UILFPL SALERNO

Il Notiziario DEGLI ENTI LOCALI

edizione del 31 maggio 2019

L'editoriale del Segretario generale provinciale Donato Salvato

Dobbiamo essere Nazione attiva in un'Europa che guardi soprattutto agli interessi dei cittadini

Nel momento in cui chiudiamo per la stampa questo notiziario abbiamo appena preso atto dei risultati della competizione elettorale europea. Siamo giunti finalmente alla fine di una lotta estenuante combattuta all'ultimo spot per acquisire consensi.

Ogni formazione politica in tali circostanze gioca come al solito a mostrare di se l'immagine migliore, quella più attrattiva o si impegna ad evidenziare che nelle proposte degli altri non vi è futuro. Questa è la normale competizione ove ognuno promette per avere attenzione e credibilità.

Anomala a mia memoria è la battaglia che si è effettuata da parte delle due formazioni di Governo, senza esclusione di colpi, come se

dalla loro maggiore o minore affermazione in Europa derivi anche il maggiore o minore potere all'interno del Governo Nazionale.

Gli altri gruppi politici sono apparsi su tale palcoscenico solo come delle comparse che hanno cercato sprazzi di visibilità e di consensi .

Come viene evidenziato dai più autorevoli commentatori, per quanto riguarda il futuro governo dell'Europa, sembrerebbe che il minore o maggiore consenso dei due antagonisti nostrani non determinerebbe alcuna ripercussione all'interno della maggioranza del parlamento europeo, in quanto entrambe le formazioni politiche hanno posizionamenti politici di minoranza e quindi ciò potrebbe determinare l'esclusione dell' Italia dalla maggioranza del governo europeo.

Nella legislatura che si è chiusa rappresentanti del nostro Paese hanno ricoperto ruoli importanti: non dimentichiamo Draghi, Mogherini e Taiani.

Dal mio punto di vista, da rappresentante del mondo del lavoro, mi auguro che tali previsioni siano sbagliate.

continua a pagina 2

All'interno

pagina 2
Incarichi fino a cinque anni per le posizioni organizzative nei Comuni senza dirigenza
pagina 3
Riposi giornalieri per allattamento: diritto alla pausa pranzo e alla fruibilità del servizio mensa
pagina 4
Ancora sulla visita fiscale in malattia: quali i casi di esonero e di giustifica
pagina 5
Congedo maternità post parto: prime istruzioni
pagina 6
- Pagamento rateale della liquidazione: "Nì" della Corte di Cassazione
- Passaggio tra amministrazioni per mobilità volontaria: principio di diritto
pagina 7
- Passaggio tra amministrazioni: l'inquadramento giuridico deve essere equivalente
- Indennità per particolari condizioni di lavoro: il parere CFL48 dell'Aran
pagina 8
Decreto crescita e nuove assunzioni negli Enti locali: quali le regole?
pagina 9
Regioni e Città metropolitane: arriva il decreto sul salario accessorio
pagina 10
- Arrivano le regolarizzazioni contributive per la gestione dipendenti pubblici
- Sblocca cantieri, le novità previste al momento
pagina 11
Mobbing: a quanto ammonta il risarcimento per averlo subito?
pagina 12
Necessari i regolamenti per le spese di rappresentanza
pagina 13
- Salario accessorio, le deroghe al tetto ribadite dal MEF
- Conto del personale: i dati entro il 15 giugno
pagina 14
- Riforma della PA targata Buongiorno: promossa con riserve dalla Corte dei Conti
- Concorsi Campania: bando per 10mila posti in arrivo
pagina 15
- Condotta antisindacale del Comune di Stella Cilento: arriva la condanna del Tribunale di Vallo della Lucania
- I diritti di rogito ai Segretari sono al lordo degli oneri

continua da pagina 1

Per quanto abbiamo vissuto nell'ultimo quinquennio l'Italia ha sempre di più bisogno di essere parte attiva di una Europa politica che guardi agli interessi complessivi di tutti i cittadini europei.
C'è bisogno di lavorare per una Europa che sia governata guardando le necessità della gente ed in particolare dei più deboli.
Che si dia regole comuni per il mondo del lavoro collaborando per uniformarne il costo ed evitare lotte tra paesi per essere più attrattivi.
Occorre una Europa in cui sia presente un Sindacato Europeo che, unitamente, evidenzi e si batta per i diritti di tutti i lavoratori garantendo uguali trattamenti economici, uguali condizioni di sicurezza sul lavoro, uguali diritti ad una vita umana e familiare appagante. Occorre una Europa che si renda conto che l'essere umano è nato nomade sin dalla sua preistoria.
Gli Stati, gli interessi di parte, la paura del diverso, hanno determinato che nascessero i confini per cui l'essere umano da nomade si è trasformato in emigrante e da emigrante in clandestino.
Non dobbiamo dimenticare che noi siamo stati un popolo di emigranti e che le grandi attuali potenze economiche sono nate dalla amalgama di tante culture tra cui quella dei nostri tanti parenti emigrati.
Questa è l'Europa che mi auguro che nasca da queste elezioni in cui l'Italia sia artefice di tale futuro.
Una Europa che, messe da parte le differenze egoistiche dei propri interessi, guardi al futuro del pianeta ragionando insieme e sapendo di avere cultura/tradizioni/ fede comuni che hanno reso possibile tale unione.
Passiamo senza indugio agli argomenti degni di nota emersi in questo mese.
Per i Notiziari dei mesi scorsi come è prassi si rinvia all'apposito link sul sito della nostra Segreteria Territoriale: www.uilfplsalerno.it

Incarichi fino a cinque anni per le posizioni organizzative nei Comuni senza dirigenza

Sulla durata degli incarichi, come anche sui criteri per la loro assegnazione, proprio il Ccnl, letto con poca attenzione, potrebbe indurre a un errore applicativo.
L'articolo 14, comma 1, dispone che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a tre anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti.
Questa disposizione induce molti a ritenere conseguentemente che la durata degli incarichi sia stata ridotta dai 5 anni espressamente previsti dal precedente Ccnl 31/3/1999, al più breve triennio.
L'articolo 14 del Ccnl 21/5/2018 contiene una regolamentazione degli incarichi delle posizioni organizzative riferita agli enti nei quali sono presenti i dirigenti.
Non a caso il comma uno precisa che gli incarichi sono conferiti dai dirigenti. Negli enti privi di dirigenza, dunque, la disciplina non può che essere differente. La conferma si trova nella disposizione contenuta nell'articolo 17, comma 1, sempre del Ccnl 21/5/2018: negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'articolo 13.
Come si nota, mentre negli enti in cui siano presenti qualifiche dirigenziali l'articolo 14 attribuisce ai dirigenti il compito di conferire gli incarichi, nel caso di enti senza qualifiche dirigenziali il Ccnl dedica una previsione speciale e precisa, quella dell'articolo 17, comma 1, che è da considerarsi esclusiva.
Negli enti senza dirigenti, dunque, non si applicano le previsioni dei primi due commi dell'articolo 14, ma il diverso meccanismo stabilito dal comma 1 dell'articolo 17.
Si tratta di un automatismo: l'articolo 17 dispone che i funzionari ai quali i sindaci abbiano attribuito le funzioni dirigenziali ai sensi dell'articolo 109, comma 2, del dlgs 267/2000 e che in conseguenza di ciò siano stati nominati come responsabili dei servizi ai sensi dell'articolo 50, comma 10, sempre del dlgs 267/2000, sono necessariamente posizioni organizzative.
Quindi, negli enti privi di dirigenti come già evidenziato nel Notiziario di Aprile, non occorre nessun atto di assegnazione dell'incarico nell'area delle posizioni organizzative, essendo detto incarico connesso al precedente provvedimento amministrativo di competenza sindacale di nomina come responsabile di servizio, al vertice di una struttura amministrativa. A ben vedere, in questa tipologia di enti, l'incarico nell'area delle posizioni organizzative non può che avere la identica durata dell'incarico di funzioni dirigenziali e di preposizione al vertice di una struttura gestionale.
Una durata massima di 5 anni degli incarichi di funzioni dirigenziali la si desume sempre per analogia, riferendosi alle previsioni dell'articolo 19, comma 2, del dlgs 165/2001.

Riposi giornalieri per allattamento: diritto alla pausa pranzo e alla fruibilità del servizio mensa

Veniva formulata al Ministero del lavoro richiesta di chiarimenti in merito al diritto alla **pausa pranzo** e alla conseguente attribuzione del **buono pasto** da parte delle lavoratrici che usufruiscono dei riposi giornalieri "per allattamento" di cui all'articolo 39 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni.

Il Ministero acquisito il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica e del proprio ufficio legislativo riscontrava tale richiesta, da cui si possono detrarre valutazioni che in merito vanno oltre lo specifico quesito.

Il predetto articolo 39 stabilisce il diritto della lavoratrice, durante il primo anno di vita del figlio, a due periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, quando l'orario lavorativo è superiore alle sei ore; nel caso di orario giornaliero inferiore a sei ore, la disposizione prevede invece una sola ora di riposo.

Il comma 2 dello stesso articolo 39, stabilisce che essi debbano essere "*considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro*".

L'Ente richiedente chiede di conoscere se in caso di una presenza nella sede di lavoro pari a 5 ore e 12 minuti, dovuta alla fruizione - da parte della lavoratrice - dei riposi giornalieri, si debba procedere a decurtare i 30 minuti della pausa pranzo, come se avesse effettivamente completato l'intero orario giornaliero, atteso che i riposi in questione sono considerati dalla legge ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Per altro verso, si chiede altresì di conoscere se la dipendente abbia la facoltà di rinunciare alla pausa pranzo e/o al buono pasto, al fine di non vedere decurtate le ore considerate come lavoro effettivo.

Il Ministero rappresenta che l'articolo 8 del d.lgs. 66/2003 stabilisce che "*Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo*".

La scelta stessa del termine "intervallo" lascia presupporre, da un punto di vista logico, la successiva ripresa dell'attività lavorativa dopo la consumazione del pasto o la fruizione della pausa da parte del lavoratore.

Le due disposizioni innanzi richiamate (articolo 8 del d.lgs. n. 66/2003 e articolo 39 del d.lgs. n. 151/2001) sono state concepite dal legislatore con scopi ben distinti:

- **l'articolo 39** è volto a favorire la conciliazione tra la vita professionale e quella familiare, stabilendo nei confronti della lavoratrice madre il diritto ad una o due ore di riposo giornaliero.

La norma non specifica la collocazione temporale dei riposi, limitandosi a stabilire che, qualora siano due, essi possano anche essere cumulati;

- **l'articolo 8** stabilisce il diritto del lavoratore ad una pausa, finalizzata al recupero delle energie e all'eventuale consumazione del pasto.

Ciò premesso, un'analisi coordinata delle due disposizioni richiamate, considerata la specifica funzione della pausa pranzo, che la legge definisce come "intervallo", porta ad escludere che una presenza effettiva della lavoratrice nella sede di lavoro pari a 5 ore e 12 minuti dia diritto alla pausa ai sensi dell'articolo 8 del d.lgs. n. 66/2003.

Conseguentemente, non si dovrà procedere alla decurtazione dei 30 minuti della pausa pranzo dal totale delle ore effettivamente lavorate dalla lavoratrice.

Il presente parere recepisce, peraltro, le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica che, con nota del 10 ottobre 2012 (n. 40527), aveva già fornito risposta all'ISTAT e all'ARAN evidenziando che "*il diritto al buono pasto sorge per il dipendente solo nell'ipotesi di attività lavorativa effettiva dopo la pausa stessa*".

Ancora sulla visita fiscale in malattia: quali i casi di esonero e di giustifica

La visita fiscale è un problema anche per chi sta molto male: pensiamo alla situazione in cui si trova il lavoratore con la febbre alta, a letto, solo in casa: se suona il medico dell'Inps, non ha nemmeno la forza di andargli ad aprire, quindi rischia pesanti sanzioni per l'assenza alla visita fiscale anche se è presente nel proprio domicilio durante le fasce di reperibilità. Ma è lo stesso anche per il lavoratore che è in casa nell'orario della visita fiscale e non sente suonare il campanello.

Insomma, il passaggio del medico dell'Inps è fonte di problemi per la maggior parte dei lavoratori, non solo per i furbetti che utilizzano la malattia per prendersi un weekend di ferie. Il medico curante può solo segnalare, nel certificato medico da inviare all'Inps, la presenza di una delle cause di esonero dalla visita fiscale. Si tratta di casi tassativi, al di fuori dei quali il medico non ha discrezionalità per disporre l'esonero dagli accertamenti Inps.

Per quanto riguarda i dipendenti pubblici, i casi di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità sono indicati da un apposito decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (DM n.206/2017): **patologie gravi** che richiedono terapie salvavita; **malattia per la quale sia stata riconosciuta la causa di servizio** (solo per patologie ascritte alle prime tre categorie della Tabella A allegata al decreto o per patologie rientranti nella Tabella E dello stesso decreto); **malattie connesse alla situazione di invalidità riconosciuta**, pari o superiore al 67%.

L'Inps, nei casi di esonero dalla visita fiscale, può comunque effettuare controlli sui certificati, e il datore di lavoro può segnalare l'opportunità di particolari verifiche.

In alcuni casi, pur non rientranti tra i citati esoneri, l'assenza dalla visita fiscale può essere considerata giustificata.

In particolare, l'assenza può essere giustificata in caso di: ricovero ospedaliero; assenza durante le fasce di reperibilità dovuta a giustificato motivo.

Nello specifico, sono considerati giustificati motivi di assenza durante le fasce di reperibilità: i **casi di forza maggiore**; le situazioni che abbiano reso imprescindibile ed indifferibile la presenza del lavoratore altrove; la **concomitanza di visite, prestazioni e accertamenti specialistici** se si dimostra che le stesse non potevano essere effettuate in ore diverse da quelle corrispondenti alle fasce orarie di reperibilità; ogni serio e fondato motivo che renda ragionevole l'allontanamento del lavoratore dal proprio domicilio.

Ecco alcuni esempi pratici in cui l'assenza alla visita fiscale è considerata giustificata: ritiro di radiografie collegate alla malattia in atto; trattamenti terapeutici urgenti, come iniezioni; visita presso l'ambulatorio del medico, in caso di orario di ricevimento inconciliabile con le fasce di reperibilità; visita presso l'ambulatorio del medico per far constatare l'eventuale guarigione della malattia, per riprendere il lavoro; visita presso un medico specialista, in caso di cure dentistiche urgenti; effettuazione di un ciclo di cure presso un istituto convenzionato; urgenza di recarsi in farmacia; svolgimento di attività di volontariato non realizzabile in tempi diversi da quelli delle fasce orarie; visita a un familiare stretto ricoverato in ospedale,

(segue a pagina 5)

quando l'orario di visita ai degenti coincide con le fasce di reperibilità; assistenza necessaria prestata dal lavoratore in ospedale al familiare stretto in gravi condizioni.
Nei casi di esonero il medico fiscale dell'Inps non può passare, mentre nei casi di assenza giustificata può passare ma, se non sei reperibile, non ti viene comminata alcuna sanzione disciplinare e non perdi il trattamento di malattia.
Devi comunque presentare la documentazione che prova che si tratti di un'assenza giustificata.
Inoltre, devi preavvertire l'azienda dell'assenza dal tuo domicilio durante le fasce di reperibilità.
La comunicazione può avvenire, purché risulti tempestiva ed efficace, con diverse modalità: sms, telefono, mail, fax, etc.
Se risulti assente alla visita fiscale e non hai inoltrato la comunicazione, puoi subire delle sanzioni disciplinari anche se l'allontanamento è dovuto ad un giustificato motivo.
Resta fermo il fatto che il lavoratore debba fornire un'idonea documentazione giustificativa, anche se ha comunicato l'assenza.
Non è possibile che il lavoratore preavverta direttamente l'Inps dell'assenza: l'istituto può essere contattato dal lavoratore, invece, quando cambia l'indirizzo di reperibilità o ci si deve spostare all'estero.
Il lavoratore, per giustificare l'assenza alla visita fiscale, quando il motivo dell'assenza stessa è di natura sanitaria, deve trasmettere all'Inps i relativi documenti.
Quest'obbligo vale per i dipendenti pubblici: è difatti l'Ente a dover valutare la possibilità di giustificare l'assenza del lavoratore durante le fasce di reperibilità.
L'Inps, a seguito della ricezione della documentazione, fornisce un parere sulle ragioni che giustificano l'assenza.
Quali sono le conseguenze dell'assenza alla visita fiscale ingiustificata?
Se il lavoratore si allontana ingiustificatamente dal domicilio, durante le fasce di reperibilità, e risulta assente: alla prima visita fiscale: perde qualsiasi trattamento economico per i primi 10 giorni di malattia; alla seconda visita fiscale: oltre alla precedente sanzione, si riduce del 50% il trattamento economico per il periodo di malattia residuo; alla terza visita fiscale: l'erogazione dell'indennità Inps viene interrotta da quel momento e fino al termine del periodo di malattia; in pratica, la malattia non è riconosciuta ai fini della corresponsione dell'indennità.
In ogni caso, l'assenza del lavoratore alla visita fiscale è un'inadempienza sia verso l'Inps, che verso il datore di lavoro: questi ha infatti il diritto di ricevere regolarmente la prestazione lavorativa, perciò ha il diritto di controllare l'effettiva esistenza della causa che impedisce lo svolgimento dell'attività.
Il lavoratore può essere sanzionato, in relazione alla gravità della situazione, anche con il licenziamento per giusta causa, a prescindere dalla presenza o meno dello stato di malattia.
In ogni caso, le sanzioni disciplinari devono essere proporzionate al comportamento tenuto complessivamente dal dipendente nel corso dell'intero rapporto lavorativo.

Congedo maternità post parto: prime istruzioni

Lo scorso 6 maggio, con il suo messaggio 1738, l'Inps ha dato notizia sulle possibilità di astenersi dal lavoro nei 5 mesi dopo l'evento del parto. A breve è attesa la circolare di istruzioni operative. In tema di congedo di maternità obbligatorio la legge di stabilità 2019 (articolo 1, comma 485, della legge 30 dicembre 2018, n.145) ha previsto la possibilità di utilizzare tutti e 5 i mesi di maternità obbligatoria dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o convenzionato attestino che tale opzione non danneggia la salute della gestante e del nascituro.
A tal proposito, la domanda di maternità deve essere presentata prima dei due mesi che precedono la data prevista del parto, e comunque mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, ed esclusivamente per via telematica o direttamente sul sito web istituzionale (con PIN dispositivo) o tramite patronato oppure tramite contact center.
Si ricorda, infine, che le documentazioni sanitarie necessarie per poter fruire del congedo di maternità esclusivamente dopo il parto devono essere prodotte, alla sede competente, in originale ed in busta chiusa recante la dicitura "contiene dati sensibili".

Pagamento rateale della liquidazione: "Nì" della Corte di Cassazione

Per gli Ermellini il differimento dell'erogazione non è irragionevole. Impregiudicato il diritto al pagamento entro 12 mesi per chi lascia per limiti di età o di servizio

Il pagamento differito e a rate della liquidazione ai dipendenti pubblici che vanno in pensione anticipata, compresa "Quota 100", non è irragionevole.
Lo ha deciso la Corte Costituzionale lo scorso 17 aprile, riunita in camera di consiglio per discutere le questioni di legittimità sollevate dal Tribunale di Roma.
Come anticipato dalla Consulta, restano impregiudicate le questioni sul pagamento delle indennità, nel termine di 12 mesi e sulle relative rateizzazioni, per i pensionati che hanno raggiunto i limiti massimi di età o di servizio. Il che significa che sul differimento del Tfr per le pensioni di vecchiaia la questione resta aperta. La decisione riguarda la legge del 2013 che ha stabilito il pagamento entro 12 mesi dalla fine del rapporto di lavoro del Tfs per le liquidazioni non superiore a 50mila euro, con differimenti di altri 12 mesi per le quote fino a 100mila euro e di altri 12 mesi in caso di quote superiori a quest'ultima soglia.
Come si ricorderà il decretone ha introdotto la possibilità per tutti i dipendenti pubblici che andranno in pensione da quest'anno di anticipare (rispetto al pagamento al compimento dei 67 anni) fino a 45mila euro di Tfs tramite un anticipo bancario da definire con una convenzione Abi-Mef ancora non perfezionata.
Il decreto convertito in legge prevede per i lavoratori che accedono a "quota 100", e per quelli che hanno cessato il servizio prima del 30 gennaio 2019, la possibilità di richiedere apposite certificazioni all'Inps per presentare una richiesta di finanziamento bancario a tasso agevolato. Il finanziamento e gli interessi saranno restituiti integralmente a valere sull'indennità di fine servizio in favore della banca.
E l'eventuale eccedenza, rispetto a quanto chiesto in anticipo dal pensionato, sarà corrisposta direttamente all'interessato.
Inps è soggetto garante che certifica i requisiti per il finanziamento-ponte: prima di rilasciare la certificazione, verificherà l'esposizione debitoria del lavoratore.

Passaggio tra amministrazioni per mobilità volontaria: principio di diritto

Con l'ordinanza 7658 del 19 marzo 2019 la Corte di Cassazione detta un importante principio di diritto relativamente al passaggio di personale tra Pubbliche Amministrazioni.
Scrivono i giudici: "l'espressione di carattere a tecnico **passaggio diretto**, contenuta nell'articolo 30 del decreto legislativo n.165 del 2001, non qualifica un particolare tipo contrattuale civilistico, ma solamente, nel campo pubblicistico, uno strumento attuativo del trasferimento del personale, da una Amministrazione ad un'altra.
Il trasferimento è caratterizzato da una modificazione meramente soggettiva del rapporto e condizionato da vincoli precisi concernenti la conservazione dell'anzianità, della qualifica e del trattamento economico, che è inquadrabile nella fattispecie della cessione di contratto disciplinata dagli articoli 1406 e seguenti del codice civile, visto che comporta il trasferimento soggettivo del complesso unitario di diritti ed obblighi derivanti dal contratto, lasciando immutati gli elementi oggettivi essenziali.
Si è aggiunto che l'individuazione del trattamento giuridico ed economico da applicare ai dipendenti trasferiti deve essere effettuata, sulla base dell'inquadramento presso l'ente di provenienza, nell'ambito della disciplina legale e contrattuale propria del comparto dell'amministrazione cessionaria, ed a tal fine occorre tener conto anche delle posizioni economiche differenziate, attraverso le quali si realizza, sia pure all'interno dell'area, una progressione di carriera".

Passaggio tra amministrazioni: l'inquadramento giuridico deve essere equivalente

Si è espressa sulll'equivalenza di inquadramenti da appplicare ai dipendenti in mobilità volontaria tra ammministrazioni diverse la Corte di Cassazione con la sua ordinanza 9663 del 05 aprile scorso. La sentenza riguarda il caso di un dipendente transitato, a seguito di mobilità volontaria, da un Comune al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il lavoratore ricorre contro la sentenza della Corte d'appello che, a suo dire, non aveva riconosciuto il suo diritto ad essere inquadrato in un livello corrispondente alla qualifica di inquadramento che aveva presso l'ente locale, diverso da quello invece riconosciutogli dal Ministero.

A questo proposito gli Ermellini ricordano alcuni principi di diritto già precedentemente affermati dalla Corte stessa: "nel passaggio deve essere, in ogni caso, garantita l'equivalenza fra inquadramento goduto dal lavoratore nell'ente di provenienza e quello allo stesso spettante presso l'amministrazione di destinazione" (Sez. Un. n.26420 del 2006; n.503 del 2011; Cass. n.10933 del 2011; n.17117 del 2013; n.18416 del 2014; n.3064 del 2016).

La Corte ha altresì precisato che l'inquadramento nell'ambito dell'amministrazione di destinazione deve essere individuato in quello "**maggiormente corrispondente**" all'inquadramento previsto presso l'ente di provenienza dalle fonti legali e contrattuali.

Sotto tale profilo, la Corte d'Appello, inquadrando correttamente l'istituto della mobilità volontaria nella cessione del contratto, ha svolto l'accertamento della corrispondenza prendendo quale "**parametro di riferimento**" le **tabelle di equiparazione professionale** contenute nel DPCM 446 del 2000 (articolo 5), che ha disciplinato il passaggio dalle amministrazioni statali agli enti locali in attuazione dell'articolo 7, comma 4, del decreto legislativo 112 del 1998.

Proseguono poi i giudici chiarendo che la verifica della corrispondenza tra la categoria professionale posseduta – nel caso di specie presso l'ente locale – e quella attribuita dal Ministero, va pertanto operata in concreto sulla base delle discipline collettive dei due enti interessati.

Indennità per particolari condizioni di lavoro: il parere CFL48 dell'Aran

È stato richiesto all'Aran ai fini dell'applicazione dell'articolo 70-bis concernente l'indennità di per particolari condizioni di lavoro se l'importo massimo di 10 euro mensili è stabilito per ciascuna delle fattispecie considerate (attività disagiate o comportanti esposizione a rischi esposte a rischio o implicanti il maneggio valori) e, quindi, può essere determinato fino ad un massimo di 30 euro mensili oppure esso è unico e complessivo per tutte le stesse (massimo 10 euro mensili)?

Relativamente alla particolare problematica esposta con l'articolo 70-bis è stata prevista una nuova ed unica voce indennitaria, denominata "Indennità condizioni di lavoro", che accorpa le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori, fermo restando, comunque, i presupposti fattuali che giustificavano l'erogazione di tali compensi.

La nuova indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività legittimanti ed il suo ammontare è determinato in sede di contrattazione integrativa, sulla base di specifici criteri individuati direttamente dal CCNL, e cioè:

a) l'effettiva sussistenza ed incidenza di ciascuna delle condizioni legittimanti sulle attività svolte dal dipendente;

b) le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Si tratta di una unica indennità, che vale a remunerare, anche complessivamente, tutte le diverse fattispecie ivi considerate, nell'ambito di un importo massimo di 10 euro giornalieri.

La circostanza che venga in considerazione solo una o più delle condizioni legittimanti, come evidenziato alla precedente lettera a), può valere solo a determinare il concreto ammontare dell'indennità di cui si tratta all'interno del tetto massimo di 10 euro.

Così, ad esempio, l'indennità potrebbe essere riconosciuta in un importo più elevato a favore del lavoratore che, addetto al maneggio valori, si trovi ad operare anche in una situazione di disagio, rispetto ad altro lavoratore che, invece, renda solo la propria prestazione in una condizione di disagio.

Si esclude, pertanto, che, per ogni fattispecie, possa essere riconosciuta l'indennità in uno specifico importo di 10 euro, per cui nel caso di concomitanza delle stesse, con riferimento ad un unico lavoratore, possa essere previsto anche un ammontare massimo di 30 euro giornalieri.

Decreto crescita e nuove assunzioni negli Enti locali: quali le regole?

Il "**decreto Crescita**", pubblicato in Gazzetta lo scorso 30 aprile e già in vigore, contiene tra le numerose novità anche una norma che intende riaprire il canale delle assunzioni nelle Regioni e Comuni impegnati in investimenti pubblici per la salvaguardia dell'ambiente, la manutenzione, le infrastrutture.

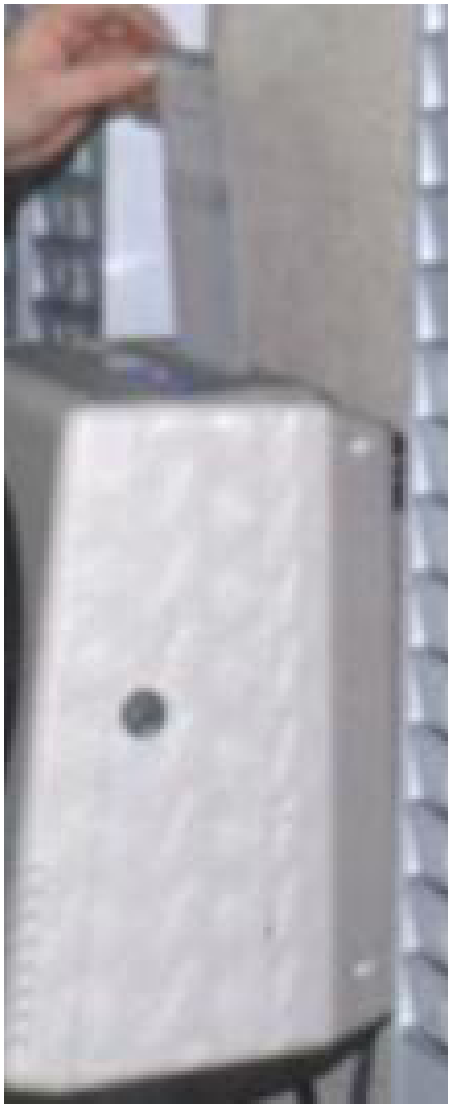
Il decreto Crescita lega i reclutamenti al peso della spesa per stipendi sulle entrate correnti Comuni, assunzioni più libere, premiati i virtuosi, turnover sganciato dalle cessazioni.

Quindi, dopo oltre un decennio di vincoli parametrati sui risparmi derivanti dalle cessazioni di personale intervenute negli esercizi precedenti (con un complesso meccanismo di recupero dei "resti" non utilizzati), il legislatore cambia rotta: il budget assunzionale dipenderà esclusivamente dalla sostenibilità delle uscite, misurata in relazione alla capacità finanziaria ordinaria.

Chi spende meno in rapporto a quanto incassa potrà assumere di più, chi spende di più (sempre in rapporto alle entrate) avrà margini inferiori.

Viene pero previsto un preciso controllo ministeriale per il riequilibrio dei rapporti tra spese per il personale e entrate in bilancio, che dovrebbe consentire ai Comuni virtuosi un maggiore turn over e un freno invece negli enti che in questo specifica voce resteranno fuori controllo a partire dal 2025.

L'articolo 33 del DL infatti prevede la possibilità per le Regioni e i Comuni di "procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali



dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio".

Viene specificato che la spesa complessiva per tutto il personale non potrà superare un "valore soglia percentuale, definito anche per fascia demografica, rispetto ai valori delle entrate presenti nel rendiconto dell'anno precedente, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità, stanziato nel bilancio di previsione".

Tali valori soglia **saranno definiti attraverso un decreto del Ministro della pubblica amministrazione**, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, concordato nella Conferenza Stato-Regioni, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, quindi entro il 30 giugno 2019.

I predetti parametri potranno essere aggiornati ogni cinque anni.

Nei Comuni e Regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulti superiore al valore soglia citato, dovranno adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore.

A questo fine si dovrà applicare un turn over inferiore al 100 per cento e dal 2025 se lo squilibrio persiste il turno over dovrà ridursi al 30 per cento.

La norma precisa, infine, che il **limite al trattamento accessorio** del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017 n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa ,nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. Ciò significa che gli enti cui sarà permesso di assumere più personale di quello cessato in precedenza, potranno incrementare il fondo rispetto all'omologa voce di spesa del 2016, mentre gli altri, cui verrà chiesto di contenere la spesa, potrebbero invece vedersi costretti a tagliarlo.

Regioni e Città metropolitane: arriva il decreto sul salario accessorio

Con due anni di ritardo, lo scorso 8 marzo il presidente del Consiglio dei ministri ha emanato la disposizione con cui, in via sperimentale, si dettano le nuove norme sull'argomento

L'articolo 23, comma 4, del decreto legislativo 75 del 2017, stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le regioni a statuto ordinario e le città metropolitane che rispettano determinati requisiti possono incrementare l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa in misura non superiore a una percentuale della componente stabile dei fondi medesimi definita con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.

Tale decreto doveva essere emanato entro 90 giorni dalla entrata in vigore del decreto legislativo avvenuta il 25 maggio 2017.

Finalmente ci siamo: lo scorso 8 marzo è stato pubblicato il DPCM che espleterà la propria azione dopo l'approvazione della Corte dei Conti e la pubblicazione sulla G.U. In esso viene stabilito che per l'anno 2018, in via sperimentale, le regioni a statuto ordinario possono incrementare l'ammontare della componente variabile dei propri fondi in misura non superiore al 5 per cento della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016, a condizione che le medesime risultino in possesso dei seguenti requisiti:

a) il rapporto tra gli impegni per le spese di personale dell'anno 2017, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, risulti non superiore, per le regioni con più di 1.600.000 abitanti, al 10 per cento e per le restanti regioni al 13 per cento della media degli accertamenti, relativi agli anni 2016 e 2017, delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III, desunti dai rendiconti, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata, identificati, per le finalità di cui al presente decreto, in quelle relativi al servizio sanitario nazionale ed al trasporto pubblico locale, ed al netto del fondo crediti dubbia esigibilità;

b) rispetto, nell'anno precedente a quello di riferimento, del pareggio di bilancio;

c) rispetto, nell'anno precedente a quello di riferimento, del termine di pagamento dei debiti di natura commerciale come risultante dall'indicatore di tempestività dei pagamenti pubblicato da ciascuna amministrazione;

d) dinamica del rapporto fra le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio e gli impegni per spese di personale, al netto dei contributi sociali a carico dell'ente, non superiore all'incremento medio registrato nei due anni precedenti a quello di riferimento, pari al 3,2 per cento;

e)il rapporto tra gli impegni per le spese di personale dell'anno precedente a quello di riferimento, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, risulti non superiore, per le regioni con più di 1.600.000 abitanti, al 15 per cento, e per le restanti regioni al 20 per cento, della media degli accertamenti, relativi al biennio precedente, delle entrate correnti relativi al titolo I, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata, identificati, per le finalità di cui al presente decreto, in quelli relativi al Servizio sanitario nazionale ed al trasporto pubblico locale, ed al netto del fondo crediti dubbia esigibilità;

f) il valore pro-capite complessivo dei fondi per le risorse decentrate dell'anno precedente a quello di riferimento risulti non superiore al valore pro-capite medio, pari ad euro 11.937;

g) approvazione, da parte della giunta, del rendiconto dell'anno precedente a quello di riferimento nei termini previsti.

Per l'anno 2018, in via sperimentale, le città metropolitane possono incrementare l'ammontare della componente variabile dei propri fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio presso i predetti enti, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5 per cento della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016, a condizione che le medesime risultino in possesso dei seguenti requisiti:

a) il rapporto tra gli impegni per le spese di personale dell'anno precedente a quello di riferimento, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, risulti non superiore, al valore medio pari al 23 per cento della media degli accertamenti, relativi al biennio precedente, delle entrate correnti relativi al titolo I, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata ed al netto del fondo crediti dubbia esigibilità riproporzionato al 100 per cento;

b) rispetto, nell'anno precedente a quello di riferimento, del pareggio di bilancio;

c) rispetto, nell'anno di riferimento, del termine di pagamento dei debiti di natura commerciale come risultante dall'indicatore di tempestività dei pagamenti pubblicato da ciascuna amministrazione;

d) il rapporto fra le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio e gli impegni per spese di personale, al netto dei contributi sociali a carico dell'ente, non superiore al 13 per cento;

e) il valore pro-capite complessivo dei fondi per le risorse decentrate dell'anno precedente a quello di riferimento risulti non superiore al valore pro-capite medio pari ad euro 8.437.

Arrivano le regolarizzazioni contributive per la gestione dipendenti pubblici

L'INPS con il messaggio 1779 diramato questo mese ha comunicato che è stato realizzato un aggiornamento all'attuale procedura di "Regolarizzazione contributiva" per la Gestione dipendenti pubblici.
Le Strutture territoriali, per le posizioni di rispettiva competenza, predisporranno i fascicoli elettronici nei quali l'operatore può inserire uno o più nominativi di dipendenti dell'amministrazione su cui procedere alla regolarizzazione, ed in relazione ai quali può essere emessa, a carico dell'ente, la relativa nota di debito, con gli importi richiesti per ciascun nominativo.
L'ente potrà consultare i dettagli dei calcoli effettuati, da cui scaturiscono le partite contributive a debito, a credito e gli esiti della compensazione, direttamente sul Portale dei Servizi on line, accedendo al servizio web "Note di debito", appositamente implementato con la funzione di visualizzazione e disponibile in automatico a tutti gli utenti già abilitati. L'Ente, ricevuta la nota di debito, avrà 90 giorni per pagare l'importo dovuto o per effettuarne la contestazione.
All'atto della contestazione, l'ente potrà indicare il contributo da considerare in sostituzione di quello presente negli archivi dell'Istituto e inserire nel campo note i riferimenti della certificazione probatoria comunicata via PEC alla Struttura INPS competente. I nominativi oggetto di contestazione verranno espunti dalla nota di debito iniziale e saranno oggetto di una nuova lavorazione da parte delle Strutture competenti.

Sblocca cantieri, le novità previste al momento

Nel precedente Notiziario abbiamo sintetizzato alcune novità contenute nel Decreto sblocca cantieri.
Per i rilevanti risvolti che interesseranno i tecnici degli Enti nei prossimi mesi riteniamo utile approfondire quanto in esso contenuto.
Niente obbligo di centralizzazione della domanda per comuni non capoluogo di provincia; ritorno alla progettazione interna incentivata, ma anche semplificata; più spazio per gli affidamenti con procedura negoziata; aggiudicazione dei contratti sotto soglia Ue con il prezzo più basso.
Sono queste alcune delle principali scelte, destinate alle pubbliche amministrazioni, operate dal Decreto Legge 18 aprile 2019, n. 32 ("Sblocca cantieri") che ha iniziato il suo iter parlamentare al Senato. Il testo, dopo le elezioni europee, passerà alla Camera (il provvedimento dovrà comunque essere convertito entro il 17 giugno).
Un primo intervento importante riguarda il tema generale della qualificazione delle stazioni appaltanti e della riduzione del loro numero (una riduzione di circa il 70%).
I comuni non capoluogo di provincia dovevano ricorrere a centrali di committenza (stazione unica appaltante o centrali di unioni di comuni) o a soggetti aggregatori qualificati. Con il decreto "Sblocca cantieri" l'obbligo diventa una facoltà.
Rileva inoltre la scelta di intervenire a favore dei tecnici interni alle stazioni appaltanti che fra i loro compiti hanno anche la progettazione (cosiddetta progettazione interna), ma che dal 2016 fino al 18 aprile 2019 non potevano più contare sull'incentivo (una quota del 2% del valore dell'opera) previsto dall'articolo 113 del codice dei contratti pubblici. Ora si torna alla progettazione "incentivata". Non solo, si aggiunge anche la progettazione cosiddetta "semplificata": per le manutenzioni ordinarie e per quelle straordinarie (ad eccezione degli interventi che prevedano il rinnovo o la sostituzione di parti strutturali) si potrà anche prescindere dalla predisposizione del progetto esecutivo.
Si passa poi alla fase di aggiudicazione dei contratti dove si prevede l'innalzamento da 150 mila a 200 mila della soglia per gli affidamenti di lavori con procedura negoziata senza bando e invito di tre operatori economici. Oltre i 200 mila euro, invece, si utilizzerà direttamente la procedura aperta con applicazione dell'esclusione automatica delle offerte anomale.
Si inserisce la regola generale (sotto soglia Ue) che si deve aggiudicare al prezzo più basso, tranne che (motivando) si scelga il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.
Rimangono fuori da quest'obbligo i servizi sociali e di ristorazione, quelli di ingegneria e architettura e quelli ad alta intensità di manodopera sempre da affidare misurando il rapporto qualità-prezzo.
Altro punto il decreto riapre alla possibile nomina dei commissari di gara, anche solo parzialmente, da parte della stazione appaltante in caso di indisponibilità o di disponibilità insufficiente di esperti iscritti nella sezione ordinaria dell'Albo Anac.

Mobbing: a quanto ammonta il risarcimento per averlo subito?

Non esiste una disciplina giuridica specifica, e questo ha contributo a creare non poche incertezze e dubbi sulla sua stessa qualificazione

Sotto il profilo medico e scientifico il fenomeno del mobbing è stato ampiamente studiato e dibattuto.

Resta il fatto che non esiste una disciplina giuridica specifica per il mobbing e questo ha contributo a creare non poche incertezze e dubbi sulla stessa qualificazione del mobbing. Spesso si confonde il mobbing con un singolo comportamento scorretto verso il dipendente e si tende a considerare mobbing qualsiasi azione di dequalificazione oppure di emarginazione professionale.

Il mobbing è un insieme di condotte ostili ad un dipendente, poste in essere in modo sistematico da una o più persone, con una elevata frequenza e per un prolungato lasso di tempo (pari ad almeno sei mesi). Di solito lo scopo del mobbing è indurre il dipendente mobbizzato a mollare ed andarsene. Tra le varie espressioni del mobbing troviamo: demansionamento e dequalificazione delle mansioni cui il dipendente è assegnato; emarginazione nel posto di lavoro; diffusione di informazioni offensive e false sul conto del mobbizzato; continue critiche relative al lavoro svolto dal mobbizzato; attacco all'immagine sociale del mobbizzato nei confronti dei colleghi.

Le azioni mobbizzanti non sempre sono poste in essere dal capo o dai superiori gerarchici. In alcuni casi, infatti, a mobbizzare il dipendente, o quantomeno a contribuire al mobbing, ci sono anche gli stessi colleghi del dipendente.

Il danno che può subire il dipendente vittima di mobbing è dunque costituito da: danno biologico, ossia il danno all'integrità psico-fisica della persona; danno non patrimoniale, ossia il danno alla vita di relazione, alla sfera emotiva, etc.; danno patrimoniale, ossia le conseguenze patrimoniali del mobbing come ad esempio i soldi spese per le cure mediche, psicologiche, etc.

Per il ristoro dei danni subiti a causa del mobbing il dipendente può chiedere il risarcimento al datore di lavoro in quanto, sotto il profilo contrattuale, il mobbing rappresenta una violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di sicurezza previsto dalla legge [articolo 2087 cod. civ.].

La giurisprudenza ha chiarito che il datore di lavoro, per rispettare l'obbligo di sicurezza, non deve limitarsi ad attuare le misure di sicurezza previste dalle leggi sulla salute e sicurezza dei lavoratori [D. Lgs. n. 81/2008] ma deve anche astenersi da qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

Da ciò discende non solo che il datore di lavoro non deve, in prima persona, compiere qualsiasi atto o fatto che leda l'integrità psico-fisica del prestatore di lavoro, ma ha anche l'obbligo di prevenire, dissuadere e azzerare qualsiasi condotta posta in essere da altri soggetti nell'ambito dell'organizzazione aziendale che possa ledere l'integrità psichica e fisica del dipendente e, come nel caso di specie, costituire mobbing.

Il dipendente vittima di una condotta qualificabile come mobbing può piombare in uno stato psico-fisico molto critico caratterizzato dall'insorgere di diverse patologie sia psicologiche che fisiche quali: depressione; ansia; ipertensione; perdita di autostima; obesità; dipendenza da alcool e/o altre sostanze; malattie cardio-vascolari.

Per avviare una azione di risarcimento del danno da mobbing il dipendente dovrà mostrare tutta la documentazione medica che attesti: il tipo di patologia riscontrata dal dipendente; il nesso di causalità

tra la malattia riscontrata ed il contesto lavorativo.
Trattandosi di responsabilità contrattuale del datore di lavoro il dipendente ha dieci anni di tempo per chiedere il risarcimento, la prescrizione è decennale.
È evidente che per offrire al giudice una rappresentazione dettagliata e lucida di tutta la vicenda non è opportuno aspettare troppo tempo.
Inoltre, molte prove dovranno essere fornite dai testimoni i quali, a distanza di troppo tempo, potrebbero non avere la necessaria lucidità per confermare le affermazioni del lavoratore vittima di mobbing.
Per capire a quanto può ammontare il danno da mobbing occorre distinguere le varie voci di danno di cui il dipendente può chiedere il risarcimento.
Innanzitutto abbiamo i danni patrimoniali.
L'ammontare di questo danno dipende dalle spese affrontate in relazione al mobbing ed alle sue conseguenze patologiche. Inoltre, rientra nel danno patrimoniale anche il lucro cessante come, ad esempio, la perdita del reddito se il datore di lavoro licenzia il dipendente come atto estremo di mobbing o lo demansiona riducendogli lo stipendio.
Per quanto concerne il **danno non patrimoniale**, in caso di mobbing viene richiesto: il d**anno esistenziale** o danno alla vita di relazione e sociale.

La giurisprudenza ammette la risarcibilità del danno esistenziale ogni qualvolta la condotta illegittima viola un bene tutelato costituzionalmente e dunque, di certo, in caso di mobbing è risarcibile poiché è violato il diritto alla salute tutelato dalla Costituzione.
Il danno morale, vale a dire il danno alla sfera emotiva subito a causa degli illegittimi comportamenti dei colleghi e/o superiori gerarchici.
In questo caso la giurisprudenza pare ammettere la risarcibilità del danno morale solo se il fatto illegittimo è reato [Cassazione, Sezioni Unite, n. 26972 dell'11 novembre 2008]. Il lavoratore potrebbe dunque chiedere prima l'accertamento del reato per poi chiedere il danno morale, anche considerando che spesso il mobbing è anche reato (in particolare reato di lesioni).
Il **danno biologico** ovvero la lesione dell'integrità psicofisica clinicamente accertabile.
In questo caso occorre verificare qual è la percentuale di lesione dell'integrità psico-fisica accertata dalla perizia medico-legale.
In base al valore percentuale e all'età del danneggiato è possibile risalire alla somma di denaro spettante a titolo di danno.

Necessari i regolamenti per le spese di rappresentanza

Interviene sulle spese di rappresentanza la Corte dei Conti Campania, che con la delibera 77/2019 si esprime su un'amministrazione locale, con particolare evidenza alle modalità richieste per l'effettuazione delle stesse.
A parere dei magistrati contabili, "le spese di rappresentanza, in quanto non necessarie, sono da considerarsi come recessive rispetto ad altre voci di spesa pubblica".
Per tale motivo sono sottoposte agli specifici vincoli di contenimento tra cui l'adozione di un "apposito regolamento delle spese di rappresentanza, che nel garantire la trasparenza, imparzialità, efficacia ed economicità della gestione delle spese di rappresentanza, costituisce, infatti, attuazione del principio di buon andamento della pubblica amministrazione sancito dall'articolo 97 della Costituzione. Il Regolamento ha lo scopo di: garantire il contenimento della spesa pubblica; uniformare la gestione al rispetto della normativa vigente e dei principi elaborati dalla giurisprudenza contabile; semplificare le procedure amministrative e contabili dell'attività propedeutica e consequenziale alle spese di rappresentanza".

Salario accessorio, le deroghe al tetto ribadite dal MEF

Il Ministero dell'Economia e delle finanze ha pubblicato un parere (numero 257831) nel quale sono riepilogate tutte le risorse accessorie poste in deroga ai limiti stabiliti dall'articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017. Ritengo utile in questo periodo di verifica dei fondi anno 2019 rinnovare tale elenco di deroghe. Secondo il Mef, nella relazione illustrativa e tecnica al Dlgs 75/2017 - sono state indicate una serie di deroghe ai limiti di crescita del salario accessorio rispetto a quello stanziato nel 2016.

Derogano al principio del contenimento del salario accessorio:

a- le risorse non utilizzate del fondo dell'anno precedente (si tratta delle risorse fisse);

b- le economie riferite alle prestazioni di lavoro straordinario dell'anno precedente;

c- i compensi professionali dei legali interni in presenza di sentenze favorevoli derivanti da condanna alle spese della controparte;

d- i compensi Istat riferiti al censimento della popolazione residente;

e- le sponsorizzazioni, accordi di collaborazione e conto terzi per le attività non ordinariamente rese, con la sola eccezione della Corte ligure che nella delibera n. 105/2018 ha espresso un orientamento favorevole limitatamente ai rapporti con soggetti privati;

f- i fondi di derivazione comunitaria.

La giurisprudenza contabile ha, inoltre, indicato altre **ulteriori risorse non soggette ai limiti di crescita** del salario accessorio. **Rientrano nella deroga:**

a-i piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (articolo 16, commi 4 e 5, del Dlgs 98/2011);

b- i proventi del codice della strada limitatamente alla quota eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente per la parte eventualmente confluita, in aumento nel Fondo delle risorse decentrate e destinata all'incentivazione di specifiche unità di personale di polizia locale effettivamente impegnate, nell'ambito dei suddetti progetti, in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro.

Il legislatore, infine, è intervenuto in modo puntuale prevedendo ulteriori risorse escluse in presenza delle indicazioni previste dalla normativa:

a- le prestazioni del personale di polizia locale con oneri conto terzi (articolo 22, comma 3 bis, del Dl 50/2017);

b- l'armonizzazione del trattamento accessorio del personale dei centri per l'impiego (articolo 1, comma 799, della legge 205/2017);

c- l'armonizzazione del trattamento accessorio del personale delle città metropolitane e delle province trasferito ad altre pubbliche amministrazioni (articolo 1, comma 800, della legge 205/2017);

d- le risorse dei rinnovi contrattuali destinate ai fondi per il trattamento economico accessorio del personale (articolo 11, comma 1, legge 12/2019);

e- gli incentivi tributari (articolo 1, comma 1091, legge 145/2018).

Conto del personale: i dati entro il 15 giugno

Le P.A. hanno tempo fino al 15 giugno per trasmettere al M.E.F. i dati necessari alla compilazione del conto annuale del personale.

Lo ha reso noto la Ragioneria generale dello Stato, diramando la consueta circolare (la n. 15/2019) con le indicazioni operative necessarie all'adempimento.

In effetti, la tabella di marcia originaria prevedeva che i termini della rilevazione fossero fissati dal 16 maggio al 31 maggio, ma il completamento della procedura amministrativa per l'emanazione della circolare ha richiesto tempi più lunghi del previsto, prorogandola comunicazione alla metà del prossimo mese.

Il conto annuale fa parte dei flussi informativi del Sistema statistico nazionale (Sistan) e coinvolge circa 10 mila istituzioni pubbliche, per le quali l'invio dei dati è obbligatorio.

Molteplici le finalità: le informazioni acquisite consentono, ad esempio, alla Corte dei conti di predisporre il referto sul costo del lavoro da presentare al parlamento e di utilizzare le informazioni raccolte per le attività di certificazione degli oneri contenuti nelle relazioni tecniche dei contratti collettivi di lavoro del pubblico impiego; al governo di adottare decisioni di finanza pubblica in tema di pubblico impiego e di quantificare gli oneri dei contratti e degli incrementi retributivi del personale statale non contrattualizzato; all'Aran di quantificare gli oneri per i rinnovi contrattuali e di predisporre il rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti.

Le principali novità sono certamente quelle che interessano la rilevazione della contrattazione integrativa riferita al 2018, la quale raccoglie il primo anno di operatività dei contratti collettivi nazionali di lavoro del personale non dirigente 2016-2018.

Riforma della PA targata Buongiorno: promossa con riserve dalla Corte dei Conti

La Corte dei Conti promuove, con alcune riserve, la riforma della PA targata Giulia Bongiorno. Il ddl delega è da apprezzare nella parte in cui rimette mano alla riforma della dirigenza lasciata incompleta dalla delega Madia (dlgs 124/2015).
Piace la centralizzazione delle procedure concorsuali, la differenziazione delle prove (teoriche e pratiche) a seconda dei profili da reclutare, la possibilità di effettuare concorsi su base territoriale e anche l'utilizzo di strumenti informatici per le selezioni. Piace meno la previsione, nella fase del reclutamento e in occasione delle progressioni di carriera, di verifiche psico-attitudinali o tendenti ad accertare la propensione al lavoro di gruppo.
Si tratta, infatti, di un tipo di valutazione sinora riservata agli appartenenti alle forze armate e ai corpi di polizia che per la prima volta viene estesa ai dipendenti civili della PA. Dinanzi alla commissione lavoro del Senato, la Corte dei Conti ha espresso perplessità anche sulla possibilità di attribuzione di compiti di supporto al processo di valutazione a soggetti esterni alla pubblica amministrazione.
Il ddl dovrebbe contenere norme più precise chiarendo, ad esempio, i requisiti di professionalità che tali valutatori esterni dovranno avere, nonché la natura giuridica del loro rapporto con l'amministrazione e l'entità dei compensi.
Per quanto riguarda la dirigenza auspica che la riforma realizzi un equilibrato rapporto tra competenze di tipo manageriale e conoscenze specifiche legate alla particolarità dei singoli incarichi da ricoprire.
Per quanto riguarda la mobilità collettiva, la Corte valuta positivamente la risoluzione del rapporto di lavoro per il personale in disponibilità in caso di mancata accettazione di due proposte di ricollocazione nell'arco di 24 mesi.

Concorsi Campania: bando per 10mila posti in arrivo

Il Governatore della Campania, Vincenzo De Luca, ha annunciato che a giugno partirà il concorso per 10mila posti negli Enti locali della Campania. Il bando dovrebbe essere emanato entro il mese di maggio. È stato deciso dal Ministero della Pubblica amministrazione infatti di gestire le procedure regionali per l'assunzione di molte migliaia di profili professionali con una piattaforma unica raggiungibile all'indirizzo **www.concorsiuniciregionali.gov.it** (portale della funzione pubblica) che conterrà le informazioni per diversi concorsi regionali con i quali saranno individuate le figure da utilizzare negli enti locali aderenti.
Per il concorso Campania ormai imminente è il possibile scaricare il manuale operativo per le procedure di caricamento dati da parte delle amministrazioni, la tabella dei profili richiesti, con le mansioni che andranno a ricoprire nonché l'elenco degli enti che hanno aderito all'iniziativa regionale. Il concorso Campania 2019 si svolgerà con una prova preselettiva con quiz di logica e cultura generale per tutti i profili a concorso e una fase successiva con prove scritte con quesiti sulle tematiche tecniche specifiche dei vari profili professionali. Saranno richieste inoltre conoscenze linguistiche e informatiche. Le prove dovrebbero svolgersi entro il mese di luglio e le prime assunzioni sono previste per settembre, secondo quanto affermato dal Governatore.

Condotta antisindacale del Comune di Stella Cilento: arriva la condanna del Tribunale di Vallo della Lucania

Nuova interessantissima sentenza a tutela dei diritti del mondo del lavoro.

La nostra Segreteria, parte ricorrente ed assistita dall'avvocato **Monica Ferraioli**, ha dedotto che il Comune di Stella Cilento ha assunto un comportamento antisindacale avendo adottato la delibera di Giunta comunale n. 16 del 04/03/2019, con la quale veniva non soltanto deliberato di approvare il Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021 ma con la quale si determinavano, altresì, i profili professionali dei dipendenti della dotazione organica, per Area e Categoria, con conseguente modifica ed individuazione di tali profili professionali, senza alcuna preventiva informazione e confronto con le R.S.U. e gli organismi locali in violazione degli artt. 4 e 5 del CCNL di categoria.

Al riguardo il Comune di Stella Cilento, costituitosi in giudizio, ha dedotto che la Giunta Comunale non aveva inteso operare alcuna individuazione ovvero rideterminazione dei profili professionali dei dipendenti inseriti in pianta organica, evidenziando che il redattore, nella parte dispositiva del punto 2) della delibera, era incorso in un errore materiale.

Il Giudice evidenzia che dagli atti di causa emerge che il Comune di Stella Cilento ha provveduto all'individuazione e rideterminazione dei "profili professionali" dei dipendenti della pianta organica senza, tuttavia, aver preventivamente informato i soggetti sindacali, in evidente violazione degli artt. 4 e 5 del CCNL di categoria relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016/2019, che prevede espressamente tale obbligo di preventiva informazione ai soggetti sindacali "degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare", tra le quali vi rientrano quelle concernenti l'individuazione del profili professionali, con obbligo successivo di incontro nel caso in cui questi ultimi organismi sindacali lo richiedano.

Pertanto, alla luce dei principi normativi e giurisprudenziali sopra riportati, tale comportamento del datore di lavoro verso il sindacato integra oggettivamente una condotta antisindacale.

I diritti di rogito ai Segretari sono al lordo degli oneri

I diritti di rogito vanno liquidati ai segretari al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap.

Lo ha stabilito la Corte conti Campania, nella recente deliberazione n. 95/2019. I giudici hanno confermato la validità dell'orientamento espresso dalla Sezione delle autonomie nella deliberazione n. 21/2015.

Quest'ultima è stata poi modificata dalla successiva deliberazione n. 18/2018, che ha sancito la spettanza dell'emolumento non solo ai segretari comunali di fascia C, ma anche a quelli appartenenti alle fasce professionali A e B, qualora esercitino le loro funzioni presso enti nei quali siano assenti figure dirigenziali. A questo punto, però, si è aperto un nuovo fronte di discussione in merito alla corretta quantificazione delle somme destinate al pagamento.

Il dubbio è se queste debbano essere considerate al loro o al netto.

Per la prima tesi, si è espressa la sezione Lombardia (deliberazione n. 366/2018), mentre di diverso avviso è la sezione Veneto (deliberazione n. 400/2018).

La Sezione campana ha aderito alla anch'essa alla soluzione **al lordo**, ritenendo ancora valido il principio di diritto espresso dalla sezione Autonomie.

UILFPL SALERNO

Il Notiziario DELLA POLIZIA LOCALE

Polizia locale, se ne parla al Ministero dell'Interno

Il 30 aprile è proseguito il confronto sulle problematiche della Polizia Locale presso il Ministero dell'Interno. In rappresentanza del Governo i sottosegretari on. Molteni ed on. Sibilia hanno incontrato le organizzazioni sindacali rappresentative FPCGIL, FPCISL, UILFPL e CSA. I sottosegretari hanno ribadito l'intenzione di procedere ad un confronto collaborativo e costruttivo con le organizzazioni sindacali rappresentative della categoria, per giungere ad una definizione organica e coerente dell'attuale ruolo assunto dalla Polizia Locale, nel complesso sistema della sicurezza integrata.

Sono stati individuati tre filoni sui quali agire celermente:

1)Ampliamento delle tutele per chi opera nel settore;

2) Potenziamento dei sistemi di formazione;

3) Riconoscimento dell'evoluzione professionale nell'ambito delle funzioni attribuite dagli attuali scenari normativi. È stato rappresentato inoltre alle OO.SS., che in Commissione Affari Costituzionali della Camera, è stato avviato l'iter per la riforma della Legge 65/86, su cui il Ministero intende contribuire fattivamente per una sua rapida approvazione.

La UILFPL ha proposto di dare contezza alle numerose aspettative in essere, istituendo un Tavolo Tecnico, che possa incontrarsi con continuità per concretizzare sia le questioni relative alla riforma complessiva che sui singoli interventi normativi, inseribili in percorsi già avviati. È stato inoltre chiesto di escludere dai tetti del salario accessorio, utili per la contrattazione decentrata, le risorse derivanti dal 208 del CdS, attualmente sottoposte ai vincodell'articolo 23, 2°comma, del D.Lgvo 75/2017.

Nel merito, è stata data immediata disponibilità, da parte dei Sottosegretari, ad intervenire intanto per il riconoscimento del lavoro gravoso, per l'eliminazione della trattenuta in caso di malattia nei primi 10 gg di assenza, per accedere gratuitamente alle banche dati della Motorizzazione e del PRA, per eliminare dai vincoli del salario accessorio i fondi del 208 del CdS appositamente stanziati. È stata inoltre confermata la volontà di assicurare il riconoscimento dell'indennità di ordine pubblico per i servizi disposti o richiesti dalle Questure ed il necessario potenziamento della formazione, con un effettivo coinvolgimento delle Regioni, anche tramite l'istituzione di scuole o accademie ed infine un definitivo chiarimento rispetto ai limiti territoriali al porto dell'arma.

Un incontro, quindi, sostanzialmente positivo anche alla luce degli impegni assunti dal Governo in merito alla necessità di dare continuità al tavolo di confronto e alla ridefinizione del sistema delle tutele per gli appartenenti ai Corpi e Servizi di Polizia Locale.

All'interno:

pagina 17
Micromobilità elettrica, passi veloci verso la sperimentazione su strada
pagina 18
Legittima difesa, la legge è operativa ma restano i dubbi di Mattarella
pagina 19
- Diminuisce la sanzione sui cartelli pubblicitari installati in modo difforme dall'autorizzazione
- In materia di ordinanze, la regola della competenza dirigenziale è derogata dal Codice dell'Ambiente
pagina 20
- La Cassazione: il verbale che reca la descrizione di una violazione direttamente percepita dall'agente riveste fede privilegiata
- Un tetto agli incentivi dai proventi delle multe
pagina 21
Incentivi da multe e fondo Perseo: obbligatorio destinarvi le quote stabilite derivanti dalle sanzioni amministrative riscosse

Micromobilità elettrica, passi veloci verso la sperimentazione su strada

Saranno ammessi solo hoverboard, segway, monopattini e monowheel. Spunta l'ipotesi guida solo a maggiorenni o a minorenni con patentino AM

I dirigenti del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti hanno inviato, in questi giorni, a varie Istituzioni lo schema di decreto relativo alla sperimentazione della micromobilità elettrica, previsto dalla Legge di Bilancio 2019, al fine di ricevere osservazioni utili a migliorarne il testo, prima della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Molte le novità del decreto, composto da 7 articoli e 3 allegati anche con fotografie e la descrizione dei modelli dei veicoli, fino ad oggi non contemplati dal Codice della Strada, ma ormai utilizzati da decine di migliaia di persone ogni giorno.

L'intento è quello di indicare le modalità di attuazione e gli strumenti operativi per la sperimentazione della circolazione su strada, che sarà consentita solo in ambito urbano e limitatamente a determinate infrastrutture stradali.

Alla sperimentazione sono ammessi esclusivamente **hoverboard**, **segway**, **monopattini** e **monowheel**.

Dovranno essere dotati di segnalatore acustico e con un motore elettrico avente potenza nominale massima non superiore a 500watt.

Da mezz'ora dopo il tramonto, durante la notte e di giorno, quando le condizioni atmosferiche richiedano l'illuminazione, i mezzi sprovvisti di luce bianca o gialla fissa e posteriormente di catarifrangenti rossi o di luce rossa fissa, non potranno essere utilizzati ma solo condotti o trasportati a mano.

Obbligo di giubbotto o bretelle retroriflettenti ad alta visibilità di sera e notte per il segway e il monopattino elettrico quando circolino su strade ricadenti in zona 30 o su pista ciclabile.

I dispositivi in grado di sviluppare velocità superiori ai 20 km/h dovranno essere dotati di regolatore di velocità, mentre per poter essere utilizzati nelle aree urbane, attraverso il regolatore, non potranno superare la velocità di 6 km/h.

Saranno i comuni, con apposita ordinanza ai sensi dell'articolo 7 del Codice della Strada ad autorizzarne la sperimentazione, in base ad una apposita tabella che indica per ogni tipo di mezzo, l'area ammessa alla circolazione (ad esempio le piste ciclabili, i percorsi promiscui pedonali e ciclabili, aree pedonali e le zone 30), e la relativa velocità consentita.

Sarà prima una apposita delibera di Giunta comunale ad approvare il piano della sperimentazione della micromobilità elettrica, andando a regolamentarne oltre che la circolazione anche la sosta.

A tal proposito i comuni dovranno installare nuova segnaletica indicata nell'allegato 3 al decreto.

I dispositivi elettrici in argomento possono essere condotti solo da maggiorenni o, se minorenni, (ed è clamorosa la proposta del MIT) che siano titolari almeno di patente categoria AM.

Vietato inoltre il trasporto di passeggeri o cose e ogni forma di traino.

Vengono richiamate le norme dell'articolo 182 del Codice della Strada (circolazione dei velocipedi), quando vengono percorse le piste ciclabili o i percorsi promiscui pedonali e ciclabili, con riferimento al comma 10, mentre l'utilizzo in aree pedonali vedrà l'applicazione dell'articolo 190 del CdS (comportamento dei pedoni).

La sperimentazione potrà essere autorizzata entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto, e non potrà avere una durata superiore ai 24 mesi dalla predetta data, con un minimo di 12 mesi.

I comuni dovranno comunicare al MIT la volontà di accedere alla sperimentazione entro 30 giorni dall'adozione dei provvedimenti, ed entro tre mesi dal termine della sperimentazione andrà inviata una relazione sui risultati conseguiti.

Legittima difesa, la legge è operativa ma restano i dubbi di Mattarella

Per il Presidente esistono diverse perplessità in ordine alla determinazione del "grave turbamento", ma anche sulla mancata assunzione delle spese di giudizio a carico dello Stato se l'esercizio avviene fuori dal domicilio

Le legge sulla legittima difesa è stata firmata il 26 aprile dal Presidente della Repubblica.

Contestualmente, il Capo dello Stato ha scritto una lettera indirizzata ai presidenti del Senato e della Camera e al presidente del Consiglio.

Nella missiva viene evidenziato che il provvedimento "Si propone di ampliare il regime di non punibilità a favore di chi reagisce legittimamente a un'offesa ingiusta" sottolineando che il "fondamento costituzionale è rappresentato dall'esistenza di una condizione di necessità".

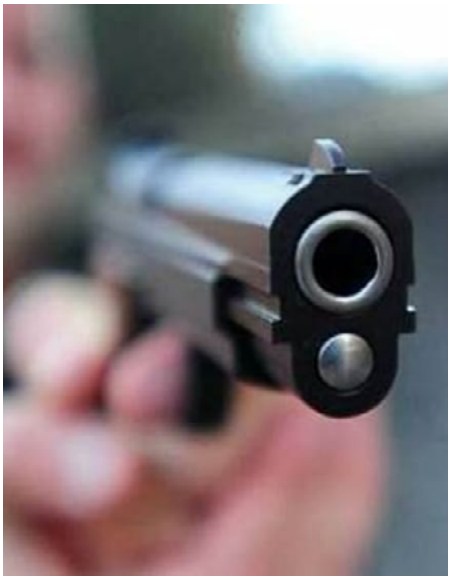
Inoltre il Capo dello Stato rimarca che "la nuova normativa non indebolisce né attenua la primaria ed esclusiva responsabilità dello Stato nella tutela della incolumità e della sicurezza dei cittadini, esercitata e assicurata attraverso l'azione generosa ed efficace delle Forze di Polizia".

Relativamente al "rilievo decisivo" attribuito allo stato di "grave turbamento", per Mattarella "è evidente che la nuova normativa presuppone, in senso conforme alla Costituzione, una portata obiettiva del grave turbamento e che questo sia effettivamente determinato dalla concreta situazione in cui si manifesta".

Ancora, osserva il presidente della Repubblica, "l'articolo 8 della legge stabilisce che, nei procedimenti penali nei quali venga loro riconosciuta la legittima difesa "domiciliare", le spese del giudizio per le persone interessate siano poste a carico dello Stato, mentre analoga previsione non è contemplata per le ipotesi di legittima difesa in luoghi diversi dal domicilio".

Infine, "l'articolo 3 della legge in esame subordina al risarcimento del danno la possibilità di concedere la sospensione condizionale della pena, nel caso di condanna per furto in appartamento o per furto con strappo ma che lo stesso non è previsto per il delitto di rapina".

Un trattamento differenziato tra i due reati non è ragionevole poiché - come indicato dalla Corte costituzionale, nella sentenza n. 125 del 2016 - "gli indici di pericolosità che possono ravvisarsi nel furto con strappo si rinvengono, incrementati, anche nella rapina".



Al di là di errori di carattere tecnico il cuore delle notazioni fatte dal Quirinale sta in questo: perché la difesa sia legittima deve continuare a sussistere la necessità di difendersi da un pericolo attuale (ossia in atto, contemporaneo) di un'offesa ingiusta.

L'introduzione del concetto di "grave turbamento" non può essere invocato "soggettivamente" da chi ha sparato.

Se fosse una scriminante sempre e comunque ognuno che ha sparato potrebbe dire di essere stato in stato di grave turbamento per evitare il processo per eccesso di legittima difesa.

Bisogna invece che questo stato di cose venga riconosciuto in maniera obiettiva

Diminuisce la sanzione sui cartelli pubblicitari installati in modo difforme dall'autorizzazione

I giudici della Corte Costituzionale, con la sentenza n. 113 del 10 maggio 2019, hanno dichiarato incostituzionale il comma dodicesimo dell'articolo 23 del codice della strada, installazione di cartelli in modo difforme all'autorizzazione in quanto la violazione delle prescrizioni devono ricadere nel comma undicesimo.

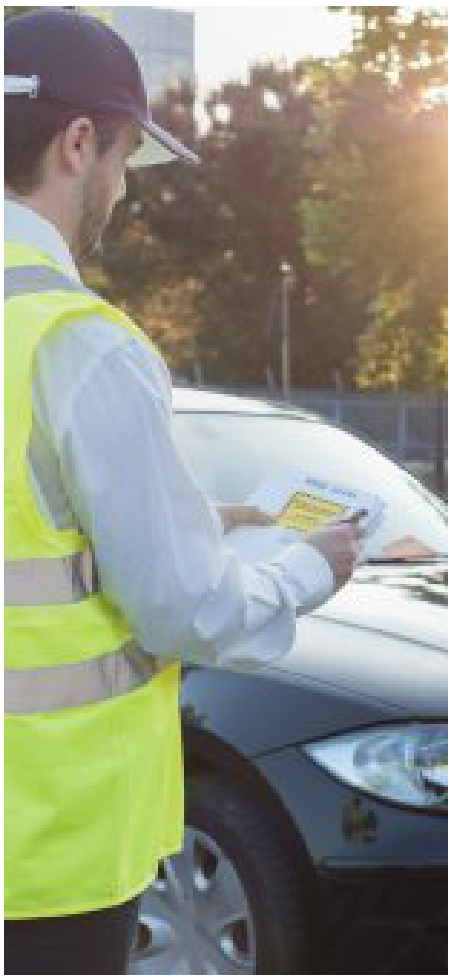
Il Tribunale di Verona sollevava questione di legittimità costituzionale dell'articolo 23, comma dodicesimo, per contrasto con l'articolo 3 della Costituzione, sotto il duplice profilo della eguaglianza e della ragionevolezza.
La collocazione di un cartello pubblicitario in modo difforme dall'autorizzazione ex articolo 23, comma dodicesimo sarebbe irragionevolmente sanzionata in misura (da euro 1.388,00 a euro 13.876,00) significativamente superiore rispetto a quella (da euro 422,00 a euro 1.695,00) entro cui è contenuta la sanzione comminata dal comma undicesimo dello stesso articolo 23, applicabile anche alla ben più grave infrazione costituita dalla installazione di cartelli abusivi, radicalmente cioè non autorizzati.
La Corte ha ritenuto illegittima la forte sanzione prevista dal codice della strada per l'installazione di cartelli pubblicitari in modo difforme dall'autorizzazione. Detta sanzione deve essere ribassata e allineata a quella applicabile in caso di mezzi pubblicitari abusivi.
Il nuovo regime sanzionatorio della infrazione sub comma 12 dell'articolo 23, così estemporaneamente introdotto dal legislatore del 2011, è manifestamente irragionevole.
Ciò sia per la contraddittoria inversione della risposta sanzionatoria, all'interno delle ipotesi elencate nel predetto articolo 23, che finisce con il punire più severamente la condotta di installazione non conforme a prescrizione autorizzativa, innegabilmente connotata da minor disvalore rispetto a quella di installazione di cartello pubblicitario del tutto priva di autorizzazione; sia per l'eccessiva e non proporzionata misura dell'aumento della sanzione, relativa alla infrazione meno grave in materia di pubblicità, operato senza alcuna plausibile ragione.
E ciò, per di più, con il duplice distorsivo effetto di rendere, per un verso, più conveniente per il privato la condotta totalmente abusiva e, per altro verso, ampiamente più remuneratoria per l'autorità di vigilanza la verifica di conformità dei cartelli autorizzati.

In materia di ordinanze, la regola della competenza dirigenziale è derogata dal Codice dell'Ambiente

Se è vero che la competenza dirigenziale alla firma delle ordinanze è scandita dagli articoli 50, 54 e 107 del TUEELL, occorre non dimenticare che quando una legge, successiva al TUEELL, assegna la competenza alla sottoscrizione dell'ordinanza direttamente al sindaco, di quest'ultimo resta la competenza.
Questa è la posizione di una parte della giurisprudenza amministrativa. Da ultimo è stato infatti affermato che: "L'articolo 192, comma 3, del decreto legislativo 152/2006 è una norma speciale che attribuisce al sindaco la competenza a disporre con ordinanza le operazioni necessarie alla rimozione ed allo smaltimento dei rifiuti di cui all'articolo 192, comma 2 del medesimo D.Lsg. 152/2006, la cui disciplina prevale su quella di cui all'articolo 107, comma 5, del decreto legislativo 267/2000".
Il Collegio ha rimarcato che: "L'articolo 192, comma 3, del decreto legislativo 152 del 2006, che è norma speciale sopravvenuta rispetto all'articolo 107, comma 5, del decreto legislativo 267 del 2000, attribuisce espressamente al sindaco la competenza a disporre con ordinanza le operazioni necessarie alla rimozione ed allo smaltimento dei rifiuti previste dal comma 2. La disposizione sopravvenuta prevale sul disposto dell'articolo 107, comma 5, del decreto legislativo 267 del 2000 (Cons. Stato, V, 11 gennaio 2016, n. 58; id. 29 agosto 2012 n. 4635; id., 12 giugno 2009 n. 3765; id., 10 marzo 2009 n. 1296; id., 25 agosto 2008 n. 4061)".
Quindi siamo in presenza di un'eccezione alla regola della competenza dirigenziale.

La Cassazione: il verbale che reca la descrizione di una violazione direttamente percepita dall'agente riveste fede privilegiata

Il verbale di un agente testimone della trasgressione fa fede privilegiata. Lo sta stabilito la Corte di Cassazione, VI sezione civile, con la sentenza 7217 del 13 marzo 2019.
Questi i fatti: viene proposta opposizione avverso due verbali emessi dalla Polizia Municipale di Roma, con i quali erano state rispettivamente contestate la violazione per circolazione contra legem all'interno della zona ZTL e per avere percorso, a marcia indietro, un tratto di strada in senso opposto a quello consentito.
Gli Ermellini rigettano il ricorso puntualizzando che la Corte ha avuto modo di precisare, a sezioni unite, che nel giudizio di opposizione ad ordinanza ingiunzione relativo al pagamento di una sanzione amministrativa è ammessa la contestazione e la prova unicamente delle circostanze di fatto della violazione che non sono attestate nel verbale di accertamento come avvenute alla presenza del pubblico ufficiale, o rispetto alle quali l'atto non è suscettibile di fede privilegiata per una sua irrisolvibile contraddittorietà oggettiva.
Mentre è riservata al giudizio di querela di falso, nel quale non sussistono limiti di prova e che è diretto anche a verificare la correttezza dell'operato del pubblico ufficiale, la proposizione e l'esame di ogni questione concernente l'alterazione nel verbale, pur se involontaria o dovuta a cause accidentali, della realtà degli accadimenti e dell'effettivo svolgersi dei fatti.
La Corte nel caso de quo ritiene che la tesi proposta non solo sfugge a qualunque verifica di legittimità, ma, ancor prima al vaglio di merito, evocando una situazione dei



luoghi, includente la constatazione del preciso posizionamento degli accertatori in relazione al veicolo in movimento, le capacità visive di costoro, la presenza o meno di ostacoli, che non potrebbe mai essere fonte di una irrisolvibile oggettiva contraddittorietà, in quanto, a dar fede per comodità espositiva all'asserto del ricorso, l'impossibilità della visione risulta indissolubilmente dipendente dal fatto che gli osservatori, come birilli immobili, non abbiano neppure avanzato di qualche passo, così precludendosi la visione del mezzo in movimento, che non era certo immaginato, stante che la stessa parte ricorrente aveva approntato una, invero, inaccettabile discolpa che confermava la retromarcia controsenso.

Un tetto agli incentivi dai proventi delle multe

La quota dei proventi delle sanzioni amministrative per violazioni del Codice della strada che gli enti possono destinare al fondo risorse decentrate per gli incentivi monetari da corrispondere al personale della polizia locale sono soggetti al tetto massimo previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 75/2017.
Lo ha chiarito la Corte dei conti - sezione delle autonomie - con la recente deliberazione 5/2019, pronunciandosi sulla questione di massima sollevata dalla Sezione regionale di controllo per Lombardia.
L'unico caso in cui il tetto non si applica è quello in cui l'ente destina agli incentivi del personale della polizia locale la quota di proventi contravvenzionali eccedente le riscossioni del precedente esercizio, utilizzando così, per l'attuazione dei progetti, solo le maggiori entrate effettivamente ed autonomamente realizzate dal medesimo personale.
In tale circostanza, per la parte in cui i maggiori proventi riscossi confluiscono nel fondo risorse decentrate in aumento, rispetto ai proventi da sanzioni in esso affluiti nell'esercizio precedente, l'operazione risulterebbe assolutamente neutra sul piano del bilancio, sicché, nel caso in cui i maggiori proventi non fossero diretti a remunerare il personale per le ordinarie mansioni lavorative, ma venissero utilizzati per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale, la fattispecie così delineata non sarebbe da includere nelle limitazioni di spesa, in quanto estranea alla ratio che costituisce il fondamento del divieto.

Incentivi da multe e fondo Perseo: obbligatorio destinarvi le quote stabilite derivanti dalle sanzioni amministrative riscosse

Sciolte dall'Aran, in una recente risposta, le ultime riserve che facevano intravedere agli enti la possibilità di continuare ad alimentare le posizioni individuali create presso fondi aperti e finanziate annualmente dalla quota di proventi derivanti dalle violazioni del codice della strada.

L'incertezza riguardava, in particolare, le posizioni dei singoli agenti di Polizia municipale già attivate presso Fondi aperti prima del rinnovo contrattuale.

La destinazione di tali proventi al di fuori del fondo negoziale chiuso è stata legittimata per lungo tempo dalla stessa Funzione pubblica e giustificata dal quadro normativo di riferimento piuttosto incerto.

La formulazione contrattuale dell'articolo 56-quater, infatti, fa salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali, e questo aveva condotto gli enti a ritenere che fosse possibile, solo per le posizioni già attivate presso altri fondi aperti prima del 21 maggio 2018, continuare a alimentarle.

Al riguardo il Fondo Perseo Sirio, congiuntamente all'Anci, si erano già espressi in una comunicazione del settembre del 2018 che aveva raggiunto gli enti, nella quale si precisava a chiare lettere che dal 21 maggio 2018 non sarebbe più stato possibile, nemmeno per le adesioni già intervenute a Fondi aperti, proseguire nella destinazione di quei proventi a fondi diversi dal Fondo Perseo Sirio.

Si attendeva una conferma da parte dell'Aran che è arrivata in risposta alla richiesta di un ente.

L'Aran risponde precisando che a decorrere dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del contratto del 21 maggio 2018, è fatto obbligo destinare le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dagli enti, nella quota da questi determinata (articolo 208 del decreto legislativo 285/1992), al Fondo Perseo Sirio e che tale obbligo riguarda tutto il personale destinatario in servizio presso l'ente.

L'Agenzia conclude precisando che al Fondo negoziale devono essere destinati tutti i proventi contravvenzionali riscossi dagli enti, compresi quelli liquidati nel 2018 anche se riferiti all'anno precedente.

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 31 maggio 2019

Progetto grafico
e consulenza giornalistica
Gigi Di Mauro