanti a questi fini sono così riassumibili:

• la previsione di cui all'articolo 67, comma 5, lettera b), prevede la possibilità che la componente variabile del fondo possa prevedere risorse per il "conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale".

In quest'ultima casistica rientrano anche le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni amministrative delle violazioni del codice della strada, espressamente richiamati dal citato articolo 67, destinati all'erogazione di "incentivi monetari collegati da obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale" e previsti dall'articolo 56-quater, comma 1, lettera c).

Ai fini dell'incremento della componente variabile del fondo, secondo le fonti indicate, occorre considerare anche la possibilità, offerta dall'articolo 23, comma 3, del Decreto legislativo numero 75/2017, laddove viene stabilito che "fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2 gli enti locali possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile".

Come chiarito dall'Aran, i "progetti-obiettivo" rientrano, pienamente, tra gli obiettivi di performance organizzativa, per cui è opportuno inserirli nel circuito del ciclo di gestione della performance, attraverso il loro inserimento nel Piano e nella Relazione sulla performance.

Nel disciplinare i "progetti-obiettivo" si deve esplicitamente prevedere che il progetto, proposto da un dirigente debba essere inserito nel Piano della performance, concorrendo a misurare i risultati organizzativi del gruppo di lavoro coinvolto.

In nessun caso deve trattarsi di un progetto avviato prima dell'inserimento nel Piano, altrimenti verrebbe meno uno dei requisiti fondamentali di qualsiasi obiettivo, cioè la definizione preventiva.

La proposta di "progetto-obiettivo" dovrà:

a. identificare i bisogni specifici cui il progetto intende dare risposta, in termini di miglioramento, come pure i servizi su cui si vuole intervenire;

b. indicare i concreti risultati di miglioramento cui è finalizzato il progetto, e segnatamente:

- i miglioramenti attesi dal progetto;
- i tempi di realizzazione;
- le modalità di realizzazione e di verifica dei risultati;

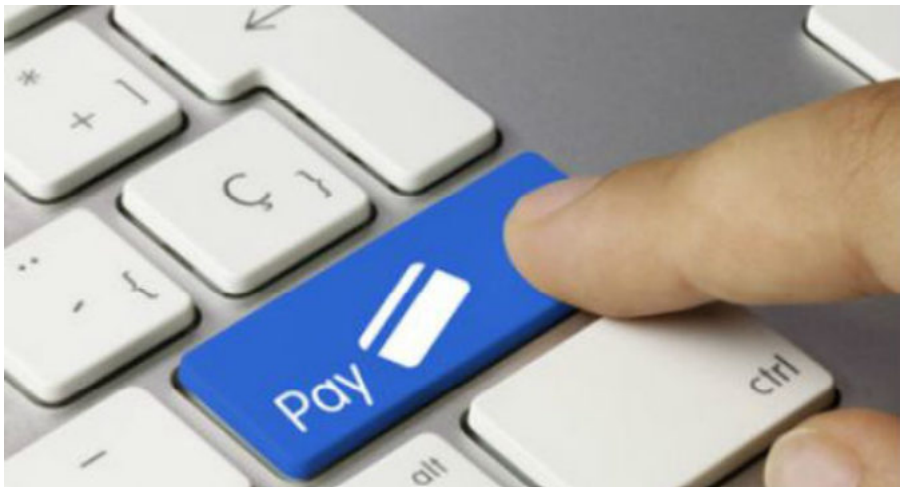
c. indicare i risultati oggettivamente verificati attraverso indicatori, strumenti di misurazione.

d. definire il gruppo di lavoro, i compiti e le responsabilità di ciascuno;

e. definire le modalità di ripartizione delle risorse premiali destinate al gruppo di lavoro nella ipotesi in cui i risultati vengano conseguiti.

Il Piano della performance includerà, in una specifica sezione, tutti i "progetti-obiettivo" compatibili con le risorse previste dal fondo e destinabili a tale finalità.

Le nuove regole nei pagamenti elettronici verso la PA



Nuove regole nei rapporti di pagamento verso la PA: le linee guida sono state pubblicate in G.U., serie generale, numero 152 del 03/07/2018, e sono state emanate dall'Agenzia per l'Italia digitale, sentita la Banca d'Italia, in attuazione dell'articolo 5, comma 4, del decreto legislativo 7 marzo 2005, numero 82 e successive modificazioni, recante il «Codice dell'amministrazione digitale» (CAD).
Le linee guida perseguono l'obiettivo del legislatore di cogliere le opportunità offerte dalle nuove tecnologie per facilitare le relazioni con i cittadini e le imprese. Esse delineano le attività che le pubbliche amministrazioni, i gestori di pubblici servizi e le società a controllo pubblico devono mettere in atto per consentire l'esecuzione di pagamenti attraverso l'uso di strumenti elettronici, nonché la riconciliazione e il riversamento delle somme raccolte.
Sono tenute ad accettare pagamenti elettronici tutte le pubbliche amministrazioni, i gestori di pubblici servizi, le società a controllo pubblico.
Per effettuare i pagamenti elettronici possono essere utilizzati gli strumenti di pagamento messi a disposizione dai prestatori di servizi di pagamento e connessi con la piattaforma tecnologica quali: il bonifico, il bollettino postale, le carte di credito o di debito e ogni altro servizio di pagamento purché sia stato integrato con la piattaforma e i suoi requisiti tecnici.
Si precisa che per evitare che gli utenti possano eseguire dei bonifici non integrati con il Sistema pagoPA, è stato posto il divieto assoluto nei confronti di tutti i soggetti obbligati all'adesione, di pubblicare in qualsiasi modo l'IBAN di accredito. Il debitore invece, verrà indentificato attraverso il proprio codice fiscale o la propria partita Iva.
Una volta riconciliato il pagamento, l'ente creditore rende disponibile, sul proprio sito web oppure tramite posta elettronica certificata o strumenti analoghi, un documento che costituisca per il debitore prova dell'avvenuto pagamento; tale attestato deve poter essere riproducibile, a richiesta e cura del pagatore, su supporto cartaceo.

Ancora sugli incarichi a soggetti in pensione

La Corte dei Conti Piemonte, con parere numero 66/2018, torna sulla questione degli incarichi a soggetti già in quiescenza. Se il beneficiario del possibile incarico è già in pensione - chiarisce - a prescindere dalla natura, dipendente o autonomo, del lavoro svolto prima della quiescenza, si applica il divieto prescritto dall'articolo 5, comma 9, del Dl 95/2012. Quindi non è possibile conferirgli un incarico a titolo oneroso, cioè con la possibilità di percepire l'indennità di carica.
In ogni caso e in via generale bisogna tener conto del limite anagrafico per il collocamento a riposo dei dipendenti pubblici, che l'articolo 33, comma 3, del Dl 223/2006 estende «anche ai fini dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di cui all'articolo 19, comma 6, del Decreto legislativo numero 165 del 2001».
Infatti, in base alla norma, è necessario che il soggetto a cui viene conferito l'incarico non abbia comunque raggiunto il limite di età per il collocamento a riposto dei dipendenti pubblici.
In caso contrario non è possibile conferirgli l'incarico dirigenziale. Pertanto, fermo restando il rispetto del limite d'età, se il soggetto incaricato è già pensionato, **l'incarico potrà essergli conferito soltanto a titolo gratuito.**
Se, invece, non percepisce ancora la pensione, l'incarico, nel rispetto di tutti gli altri limiti previsti dalla legge in ordine all'ammontare e alla cumulabilità degli emolumenti pubblici, potrà essere conferito a titolo oneroso.

L'amministrazione pubblica? Troppo spesso è davvero pasticciona!

Il caso dei bisticci tra il recente "decreto dignità" e le norme previste dal decreto legislativo 81 del 2015

Come troppo spesso accade, il legislatore riforma le disposizioni sul lavoro privato, dimenticandosi, però, di chiarire se e in quale misura le nuove regole abbiano ripercussioni sul rapporto di lavoro pubblico.

Da un esame della normativa applicata al pubblico impiego emerge che l'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 165/2001, aggiornato fino alle modifiche apportate dalla Legge 30 novembre 2017, numero 179, contiene una formula di rinvio troppo generica: «I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, numero 81, escluso il diritto di precedenza».

Il comma 2 precisa che le amministrazioni pubbliche stipulano i contratti flessibili «esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche».

Occorre, insomma, una puntuale verifica di compatibilità tra le regole del decreto legislativo 81/2015 (che il decreto dignità intende modificare) e il Testo unico sul pubblico impiego.

La reintroduzione delle cause giustificative non dovrebbe costituire un problema.

Il contratto a tempo determinato nella PA è sempre rimasto causale, perché lo si può attivare solo per «comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale».

All'interno di questa formulazione possono rientrare le nuove cause giustificative che il decreto dignità prevede, per altro, solo nel caso di rinnovo e, cioè, esigenze «temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, o per esigenze sostitutive»; «connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria»; «relative alle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, e a picchi di attività».

Tuttavia, è ben difficile che un datore pubblico possa giustificare contratti a termine per esigenze estranee alla propria ordinaria attività: ciò determinerebbe interventi della Corte dei conti, visto che, al contrario, la PA deve agire sempre nell'ambito delle proprie ordinarie competenze.

Il regime delle proroghe, invece, appare doversi applicare in toto: anche per la PA da 5 si deve ritenere si riducano a 4.

In quanto ai rinnovi, poiché le cause giustificative, come si è visto sopra, sono sostanzialmente compatibili, non si porrebbe alcun problema.

Però, sui rinnovi resta aperta l'annosa questione: il rinnovo del contratto costituisce un'assunzione per chiamata diretta, senza concorso.

Nella realtà, nella pubblica amministrazione non dovrebbe essere consentito.

Illegittimo l'avviso pubblico per l'albo dei legali con limiti territoriali

L'Anac, con la sua delibera numero 397/2018, ha fornito importanti chiarimenti sulla corretta redazione dell'avviso esplorativo per l'affidamento di incarichi legali.
L'autorità anticorruzione, rammenta – anche sulla scorta di propri precedenti - che il patrocinio legale, benchè escluso dall'applicazione integrale delle norme codicistiche, rientra a pieno titolo nell'ambito degli appalti di servizi e, in quanto tale, «comporta il necessario rispetto dei principi generali che informano l'affidamento degli appalti pubblici, esplicitati nell'articolo 4 del decreto legislativo numero 50/2016, e la conseguente impossibilità di procedere attraverso affidamenti fiduciari».
Alla luce di questa premessa, effettivamente, l'avviso esplorativo pubblicato dalla stazione appaltante presentava delle carenze tali da inficiarne la validità. In particolare, la carenza di stima sull'importo massimo degli appalti affidabili e non risultavano indicati i criteri di selezione ai fini dell'affidamento degli incarichi. Da censurare, secondo l'Anac, anche la limitazione territoriale legata all'ubicazione dello studio principale del professionista nella circoscrizione di un certo tribunale, ritenuta lesiva della concorrenza.

Accesso agli atti in merito a tributi locali

Il Garante della Privacy è stato chiamato ad esprimersi in me-

rito al diniego di un Comune all'istanza di accesso relativa al pagamento di tributi locali (nello specifico, oggetto dell'accesso civico risulta essere la copia autentica in formato cartaceo di alcune dichiarazioni IMU-TASI–TARI e rispettive documentazioni dei pagamenti)
Il Garante, nel parere numero 382 del 14.06.2018, ritiene corretto l'operato del Comune, in quanto consentire l'accesso avrebbe potuto comportare ai controinteressati ripercussioni negative, anche sul piano sociale e relazionale, con pregiudizio concreto alla protezione dei dati personali.
Il Garante precisa che, in ogni caso, resta ferma la possibilità per l'istante di accedere alla documentazione richiesta laddove dimostri l'esistenza di «un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso» (artt. 22 e ss. della Legge 241/1990).

Dall'Inail un aumento delle sanzioni per sicurezza sul lavoro

Dal 1° luglio aumentano dell'1,9% gli importi delle sanzioni penali e amministrative per le violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro accertate successivamente a tale data. Lo ha chiarito l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) con la lettera circolare protocollo 314 del 22 giugno.
Tale aumento avviene ogni cinque anni ed è previsto dal comma 4-bis dell'articolo 306 del testo unico e si ricollega in misura pari all'indice Istat dei prezzi al consumo per il corrispondente periodo.
Completa l'informativa con un allegato contenente un quadro riepilogativo delle ammende e delle sanzioni amministrative più ricorrenti che dall'importo originario sono poi aumentate per effetto dell'articolo 9, comma 2, del decreto legge 76/2013, convertito nella legge 99/2013, e ora, in applicazione della legge, con decreto direttoriale del capo dell'Inl numero 12 del 6 giugno scorso. Per esempio si evidenzia che il datore di lavoro che non effettua la valutazione dei rischi, ovvero non nomina il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, in origine era punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro, dal 1° luglio l'ammenda sarà da 2.792 a 7.147,67 euro.
Così al datore di lavoro che adotta il documento della sicurezza inidoneo, non rispondente cioè alle disposizioni previste dagli articoli 17, 28 e 29 del testo unico, si applica la nuova ammenda da 2.333,65 a 4.467,30 euro in luogo delle originarie 2.000-4.000 euro.

Diritti di rogito ai segretari: si torna alla sezione autonomie

Un ente ha chiesto alla corte dei Conti - sezione regionale di controllo per il Veneto, un parere in merito alla legittimità della liquidazione al segretario generale del Comune (ente privo di figure dirigenziali), di compensi relativi ai diritti di rogito in forma pubblica dei contratti da quest'ultimo stipulati in qualità di ufficiale rogante, a partire dal 2014.
La Corte, con delibera numero 192/2018, a riscontro della richiesta, illustra l'evoluzione normativa e i contrasti interpretativi sorti in materia tra la giurisprudenza contabile e quella civile.
Sospende la pronuncia rinviando il tutto alla sezione autonomie o alle sezioni riunite della Corte dei Conti chiedendo se è ancora attuale il principio di diritto enunciato dalla stessa sezione autonomie con deliberazione numero 21/SEZAUT/2015, in cui secondo l'articolo 10, comma 2 bis, del Dl 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 114/2014, i diritti di rogito competano ai soli segretari comunali di fascia C.

Nuovo Ccnl funzioni locali: come funzionano ora le relazioni sindacali

L'articolo 4 del Ccnl 21.5.2018 sul punto non lascia dubbi: sin dal primo commavi si afferma che «l'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti».
Poiché è un presupposto delle relazioni sindacali, l'informazione deve necessariamente precederle e mai seguirle. Scompare, dunque, l'informazione di tipo successivo, presente nel precedente regime e fonte di non pochi equivoci operativi.
Il comma 4 dell'articolo 4 elimina, poi, qualsiasi incertezza rispetto all'oggetto dell'informazione, specificando che essa riguarda «tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione».
Indirettamente, il Ccnl determina la portata delle relazioni sindacali riguardanti «le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro» di cui parla l'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo 165/2001. I commi 2 e 3 dell'articolo 4 del Ccnl inoltre spiegano come materialmente sviluppare l'informazione.
Gli enti non possono limitarsi a far sapere ai sindacati dell'intenzione di attivare istituti contrattuali. L'informazione li obbliga a trasmettere alle organizzazioni sindacali «dati ed elementi conoscitivi»: dunque documenti e cifre in stato di proposta, ma completi, per permettere ai soggetti sindacali sia di «prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla», sia di «procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte».

Spesa per il personale a tempo determinato

I giudici contabili della Corte dei Conti Lombardia, con deliberazione numero 189/2018, intervengono relativamente all'interpretazione da dare alla disciplina che stabilisce i limiti di spesa posti per le assunzioni a tempo determinato, ex articolo 9 comma 28, del Decreto Legge numero 78/2010, fissando come parametro di riferimento il valore della spesa sostenuta nel 2009 o, nel caso in cui la spesa fosse pari a zero, la sua media nel triennio 2007-2009.
Qualora l'ente locale non abbia effettuato assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, secondo il Collegio, il parametro di riferimento è dato dalla "spesa strettamente necessaria per fare fronte ad un servizio essenziale per l'ente (delibera 1/2017/QMIG Sezione delle Autonomie). Tale principio non è estendibile, ad una del tutto ipotetica fattispecie di spesa esigua nello stesso triennio".

Accesso agli atti di polizia giudiziaria: con una sentenza il Consiglio di Stato contraddice nuovamente se stesso

"Le denunce, gli esposti e le segnalazioni pervenuti alla Pa non sono sottratti al diritto di accesso nemmeno nel caso in cui il procedimento penale sia stato archiviato, in quanto il diritto non soffre di limitazioni se non quelle espressamente previste con legge". Lo ha deciso il Consiglio di Stato con la propria sentenza numero 3128/2018 della Sezione IV. Inoltre, "l'accesso non è soggetto ad applicazioni interpretative, manipolative o, comunque, riduttive a opera dell'autorità dal momento che ogni amministrazione è tenuta a dar seguito all'istanza del privato, se rispettosa dei criteri normativi quanto a forma, oggetto e interesse sostanziale sotteso".

Così il Consiglio di Stato ha riformato la pronuncia del Tar Lazio, che aveva respinto il ricorso proposto contro il provvedimento con il quale un Comando dell'Arma dei Carabinieri aveva negato a un sottufficiale l'accesso agli atti di polizia giudiziaria riguardanti un procedimento penale instaurato a suo carico, poi concluso con l'archiviazione. Atti che l'interessato aveva richiesto al fine di tutelarsi dalle accuse.

Il giudice di primo grado aveva ritenuto legittimo il diniego all'accesso perché gli atti richiesti dal ricorrente sarebbero stati "coperti" dall'articolo 24, comma 1, lettera a), della legge 7 agosto 1990 numero 241 («Il diritto di accesso è escluso […] nei casi di segreto o di divieto di divulgazione espressamente previsti dalla legge») e dall'articolo 329 del codice penale («sono coperti da segreto fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e comunque non oltre la chiusura delle indagini preliminari»). La sentenza conferma l'orientamento oscillante del Consiglio di Stato, se si considera che la stessa Sezione, in caso analogo (sentenza 28 ottobre 2016 numero 4537), ha stabilito che sono esclusi dal diritto di accesso i documenti amministrativi coperti da segreto o da divieto di divulgazione espressamente previsti dalla legge e, in particolare, i documenti che costituiscono atti di polizia giudiziaria ai sensi dell' articolo 329 del codice di procedura penale che, come tali, atti soggiacciono esclusivamente alla disciplina del codice di procedura penale ossia all'articolo 114 (divieto di pubblicazione di atti e di immagini).

La Corte dei Conti: incentivi tecnici solo per gli affidamenti con gara

La Corte dei Conti Marche, con delibera numero 28/2018, afferma che gli incentivi per le funzioni tecniche possono essere riconosciuti solo per le attività riferibili a lavori, servizi o forniture affidati con gara.
Le procedure eccezionali e non competitive sono sottratte all'incentivazione. Dalla lettura delle norme i giudici contabili deducono che per procedere all'accantonamento delle risorse finanziarie destinate agli incentivi siano indispensabili due elementi: l'adozione del regolamento e la presenza di una "gara". Le procedure eccezionali e non competitive sono dunque sottratte all'incentivazione, per cui in mancanza di una gara, o in generale di una procedura competitiva, non è consentito accantonare le risorse e, conseguentemente, distribuirle a fini di incentivazioni tecniche.

Procedimenti disciplinari ed accesso ai pareri legali: importante sentenza del Consiglio di Stato

Con la sentenza numero 2890/2018, il Consiglio di Stato ha fatto chiarezza sul diritto di accesso ai pareri legali menzionati in procedimenti disciplinari a carico dei pubblici dipendenti.

La pronuncia è di particolare pregio perché bilancia ed equilibra precedenti approdi giurisprudenziali consolidati.

La giurisprudenza costante, con riferimento alla richiesta di accesso ai pareri legali, ne riconosce l'ostensione in accoglimento dell'istanza d'accesso, quando tale parere ha una funzione endoprocedimentale ed è quindi correlato ad un procedimento amministrativo che si conclude con un provvedimento ad esso collegato anche solo in termini sostanziali e, quindi, pur in assenza di un richiamo formale ad esso.

Per altro verso, consolidata giurisprudenza nega invece l'accesso, quando il parere viene espresso al fine di definire una strategia una volta insorto un determinato contenzioso, ovvero una volta intrapresi presupposti, (anche solo in potenza) idonei a sfociare in un giudizio.

Il Consiglio di Stato ha dunque stabilito che deve essere riconosciuto diritto d'accesso a parere legale, quando il rilascio di documentazione ha esplicita funzione difensiva. Tale diritto trova le proprie coordinate negli articoli 3 e 24 della Costituzione.

Non può dunque negarsi il diritto del pubblico dipendente di estrarre copia del parere legale richiamato nel provvedimento che ha disposto la sua sospensione dal servizio, adottata a seguito di procedimento disciplinare.

Chi abbandona un animale domestico rischia il carcere o una multa

La Cassazione, nonostante il reato fosse prescritto, si è pronunciata sul caso di un uomo condannato a pagare 7 mila euro di ammenda per aver abbandonato il proprio cane

Abbandonare il proprio amico a quattro zampe è un atto spietato e disumano, per il quale il nostro ordinamento prevede persino l'arresto. Sperando di contribuire a sensibilizzare per debellare questo comportamento incivile, vediamo di seguito i vari comportamenti e cosa possono determinare. Per l'articolo 727 del codice penale, infatti, chi abbandona animali domestici può essere condannato fino a un anno di carcere o al pagamento di un'ammenda compresa tra mille e 10 mila euro.

La stessa sorte tocca a chi arreca gravi sofferenze agli animali e a chi li detiene in condizioni incompatibili con la loro natura. È proprio a questa norma che ha fatto riferimento la Cassazione nella sentenza numero 8408 del 2018. La vicenda era stata portata innanzi alla Suprema Corte da un uomo, accusato di abbandono di animale e condannato a pagare 7 mila euro di ammenda dal tribunale di Catania. L'imputato, nel ricorso, aveva sostenuto che la sentenza di primo grado fosse viziata nella motivazione, in quanto egli avrebbe legato il cane ad una ringhiera solo per effettuare una momentanea sosta, in attesa di riprendere il tragitto per portare l'animale alla propria abitazione.

A detta della difesa, nella sentenza di primo grado, non solo non sarebbero stati indicati gli elementi che provano la volontà di abbandonare il cane o le sofferenze da questo subite, ma il giudice non avrebbe neppure preso in considerazione altre prove che avrebbero reso logica e priva di contraddizioni la versione dei fatti fornita dall'imputato. Tra gli esempi indicati nel ricorso: la distanza tra i luoghi, la fattura delle cure veterinarie e la deposizione del veterinario stesso o, ancora, la foto del cane con il padrone. Tuttavia, parte dei suddetti motivi di ricorso sono infondati, perché riguardanti questioni di fatto non valutabili in Cassazione. Inoltre, gli Ermellini hanno chiarito che la condanna riguarda solo la condotta contestata, pur avendo il giudice di Catania preso in considerazione anche i fatti successivi all'epoca di contestazione.

La Corte ha poi ritenuto superfluo analizzare gli altri motivi indicati dal ricorrente perché, a ben vedere, il reato in questione si è estinto per prescrizione.

Per cui, per l'imputato, vi è stato annullamento della condanna, seppure senza proscioglimento. Infatti il proscioglimento nel merito, in caso di estinzione del reato, può essere pronunciato solo se dalle prove risulta evidente l'innocenza dell'imputato e non se la prova di tale innocenza è insufficiente o contraddittoria, come nel caso in questione.

Il Notiziario dell'Ente Locale

newsletter della UilFpl di 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 luglio 2018

Progetto grafico
e consulenza giornalistica
Gigi Di Mauro