

L'editoriale del Segretario generale provinciale Donato Salvato

Quell'arroganza così pericolosa per la Sanità

Il nostro Paese, insieme al resto d'Europa, è impegnato nella gestione di questa nuova e pericolosa ondata di contagi, la cosiddetta fase 2.

Noi Campani in realtà non abbiamo vissuto in modo drammatico la prima fase della pandemia.

Oggi siamo tra le Regioni dove il virus è più attivo e dove sembra che emerga con maggior drammaticità la fragilità del nostro sistema sanitario.

Serve una effettiva leale collaborazione di tutti per uscire da questa emergenza.

Da mesi, proprio in previsione della fase attuale, con note rivolte alle Autorità Regionali e Territoriali, noi come Segreteria Uil Fpl stiamo invocando a gran voce una serie di misure che mirino soprattutto a potenziare il livello territoriale dell'assistenza, ad implementare un solido sistema di accertamento diagnostico, l'assunzione di infermieri di comunità e di famiglia, l'attivazione e il successivo potenziamento delle Unità Speciali di Continuità assistenziale, un piano ospedaliero che distingua nettamente le strutture assistenziali Covid da quelle non Covid, per garantire che i livelli di assistenza di tutte le altre patologie sia garantito in sicurezza e non generi timore e quindi rinuncia alle cure in chi ha



necessità di usufruirne.

Ciò come abbiamo stigmatizzato, per evitare che, terminata questa fase pandemica, e terminerà, dovremo stilare due elenchi di morti, quelli per Covid e quelli per mancanza di assistenza ordinaria per le varie patologie.

Abbiamo richiesto e sollecitato che le strutture dirigenziali della sanità devono muoversi all'unisono e non ognuna slegata dall'altra e per questo abbiamo richiesto che l'Asl e l'Azienda Ospedaliera avessero una mente gestionale unica che facesse da collante e da sintesi in un progetto unico di assistenza.

Nessun riscontro ad oggi è pervenuto ma noi continueremo a gridare le nostre idee non perché siamo detentori della verità ma perché riteniamo di rappresentare e di riportare i suggerimenti di chi quotidianamente vive in prima persona e sulla sua pelle la realtà della organizzazione sanitaria, ovvero la voce dei tanti operatori medici, infermieri, Oss e di tutti coloro che sono il motore del sistema sanitario salernitano.

Sono passaggi fondamentali per supportare tutto il personale sanitario e socio-sanitario nell'esercizio della loro funzione assistenziale

ed evitare l'inappropriato sovraccarico degli ospedali e che si possa morire in ambulanza in attesa di un ricovero.

Non può esservi arroganza di potere ma solo consapevolezza che insieme si può vincere.

Noi come Segreteria Territoriale ciò lo stiamo sollecitando a gran voce già dalla prima fase, assistendo al contrario ad una corsa isolata di ogni struttura sanitaria, al si sal-

***L'indice
è a pagina 2***

L'editoriale continua a pagina 3

In questo numero:

pagina 3

Anticipo Tfr/Tfs ai dipendenti pubblici: finalmente al via dal 18 novembre

pagina 4

SPECIALE COVID-19: giurisprudenza e guide pratiche

pagina 10

ULTIMI PARERI EMESSI DALL'ARAN: dal Covid alle indennità

pagina 12

- Funzione Pubblica, assunzioni nella PA con graduatorie concorsi precedenti: un chiarimento
- Incarichi esterni ai pensionati, è confusione tra i giudici amministrativi e contabili

pagina 13

SPECIALE FERIE: norme, pareri, sentenze

pagina 15

- Le mansioni superiori svolte di fatto dal dipendente vanno retribuite
- La discrezionalità delle scelte amministrative non impedisce il vaglio della Corte dei Conti

- pagina 16

Speciale contrattazione: come procedere per adeguare il fondo “contrattazione decentrata”

pagina 17

- Anche i Comuni non virtuosi possono effettuare nuove assunzioni
- Bozza della legge di Bilancio 2021: rinviato rinnovo R.S.U.

pagina 18

- Protocollo 24 aprile 2020 sugli ambienti di lavoro
- La Corte dei Conti sulle spese di rappresentanza

pagina 19

Posizioni organizzative, l'ARAN fa il punto sulla retribuzione di risultato

pagina 20

IL NOTIZIARIO DELLA POLIZIA LOCALE

PIÙ SEMPLICE GUARDARE OLTRE

Lavori nella pubblica amministrazione?

Finalmente le agevolazioni che stavi aspettando per la tua pensione complementare

 **TASSE**  **VANTAGGI FISCALI**

FOND
PERSEO SIRIO

Segue dalla prima

vi chi può o IO sono il capo e non ho bisogno di nessuno, adottando decisioni solitarie e spesso improvvisate dovute più alla situazione contingente che ad una idea di programmazione.

Per questo rinnoviamo l'invito alla massima collaborazione per riuscire a colmare queste lacune in un momento emergenziale come questo, attraverso i principi di massima precauzione, adeguatezza e proporzionalità al fine di non lasciare indietro nessuno.

Ce lo chiedono i tanti morti che quotidianamente continuano ad aumentare sempre di più, come in un bollettino di guerra, a dimostrazione del fallimento delle nostre azioni.

Se questa nostra società occidentale che si definisce umana e solidale dovesse arrivare a decidere a chi fornire assistenza, perché non è in grado di fornirla a tutti in eguale misura ed intensità qualitativa e quantitativa, arrivando a giustificare la scelta di chi deve vivere e chi deve morire, ritengo che non è migliore di quella paventata del regime nazista e forse, come insegna la storia è arrivata al capolinea.

Non è concepibile che la Società degli Anestesisti e Rianimatori sia stata costretta a rieditare a fine ottobre "le regole della morte".

Mi auguro che quanto riportato dalla stampa di qualche giorno fa sulla necessità di rieditare tale documento sia solo una grande fake news.

Passiamo senza indugio agli argomenti di questo mese che continuano ad interessarsi del Covid-19 sia quali nuovi provvedimenti adottati sia con opportuni chiarimenti per quelli adottati in precedenza.

Tutti i Notiziari sino ad ora pubblicati possono essere visionati nell'apposito link sul nuovo sito della nostra Segreteria Territoriale: www.uilfplsalerno.net

Donato Salvato

Anticipo Tfr/Tfs ai dipendenti pubblici: finalmente al via dal 18 novembre

L'Inps ha finalmente pubblicato le circolari con le istruzioni per richiedere l'anticipo Tfr/Tfs, accorciando i tempi canonici che variano da uno a due anni dal giorno in cui si va in pensione, ma che possono dilatarsi fino a sette anni nel caso di Quota 100.

Si potrà chiedere **fino a massimo di 45 mila euro** attraverso le banche, alle quali l'INPS assicura la piena agibilità della garanzia a supporto dell'anticipo.

Sono ora arrivate le istruzioni ufficiali Inps, con le **circolari 130/2020, n. 131** e il messaggio Inps n. **4315** del 17 novembre.

Possono chiedere dal 18 novembre l'anticipo del TFS/TFR, non ancora liquidato dall'ente erogatore:

-i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2 del D.Lgs. n. 165/2001;

-i soggetti che accedono, o che hanno avuto accesso, prima del 29 gennaio 2020 (data di entrata in vigore del D.L. n. 4/2020), al trattamento di pensione.

Occorre chiedere all'Inps la **certificazione del diritto all'anticipo**, che verrà rilasciata (oppure respinta) entro 90 giorni.

Il richiedente in possesso della predetta certificazione presenta la domanda di anticipo TFS/TFR alla banca, con allegati **questi documenti**:

-certificazione del diritto al TFS/TFR e del relativo ammontare complessivo;

-la proposta di contratto di anticipo TFS/TFR debitamente sottoscritta dallo stesso richiedente;

-la dichiarazione sullo stato di famiglia.

All'atto della presentazione di domanda di anticipo è necessario dichiarare di essere stato collocato in pensione con i requisiti di quota 100 o per pensione di vecchia o pensione anticipata ai sensi dell'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. Monti - Fornero).

Dunque, non hanno accesso all'anticipo coloro che lasciano il lavoro con altri requisiti, come le lavoratrici che accedono a Opzione donna o chi fa richiesta di Ape sociale.

La Banca non può applicare all'anticipo commissioni o altri oneri oltre il tasso d'interesse.

L'istituto di credito farà l'opportuna comunicazione all'Inps o all'ente erogatore.

Una volta arrivata la conferma con il via libera all'operazione, l'anticipo diventa operativo.

La domanda può essere presentata tramite patronato o direttamente sul sito dell'Inps, nella sezione «quantificazione», cliccando su «simulazione del Tfs o invio domanda di quantificazione del Tfs» oppure «richiesta quantificazione Tfr per dipendenti pubblici e dichiarazione beneficiari/eredi per liquidazione Tfr-Domanda».

Andando, invece, sul sito lavoropubblico.gov.it/anticipo-tfs-tfr, si troveranno gli istituti di credito presso i quali è possibile presentare la richiesta del finanziamento.

Speciale Covid-19

Personale, assenze per accertamenti Covid vanno equiparate alla presenza in servizio

In caso di quarantena con sorveglianza attiva o di isolamento fiduciario, il lavoratore che non si trovi nella condizione di malattia certificata, svolge la propria attività in modalità agile.

L'assenza dal servizio del lavoratore necessaria per lo svolgimento degli accertamenti sanitari propri, o dei figli minorenni, disposti dall'autorità sanitaria competente per il Covid-19, è equiparata al servizio effettivamente prestato.

La previsione è contenuta all'articolo 4, comma 3 del decreto ministeriale del 19 ottobre, immediatamente a seguire di un'altra disposizione di pari rilevanza nella quale è precisato che nei casi di quarantena con sorveglianza attiva o di

isolamento fiduciario, il lavoratore che non si trovi nella condizione di malattia certificata, svolge la propria attività in modalità agile.

Tali disposizioni vanno coerentemente lette alla luce del contenuto della circolare del Ministero della Salute del 12 ottobre scorso.

Il Ministero della Salute precisa che l'isolamento dei casi di documentata infezione da CoV-2 si riferisce alla separazione delle persone infette dal resto della comunità per la durata del periodo di contagiosità.

La quarantena, invece, si riferisce alla restrizione dei movimenti di persone sane per la durata del periodo di incubazione, ma che potrebbero essere state esposte a un agente infettivo, con l'obiettivo di



monitorare l'eventuale comparsa di sintomi e identificare tempestivamente nuovi casi.

Non ultimo, tra le persone infette, oggetto delle misure restrittive, ci sono anche i soggetti che non sviluppano alcuna sintomatologia e rispetto ai quali il decreto precisa che, dove gli stessi siano lavoratori, debbano svolgere la propria attività in modalità agile e non ricondurre l'assenza a malattia.

La positività al virus che impone l'isolamento e la quarantena imposta a soggetti sani a causa di un contatto diretto avuto con l'infezione, richiedono per il reinserimento nel contesto sociale /lavorativo un accertamento sanitario che si concretizza in un tampone da eseguirsi prima del rientro.

Anche la quarantena e la malattia dovute al Covid restano fuori dal computo del computo

Il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dovuta al Covid-19, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero e non è computabile ai fini del periodo di computo

La modifica dell'articolo 87, comma 1, del Dl 18/2020 è avvenuta a opera dell'articolo 26 della legge di conversione al decreto Rilancio, in vigore dal 13 ottobre scorso.

Fino al 12 ottobre i periodi di quarantena o di malattia dovuti a covid-2019 non potevano essere esclusi dal computo del computo mancando una previsione specifica che lo legittimasse.

La norma si limitava a equipararli al ricovero ospedaliero, provvedendo a specificare, attraverso una modifica all'articolo 71 del Dl 112/2008, che per gli stessi periodi non andava operata la trattenuta Brunetta.

L'equiparazione al ricovero ospedaliero vale anche per le assenze prescritte dal medico competente ai lavoratori fragili.

La ratio del quadro normativo coerente con la tutela che si vuole riconoscere al lavoro fragile è quella di escluderla dal computo del computo, riconducendola in ogni caso a sorveglianza precauzionale e quindi dovuta al Covid-19.

Gioverebbe un chiarimento da parte della Funzione pubblica in relazione alla decorrenza della previsione che esclude dal periodo di computo le richiamate assenze, sia per quelle riconducibili al lavoro fragile, sia per quelle correlate a quarantena e malattia dovuta al Covid-2019, computate fino al 12 ottobre nel periodo di computo.

Come comportarsi se scopriamo che un collega è positivo al Covid?

Che cosa fare se un collega in azienda risulta positivo? A fornire indicazioni è il “**Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro**”, firmato da Governo, sindacati e imprese e aggiornato dal Dpcm del 24 ottobre 2020.

Innanzitutto, il lavoratore deve dichiarare immediatamente la positività al datore di lavoro: se l'interessato è risultato positivo durante il lavoro, si deve procedere al suo isolamento fiduciario e a quello degli altri presenti nei locali, in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria. L'azienda deve dunque avvertire immediatamente le autorità sanitarie competenti, chiamando i numeri di emergenza per il Covid-19. Si rende necessaria la collaborazione tra il datore di lavoro e le autorità sanitarie, per definire gli eventuali contatti stretti del collega positivo al tampone Covid-19 e permettere così agli enti competenti di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena.

In attesa che i contatti stretti siano individuati, il datore può chiedere agli eventuali possibili contatti di allontanarsi dal luogo di lavoro in isolamento volontario a domicilio fino al completamento dell'indagine epidemiologica.

La presenza del caso positivo in azienda determina anche l'immediata sospensione dell'attività nel reparto produttivo o nei locali di lavoro e la necessità di provvedere all'areazione dei locali e alla disinfezione, secondo le modalità descritte nel protocollo ministeriale. Se si incarica della sanificazione o della pulizia un'impresa appaltatrice, è importante fornire un'immediata informazione riguardo al

caso di positività, affinché il datore di lavoro della ditta in appalto adotti tutte le cautele necessarie in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Se il lavoratore è invece risultato positivo al di fuori del lavoro, l'azienda deve sospendere l'attività, procedere alla sanificazione straordinaria dei locali, comunicare l'assenza al medico competente e può riprendere l'attività lavorativa, attendendo dalla Asl eventuali ul-

dalla scomparsa dei sintomi;

- **positivo a lungo termine, diventato asintomatico**: può interrompere l'isolamento dopo un periodo di 21 giorni, calcolati a partire dalla comparsa dei sintomi; i sintomi devono però essere scomparsi da almeno 7 giorni;

- **contatto stretto di caso positivo accertato**: ha l'obbligo di quarantena di 14 giorni, calcolati a partire dal giorno di ultima esposizione al caso; la quarantena può essere ri-



teriori disposizioni.

Se il lavoratore è:

- **positivo asintomatico**: può rientrare in comunità dopo un periodo di isolamento di 10 giorni, calcolati a partire dalla comparsa della positività, dopo aver eseguito un test molecolare con esito negativo;

- **positivo sintomatico**: può rientrare in comunità dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi, dopo aver eseguito un test molecolare con esito negativo; il test può essere eseguito dopo almeno 3 giorni

dotta a 10 giorni, se esegue un test antigenico o molecolare entro il decimo giorno, con riscontro negativo.



Siamo in isolamento: ecco la guida pratica per eliminare i rifiuti

L'Istituto Superiore di Sanità ha realizzato una guida pratica che contiene le corrette regole da seguire per smaltire i rifiuti domestici se si è positivi in quarantena obbligatoria:

- Non differenziare più i rifiuti di casa tua.
- Utilizza due o tre sacchetti possibilmente resistenti (uno dentro l'altro) all'interno del contenitore utilizzato per la raccolta indifferenziata, se possibile a pedale.
- Tutti i rifiuti (plastica, vetro, carta, umido, metallo e indifferenziata) vanno gettati nello stesso contenitore utilizzato per la raccolta indifferenziata.
- Anche i fazzoletti o i rotoli di carta, le mascherine, i guanti, e i teli monouso vanno gettati nello stesso contenitore per la raccolta indifferenziata.
- Indossando guanti monouso chiudi bene i sacchetti senza schiacciarli con le mani utilizzando dei lacci di chiusura o nastro adesivo.
- Una volta chiusi i sacchetti, i guanti usati vanno gettati nei nuovi sacchetti preparati per la raccolta indifferenziata (due o tre sacchetti possibilmente resistenti, uno dentro l'altro). Subito dopo lavati le mani.
- Fai smaltire i rifiuti ogni giorno come faresti con un sacchetto di indifferenziata.
- Gli animali da compagnia non devono accedere nel locale in cui sono presenti i sacchetti di rifiuti. Se NON sei positivo al tampone e NON sei in quarantena...
- Continua a fare la raccolta differenziata come hai fatto finora.
- Usa fazzoletti di carta se sei raffreddato e buttali nella raccolta indifferenziata.
- Se hai usato mascherine e guanti, gettali nella raccolta indifferenziata.
- Per i rifiuti indifferenziati utilizza due o tre sacchetti possibilmente resistenti (uno dentro l'altro) all'interno del contenitore che usi abitualmente.
- Chiudi bene il sacchetto.
- Smaltisci i rifiuti come faresti con un sacchetto di indifferenziata



Il lavoro al tempo del Covid-19: o lo si svolge da casa o in ufficio

Non è ammissibile svolgere attività lavorativa in parte in smart working e in parte in sede in modalità tradizionale nella stessa giornata.

Si sta diffondendo un metodo attuativo del lavoro agile del tutto incoerente con il sistema organizzativo che lo regola, perché sostanzialmente tende ad

organizzare l'attività lavorativa in modalità agile per segmenti orari.

In tal modo, si viola una delle principali caratteristiche del lavoro smart: l'assenza di un vincolo orario.

In primo luogo, si circoscrive l'attività agile a una fascia oraria sostanzialmente coincidente con l'orario di lavoro

mattutino o pomeridiano trasformando in lavoro agile ad ore.

Portando il lavoro agile a una frazione della giornata si riconduce la prestazione allo scambio ore di lavoro/ retribuzione, mancando all'altra caratteristica tipica dello smart working: lo svolgimento della prestazione per obiettivi e non per orario.

Una giornata lavorativa di tipo «misto» potrebbe essere prevista solo nel caso del telelavoro, perché questo, a differenza del lavoro agile, è organizzato in modo del tutto simmetrico e sovrapponibile al lavoro tradizionale nella sede, con la differenza, rispetto a questo, che l'attività lavorativa viene svolta a casa o in un locale non aziendale.

Quindi, nella stessa giornata si potrebbe prevedere anche una parte dell'effettuazione della prestazione in sede.

La giornata in smart working, invece, in quanto non caratterizzata dallo svolgimento della prestazione in alcun luogo predefinito e in un arco orario di tempo ampio, ricompreso tra la fine e l'inizio del diritto alla disconnessione, deve essere almeno nella stessa giornata integralmente svolta da remoto, nel «non luogo» e nell'irrelevanza dell'orario, che caratterizzano l'istituto.

Smart Working, buoni pasto senza regole: decidano i singoli enti!

Tra le diverse problematiche che in questi mesi le pubbliche amministrazioni hanno dovuto affrontare nel gestire il cosiddetto «smart working emergenziale», un tema assai caldo è quello del riconoscimento del buono pasto ai lavoratori agili.

Sulla questione si è aperta una vera e propria conflittualità interpretativa.

Della questione è stata investita la Corte dei conti lombarda che, con la delibera n. 115/2020, ha affermato che l'argomento esula dal perimetro della funzione consultiva della magistratura contabile, trattandosi di disposizioni regolate dalla contrattazione nazionale.

La posizione dell'ARAN è contenuta nella risposta protocollo n. 6432/2020.

Nello stato di emergenza epidemiologico, si legge nel parere, lo svolgimento delle prestazioni in regime di lavoro agile e le misure che consentono lo svolgimento presso la sede di lavoro del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni sono state e sono attualmente regolate dalle disposizioni legislative d'emergenza previste in materia.

L'ARAN ricorda come le indicazioni impartite dal ministro per la Pubblica amministrazione con la circolare n. 2/2020 hanno evidenziato che il lavoro agile costituisce una modalità di espletamento della prestazione lavorativa la cui organizzazione concreta, quale espressione del potere organizzativo e direttivo datoriale, è prerogativa delle amministrazioni.

Fissati questi paletti, l'Agenzia afferma che la decisione sul riconoscimento dei buoni pasto ai dipendenti che operano in smart working ricade esclusivamente sui singoli enti. Il parere si conclude con l'invito a porre la questione, per eventuali ulteriori chiarimenti, all'attenzione dei tecnici di palazzo Vidoni.

È stato richiesto inoltre un intervento chiarificatore del Dipartimento della Funzione pubblica.

I tecnici, con il parere DFP-0055495-P-28/8/2020, hanno affermato che il riconoscimento dei buoni pasto, in assenza di specifiche previsioni ostative rinvenibili nella disciplina normativa e contrattuale vigente, rappresenta una decisione rimessa esclusivamente alle autonome scelte organizzative e gestionali di ciascuna amministrazione.

Le amministrazioni, si legge nel parere, dovranno assumere le decisioni più opportune in relazione all'attivazione o meno dei buoni pasti sostitutivi, alle modalità di erogazione degli stessi, nonché all'attivazione di adeguate misure volte a garantire le verifiche di tutte le condizioni e dei presupposti che ne legittimano l'attribuzione ai lavoratori.

Covid: tutte le sanzioni previste da leggi e decreti

Non rispettare le regole, si sa, prevede delle sanzioni.

Non fa eccezione chi viola le disposizioni anti-Covid emanate dal Governo con gli ultimi Dpcm e dalle Regioni con le rispettive ordinanze.

Si va dalla sanzione amministrativa a quella penale.

Ad esempio, il cittadino con un'infezione respiratoria che **esce di casa con la febbre oltre 37.5°** rischia l'arresto da 3 a 18 mesi e l'ammenda da 500 a 5.000 euro.

Nel caso in cui ciò comporti il contagio di un'altra persona, può essere accusato del reato di **epidemia colposa**, che prevede la reclusione da 1 a 5 anni.

Se dal contagio deriva il decesso, la reclusione va da 3 a 12 anni.

C'è, poi, la sanzione amministrativa da un minimo di 400 euro (il doppio in caso di recidiva) fino ad un massimo di 3.000 euro per chi:

- **non rispetta il divieto di assembramento in un luogo pubblico;**
- **non osserva l'obbligo di indossare la mascherina in un luogo chiuso diverso dall'abitazione privata e all'aperto;**
- **non mantiene il distanziamento sociale minimo di un metro o di due metri se si fa attività sportiva;**
- **non rispetta il divieto di consumare al banco o nelle immediate adiacenze del locale pubblico, oppure consuma cibo o bevande d'asporto in un luogo pubblico (una piazza, un parco).**

Punite anche le **attività commerciali** che violano le regole previste ad esempio, aprono se vietato o restano aperte prima o dopo gli orari consentiti.

Ma anche quelle che qualora consentito non garantiscono gli ingressi dilazionati dei clienti o che non impongono agli avventori di utilizzare le mascherine quando devono farlo.

Si rischia la chiusura dell'attività da 5 a 30 giorni, oltre alla sanzione da pagare.

DPCM 3 novembre 2020, le procedure di utilizzo del personale dei Comuni

Tra le disposizioni contenute nel DPCM 3 novembre 2020 che maggiormente impattano sul personale vi sono quelle che ridefiniscono l'utilizzo di modalità di lavoro agile negli Enti locali in particolare in uno scenario di massima gravità quale quello delle zone rosse, in cui si reintroduce il concetto di "Indifferibilità"

Si fa riferimento in particolare all'art. 3, comma 4, lett. i), secondo cui i datori di lavoro pubblici limitano la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza.

La corsa all'adempimento prevede il 50% come limite minimo dello smart working per le categorie di dipendenti impegnati in attività che lo consentono.

Proceduralmente il primo passo consiste nella mappatura delle attività smartizzabili oggetto di approvazione da parte dell'amministrazione.

In pratica ogni dirigente deve indicare quali processi siano compatibili con il lavoro agile.

La stessa attività doveva essere già stata fatta, nel marzo scorso in base all'articolo 87 del DL 18/2020.

Nella prima fase dell'emergenza tutti i dipendenti erano in lavoro agile compatibilmente con la prestazione lavorativa

Con riferimento alle misure organizzative che possono essere adottate dalle amministrazioni è possibile suggerire i seguenti passaggi operativi:

1. Individuazione delle attività indifferibili che devono necessariamente essere rese in presenza.

2. Individuazione di tutte le attività che possono essere svolte a distanza.



3. Individuazione di eventuali attività differibili che non possono essere rese a distanza.

Per ciascuna delle attività di cui ai punti 1 e 2, l'Ente procede all'individuazione del personale assegnato e alla definizione di eventuali modalità di rotazione dei lavoratori.

Se l'Amministrazione tarda nella mappatura dei processi il dirigente deve comunque agire con "immediatezza" per identificare le attività e i dipendenti da collocare in lavoro agile.

Successivamente deve essere adottato una sorta di piano per lo Smart working, un mini polo, che preveda i criteri per identificare per identificare i dipendenti coinvolti e le modalità di rotazione tra di loro. Il decreto prevede di considerare anche le eventuali disponibilità dei lavoratori.

Qualora le richieste, comprese le priorità di legge, superino il fabbisogno del 50%, non sarà necessario

coinvolgere i rimanenti dipendenti.

Il dato letterale della disposizione non afferma che il lavoratore debba rendere la prestazione in lavoro agile per il 50% del suo tempo.

Infatti, sembra potersi coinvolgere la metà dei dipendenti dell'unità organizzativa prevedendo un solo giorno di smart-working ciascuno. Sicuramente, si tratta di una soluzione limite in quanto l'obiettivo è sempre quello di contenere i contatti e gli spostamenti.

In assenza di una specifica regolamentazione del lavoro agile nei contratti collettivi, sia il decreto sia il protocollo firmato il 24 luglio dal ministro della Funzione Pubblica e dalle organizzazioni sindacali ritengono che debba essere attivato un tavolo di confronto.

Ne consegue che si dovrà trasmettere alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale un'informativa che contenga quan-

segue da pagina 8

to meno i processi che rientrano nel lavoro agile, il numero dei dipendenti coinvolti con la percentuale media in lavoro agile e i criteri che si intendono adottare per identificare quelli che svolgeranno la prestazione non in presenza.

La procedura del contratto nazionale solitamente prevede la possibilità di attivare il tavolo da parte dei sindacati entro cinque giorni, dando 30 giorni per cercare un accordo.

Viene confermato che la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione, come già previsto dal comma 2 dell'articolo 87.

Rispetto invece al personale impiegato in attività riconducibili al punto 3, (Individuazione di eventuali attività differibili che non possono essere rese a distanza) si pone l'esigenza di valutarne le modalità di impiego, attraverso misure organizzative che ciascuna amministrazione potrà adottare in base alle proprie specifiche esigenze.

Per assegnare al personale in questione mansioni che possono essere rese in presenza (in relazione ad attività indifferibili) o in modalità agile, si ritiene di dover far riferimento alle previsioni contenute nell'art. 87 del D.L. n. 18/2020 e alle indicazioni operative della Circolare n. 2/2020 del Dipartimento della funzione pubblica, in materia di utilizzo, nel rispetto della contrattazione collettiva, degli strumenti delle ferie pregresse, dei congedi, dei recuperi in banca delle ore, anche attuando una rotazione del personale sulle attività non sospese nonché a quelle emanate dalla successiva circolare n. 3 del 24 luglio 2020

Le nuove disposizioni emergenziali introdotte dal DPCM 3 novembre 2020 prevedono infatti che qualora

non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui al comma 1, lettera b), e per i periodi di assenza dal servizio dei dipendenti le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva.

Esperate tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio.

Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

Con riferimento alle condizioni per il ricorso all'istituto dell'esenzione, si richiamano le indicazioni contenute nella Circolare n. 2 del 1 aprile 2020 del Ministro per la PA, secondo cui: "solo dopo aver verificato la non praticabilità delle soluzioni alternative: lavoro agi-

le, ferie pregresse, congedo, banca ore, rotazione, analoghi istituti - è possibile prevedere, come extrema ratio e pur sempre in casi puntuali, di esentare il personale dipendente, senza ripercussioni sulla loro retribuzione e senza che l'istituto incida negativamente ai fini della valutazione e dell'erogazione del trattamento accessorio".

Il provvedimento di esenzione dovrà illustrare, in maniera puntuale, la disamina della situazione.

Da ultimo, si rappresenta che i dirigenti e titolari di posizioni organizzative, come sottolineato proprio nella direttiva n. 2/2020 del Ministro della pubblica amministrazione, svolgono una preminente funzione di coordinamento e direzione, per cui appare estremamente difficile ipotizzare il ricorso all'esenzione dal servizio, considerato che le relative attività lavorative appaiono in ogni caso compatibili con lo svolgimento in modalità agile.

UILFPL

**MIRKO
TECNICO**

FUNZIONI LOCALI

ATTIVA LA POLIZZA SU WWW.UILFPL.IT

ISCRITTO ALLA UIL FPL

GRATUITA PER LUI NESSUNA FRANCHIGIA

- ASSICURAZIONE RC PROFESSIONALE
- MASSIMALE 1.000.000 € PER TESSERATO
- COPERTURA MATERIALE E PATRIMONIALE
- RETROATTIVITA' 01/01/2007
- ULTRATTIVITA' 10 ANNI
- POLIZZA INFORTUNI
- TUTELA LEGALE UCA

PER INFO: WWW.UILFPL.IT - ASSICURAZIONE@UILFPL.IT

AON
Empower Results™

Ultimi pareri emessi dall'Aran: dal Covid alle indennità

Flessibilità oraria come misura anti-Covid: dall'Aran un'indicazione in merito

L'istituto della «flessibilità oraria» rappresenta per le pubbliche amministrazioni un efficiente strumento di contenimento e riduzione del rischio di contagio da Covid-19, in grado di evitare il crearsi di assembramenti all'entrata e all'uscita degli uffici pubblici assumendo tale istituto, ai sensi dell'articolo 263 del decreto Rilancio, un ruolo di centralità.

Nel decreto 19 ottobre della Ministra Dadona si precisa che la Pa, «individua fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle adottate, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali definito dai contratti collettivi nazionali» (articolo 4).

Per l'applicazione di tale istituto le Amministrazioni possono far riferimento alla disciplina adottata dall'ARAN il 13 novembre attraverso lo strumento della contrattazione integrativa, così come prescritto dal contratto delle funzioni centrali.

Per gli enti locali il riferimento contrattuale da prendere in considerazione è l'articolo 7, comma 4, lettera m) del contratto del 21 maggio 2018, il quale contiene una disposizione pressoché identica a quella appena analizzata per il comparto delle Funzioni centrali.

Il contratto integrativo dell'Agenzia stabilisce che, sino al 31/12, è riconosciuto, a domanda del dipendente un ampliamento della flessibilità oraria fino a ulteriori 60 minuti, in entrata o alternativamente in uscita.

Sono previste forme di priorità nella concessione della flessibilità oraria a favore di quei dipendenti che utilizzano i mezzi del trasporto pubblico per il tragitto casa-la-

voro e per quelli che si trovano in particolari situazioni di necessità, personale e/o familiare, per cause riconducibili all'emergenza Covid.

Interessanti sono, altresì, le previsioni contenute nelle dichiarazioni congiunte sulle modalità di recupero dell'eventuale debito orario e di ingresso anticipato.

L'accordo dedica, inoltre, una specifica sezione alle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro.

Anche in questo caso il documento può rappresentare per molte amministrazioni un utile spunto di riflessione per definire, tenuto conto delle peculiarità di ciascun ente, i propri accordi integrativi.

Parere Aran sull'indennità per specifiche responsabilità

L'Aran con il parere CFL82 del 28 settembre 2020, ha evidenziato che la disciplina contrattuale demanda alla contrattazione decentrata integrativa la definizione dei criteri sia per la individuazione degli incarichi di responsabilità legittimanti l'erogazione dell'indennità, sia per la quantificazione dell'ammontare della stessa entro il limite massimo stabilito dal Ccnl (3mila euro annui).

In relazione alla eventuale decurtazione di questo compenso, anche tenendo conto della natura e delle caratteristiche dello stesso, l'Agenzia ha evidenziato che per effetto delle assenze il lavoratore rende comunque una prestazione ridotta, diminuendo così anche la quantità delle attività che giustificano l'erogazione del compenso.

Invero, anche per questa voce indennitaria l'Aran ritiene debba farsi riferimento al principio secondo il quale è necessario sussista sempre uno stretto legame tra tempo di lavoro, attività lavorativa e quantificazione dell'emolumento a essa

connesso.

Conferimento dell'indennità per specifiche responsabilità

Non può essere corrisposta l'indennità di specifiche responsabilità prevista dall'articolo 70-quinquies, comma 1, del Ccnl del 21 maggio 2018 in assenza di un formale incarico.

È quanto ha affermato l'Aran nel parere CFL85 del 28 settembre 2020 con il quale ha chiarito che la disciplina contrattuale in esame demanda alle autonome determinazioni della contrattazione integrativa di ciascun ente la definizione dei criteri per l'individuazione degli incarichi di responsabilità cui è riconnettibile l'erogazione del compenso e per la quantificazione del relativo ammontare.

Dunque, la suddetta indennità può essere riconosciuta a ciascun lavoratore solo in presenza del formale ed espresso conferimento allo stesso di uno degli incarichi, comportanti l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, precedentemente individuati dal contratto integrativo dell'ente che intende riconoscerla.

Valutazioni del triennio precedente per le progressioni orizzontali

Con il parere CFL77 del 28 settembre 2020, l'Aran ha richiamato l'articolo 16, comma 3, del Ccnl delle funzioni locali del 21 maggio 2018.

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a questo proposito anche dell'esperienza maturata negli ambiti profes-

segue da pagina 10

sionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. Pertanto, dall'inequivocabile tenore letterale della clausola contrattuale, non può che evincersi l'inderogabile necessità che le valutazioni da utilizzare siano quelle del triennio antecedente l'anno della sottoscrizione del contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

L'indennità sostitutiva del preavviso in caso di inidoneità al lavoro

La indennità sostitutiva del preavviso deve essere corrisposta interamente al dipendente che sia stato dichiarato inidoneo alle prestazioni lavorative.

Questo principio si applica anche nel caso in cui la visita medica collegiale sia stata richiesta dal dipendente stesso.

La materia è disciplinata dal CCNL del personale delle Funzioni Locali del 21 maggio 2018 e dall'art. 8, comma 1, del d.P.R. n.171/2011

La decisione del datore di lavoro pubblico è oggettivamente vincolata in quanto non potrebbe in alcun modo giustificarsi il mantenimento in servizio di un lavoratore nonostante una certificazione medica che vieti l'adibizione dello stesso a una qualunque attività lavorativa a causa della sua assoluta e permanente inidoneità psico-fisica.

Annota l'ARAN che questa conclusione "trova il suo fondamento nell'art. 2110, comma 2 del codice civile che, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro, richiama l'art.2118 dello stesso codice civile in materia di preavviso".

L'indennità sostitutiva del preavviso in caso di decesso

Ai congiunti dei dipendenti che sono deceduti deve essere corrisposta la indennità sostitutiva del preavviso.

La materia è disciplinata dall'articolo 12 del CCNL 9 maggio 2006.

Tale disposizione stabilisce che "in caso di decesso del dipendente l'amministrazione corrisponde agli aventi di diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del codice civile".

Sulla base di questa disposizione si deve evidenziare che "l'anzianità non può che essere quella maturata presso l'ultimo datore di lavoro.

In presenza di avvenuti processi di mobilità, la durata del periodo di preavviso debba essere calcolata con riferimento all'anzianità di servizio maturata sia presso l'ente di destinazione, sia presso la diversa amministrazione di provenienza, prima del trasferimento.

Diverso, invece, è il caso in cui l'inquadramento presso l'ultimo ente sia avvenuto a seguito di un nuovo concorso pubblico, dato che in questa ipotesi si instaura un nuovo e diverso rapporto di lavoro".

L'assenza ingiustificata

In caso di assenza ingiustificata occorre ricordare che si irroga una sola sanzione disciplinare e che non viene disciplinato dalla contrattazione collettiva il recupero del trattamento economico erogato.

In ordine all'eventuale recupero della retribuzione erogata al dipendente per la giornata risultata di assenza ingiustificata l'ARAN evidenzia che ciò non è oggetto di contrattazione collettiva nazionale di lavoro né, tanto meno, di contrattazione collettiva decentrata integrativa, cui è quindi inibito occuparsi della materia.

La indennità ai dipendenti di categoria A e B

I dipendenti di categoria A e B devono continuare a percepire la indennità di 64,56 euro annui lordi anche dopo l'entrata in vigore del CCNL 21 maggio 2018.

Il nuovo dettato contrattuale "non ha, quindi operato alcun intervento modificativo della richiamata disci-

plina contrattuale".

Tale compenso spetta al "personale che viene assunto nei profili della categoria A o nei profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del d.lgs. n. 75/2017, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale".

La reperibilità

Le prestazioni svolte in reperibilità vanno remunerate esclusivamente con la erogazione di questo compenso.

L'unica deroga si ha nel caso in cui il personale viene chiamato a svolgere prestazioni aggiuntive e, di conseguenza, deve essere remunerato con il lavoro straordinario.

Ciò è desunto dalle previsioni dettate dall'articolo 24 del CCNL 21 maggio 2018. L'assunto di base è il seguente: questa indennità non compete durante l'orario di servizio e ad essa si aggiungono, in caso di chiamata, il compenso previsto per lavoro straordinario (art. 38, comma 7 ed art. 38-bis, del CCNL del 14 settembre 2000) o con equivalente riposo orario compensativo.

La reperibilità nella giornata di riposo settimanale coincidente con la domenica e che, determini una prestazione lavorativa, comporta per le ore di effettivo lavoro, il compenso previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL del 14 settembre 2000, ai sensi del comma 7 del medesimo art. 24 del CCNL del 21 maggio 2018".

Ciò impedisce che il medesimo disagio possa essere remunerato con l'attribuzione di altro compenso quale l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del 21 maggio 2018".

In materia di cumulo di trattamenti economici è legittimamente possibile cumulare più compensi o indennità, purché questi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse.

Funzione Pubblica, assunzioni nella PA con graduatorie concorsi precedenti: un chiarimento

Lo stop ai concorsi pubblici del DPCM 3 novembre non ferma i reclutamenti nella PA.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica con un avviso pubblicato il 6 novembre ha invitato tutte le amministrazioni a comunicare entro il 30 novembre 2020 eventuali graduatorie concorsi ancora utilizzabili per l'assunzione a tempo indeterminato di personale dirigenziale e non dirigenziale.

In questo modo le assunzioni a tempo indeterminato possono procedere in base alle indicazioni del piano dei fabbisogni di personale di ciascun ente.

Entro il 30 novembre le amministrazioni con graduatorie ancora in vigore devono comunicare le proprie disponibilità compilando la tabella allegata alla nota prot. n. 71057 del 6.11.2020 da trasmettere all'Ufficio per i concorsi e il reclutamento del Dipartimento della funzione pubblica all'indirizzo ripam@pec.governo.it con oggetto: "Ricognizione graduatorie vigenti".

La misura infatti agevola le Amministrazioni (Enti Locali e non solo) che hanno necessità di incrementare il proprio organico nell'immediato, ma non prevede ripercussioni per i concorsi in svolgimento o futuri.

Gli idonei di graduatorie ancora valide potrebbero quindi essere ripescati nell'arco di 2-3 mesi per assunzioni a tempo indeterminato.

Incarichi esterni ai pensionati, è confusione tra i giudici amministrativi e contabili

Non è vietata l'attribuzione di incarichi a ex dipendenti pubblici in quiescenza qualora sia previsto un compenso di importo così esiguo da assumere natura di rimborso spese.

In tutti gli altri casi, il divieto trova applicazione non solo ai dipendenti pubblici ma anche a quelli privati e agli autonomi.

Lo hanno affermato quasi in contemporanea il Tar Sardegna con la sentenza n. 566/ e la Corte dei conti Sardegna con il parere n. 90/2020. I giudici sardi hanno esaminato un avviso di manifestazione di interesse per attribuire un incarico di studio e consulenza in cui era presente il requisito di non essere lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza (articolo 5, comma 9, del Dl 95/2012), al quale aveva partecipato un soggetto collocato a riposo, e per questo escluso, il quale ha proposto ricorso per contestare il requisito di ammissione.

Il Tar ha analizzato la vicenda dalla circostanza che l'avviso di selezione ha previsto un compenso di mille euro annui onnicomprensivi, ritenuto dai giudici «sostanzialmente assimilabile a un rimborso spese».

Il Tar ha aggiunto che la norma di riferimento ha disposto che debbano essere rendicontati eventuali rimborsi di spese, per cui è pacifico che l'affidamento degli incarichi a ex dipendenti pubblici in pensione è consentito anche nei casi in cui sia previsto soltanto un rimborso spese.

Sulla medesima questione si è espressa la sezione di controllo per la Sardegna con il parere n. 90.

Secondo i magistrati contabili, l'articolo 5, comma 9, non lascia spazi per soluzioni ermeneutiche divergenti dal chiaro disposto normativo che espressamente stabilisce il divieto di conferire cariche in organi di governo non solo nelle amministrazioni pubbliche ma anche nelle società da esse controllate.

Per la Corte riguarda non solo i dipendenti pubblici ma anche i lavoratori privati in quiescenza, siano quest'ultimi dipendenti o autonomi.

Una posizione, questa, che si pone in netto contrasto con quella espressa dal dipartimento della Funzione pubblica nelle circolari 6/2014 e 4/2015, che circoscrivono l'ambito applicativo della norma ai lavoratori dipendenti e non a quelli autonomi.

Se il beneficiario del possibile incarico è già collocato in quiescenza, sostiene la Corte, il divieto non può non trovare applicazione a prescindere dalla natura dipendente o autonoma del lavoro svolto prima della quiescenza stessa.

POLIZIA LOCALE

FONDO
PERSELO SIRIO



Speciale ferie: norme, pareri, sentenze

Il datore di lavoro può attribuire ai dipendenti le ferie “d’ufficio”?

Per il personale del Comparto delle Funzioni locali la disciplina delle ferie è specificamente scandita nell'articolo 28 del CCNL 21/5/2018.

In particolare, l'articolo 28, comma 10 configura, come primo passo del percorso regolativo, la pianificazione delle ferie dei dipendenti **“al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti”**.

Nell'ambito della cornice della pianificazione il comma 9 dell'articolo 28 statuisce che le ferie **“sono fruiti, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste dei dipendenti”**.

Il comma 9 dispone, dunque, che il potere datoriale di indicare i periodi di fruizione delle ferie sia esercitato sulla base della valutazione delle esigenze di servizio tenendo conto per quanto possibile anche delle preferenze rappresentate dai dipendenti, fermo restando che queste ultime risultano oggettivamente recessive rispetto alle prime. Al riguardo si ritiene opportuno precisare che la locuzione “tenuto conto”, di cui al citato comma 9, deve essere correttamente intesa nel senso che, laddove questi rappresentanti le proprie preferenze in ordine ai periodi di fruizione delle ferie e le medesime non possano essere accolte per motivi di servizio, delle ragioni del diniego gli si debba dare esauriente notizia esplicativa.

Infine, il comma 12 dell'articolo 28 stabilisce che, sempre compati-

bilmente con le esigenze del servizio, **“il dipendente può frazionare le ferie in più periodi”** e che esse debbono essere fruiti **“nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre”**.

Si deve rilevare che la valutazione delle esigenze di servizio e di quelle dei dipendenti ai fini delle conseguenti determinazioni gestionali sulla fruizione delle ferie, costituisce, all'evidenza, una questione definita dalle concrete situazioni organizzative e gestionali e la relativa decisione, in quanto espressione del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro, è prerogativa esclusiva dell'Ente.

Divieto di monetizzazione delle ferie: ultime sentenze

Le ferie sono un diritto irrinunciabile per il recupero psicofisico del lavoratore.

Monetizzare le ferie è espressamente escluso se non per specifici casi.

La giurisprudenza recente si è espressa in tal senso ribadendo il diritto alle ferie e escludendo solo per specificate casistiche il diritto alla monetizzazione.

Di seguito una carrellata di pronunce giurisprudenziali di recente emanazione.

- Il diritto alle ferie

Il divieto di monetizzazione delle ferie di cui all'art. 5, comma 8, d.l. 6 luglio 2012 n. 95, convertito in legge 135/2012 va interpretato nel senso che tale disciplina non pregiudica il diritto alle ferie ove

prevede che non si possano corrispondere in nessun caso trattamenti economici sostitutivi, giacché correla il contestato divieto a fattispecie in cui la cessazione del rapporto di lavoro è riconducibile a una scelta o a un comportamento del lavoratore (dimissioni, risoluzione) o ad eventi (mobilità, pensionamento, raggiungimento dei limiti di età), che comunque consentono di pianificare per tempo la fruizione delle ferie e di attuare il necessario temperamento delle scelte organizzative del datore di lavoro con le preferenze manifestate dal lavoratore in merito ai periodi di riposo.

ciò al fine specifico di reprimere il ricorso incontrollato alla monetizzazione delle ferie non godute. *T.A.R. Cagliari, (Sardegna) sez. II, 08/03/2019, n.211*

- Il divieto di monetizzazione delle ferie non godute

Il divieto di monetizzazione delle ferie non godute non può trovare applicazione ove il godimento di dette ferie sia stato impedito da uno stato di malattia o da altra causa oggettivamente non imputabile al lavoratore. *T.A.R. Roma, (Lazio) sez. II, 11/05/2020, n.4898*

- La cessazione del rapporto di lavoro

Il divieto di monetizzazione delle ferie non godute, alla luce della sentenza della Corte Cost. 6 maggio 2016 n. 95, è correlato a fattispecie in cui la cessazione del rapporto di lavoro sia riconducibile ad una scelta o a un comportamento del lavoratore (dimissioni, risoluzione) o a eventi (mobilità, pensionamento, raggiungimento dei limiti di età), che comunque consentono di pianificare per tempo la fruizione delle ferie e di attuare il

segue da pagina 13

necessario contemperamento delle scelte organizzative del datore di lavoro con le preferenze manifestate dal lavoratore.

Esulano, invece, dall'ambito di applicazione di tale divieto le vicende estintive del rapporto di lavoro non imputabili alla volontà delle parti. *T.A.R. Lazio sez. I, 10/02/2020, n.1712*

- **Divieto di monetizzazione delle ferie: interpretazione**

Il divieto di monetizzazione delle ferie di cui all'art. 5, comma 8, d.l. 6 luglio 2012 n. 95, va interpretato nel senso che tale disciplina non pregiudica il diritto alle ferie ove prevede che non si possano corrispondere in nessun caso trattamenti economici sostitutivi, sicché la norma in parola va interpretata come diretta a reprimere il ricorso incontrollato alla monetizzazione delle ferie non godute, contrastandone gli abusi, e a riaffermare la preminenza del godimento effettivo delle ferie, per incentivare una razionale programmazione del periodo feriale e favorire comportamenti virtuosi delle parti nel rapporto di lavoro, senza arrecare pregiudizio al lavoratore incolpevole. *T.A.R. Parma sez. I, 17/01/2017, n.14*

- **Monetizzazione delle ferie nel pubblico impiego: divieto**

In tema di pubblico impiego e monetizzazione delle ferie non fruiti, sussiste il diritto del ricorrente al pagamento delle ferie e dei riposi non goduti quando lo stesso abbia provato di essere lavoratore in malattia.

Difatti, l'art. 5, comma 8, d.l. 95/2012 deve essere interpretato nel senso che il divieto di monetizzazione delle ferie residue non si applica nel caso in cui il dipendente non sia stato nella possibilità di fruire delle stesse a causa di malattia. *Tribunale Torino sez. lav.,*

22/12/2016, n.1861

- **Monetizzazione delle ferie nel pubblico impiego: ammissibilità**

La monetizzazione delle ferie, nel pubblico impiego, è consentita solo in quei casi in cui il diritto alle stesse sia compromesso da cause non imputabili al lavoratore quali la malattia, essendo legittimo il divieto di monetizzazione in tutti gli altri casi (nella specie il lavoratore ha rassegnato le proprie dimissioni con l'intento di godere della pensione, anche se poi ciò non si è verificato, pertanto ben avrebbe potuto, preventivando la data di cessazione del rapporto, godere delle ferie residue). *Tribunale Taranto sez. lav., 17/10/2019, n.3418*

- **Ambito di operatività del divieto di monetizzazione ferie non godute**

L'art. 5, comma 8, d.l. n. 95 del 2012 introduce il divieto di monetizzazione delle ferie non godute in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro è riconducibile a una scelta o a un comportamento del lavoratore (dimissioni, risoluzione) o ad eventi (mobilità, pensionamento, raggiungimento di limiti di età), che comunque consentono di pianificare per tempo la fruizione delle ferie. *T.A.R. Trieste, sez. I, 11/07/2018, n.247*

- **Controversie di lavoro e divieto di monetizzazione delle ferie**

In tema di controversie di lavoro, il divieto di monetizzazione delle ferie maturate e non godute non trova applicazione con riferimento alle ferie non godute relative al periodo ancora pendente al momento della risoluzione del rapporto. *Corte appello Roma sez. lav., 20/09/2018, n.3231*

- **Divieto di monetizzazione ferie non godute: può considerarsi assoluto?**

Il divieto di monetizzazione delle ferie non godute non può considerarsi assoluto, nel senso di proibire radicalmente il pagamento del compenso sostitutivo.

A fronte di evidenti impossibilità al godimento delle ferie non attribuibili in alcun modo alla volontà del lavoratore (nella specie il lavoratore ha tempestivamente comunicato al datore di lavoro il proprio recesso dal rapporto di lavoro) il divieto di corrispondere un compenso sostitutivo configura un comportamento censurabile, non essendo logico far derivare da una violazione dell'art. 36 della Costituzione imputabile alla pubblica amministrazione, il venir meno del diritto all'equivalente pecuniario di una prestazione comunque effettuata. *Tribunale Teramo sez. lav., 16/10/2019, n.514*

- **Mancato godimento delle ferie imputabile alla volontà del lavoratore**

Vige il divieto di monetizzazione delle ferie nel Pubblico Impiego nei soli casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro è riconducibile a una scelta o a un comportamento del lavoratore (dimissioni, licenziamento disciplinare, mancato superamento del periodo di prova) o ad eventi (mobilità, pensionamento, raggiungimento dei limiti di età) che comunque consentano di pianificare per tempo la fruizione delle ferie residue. *Tribunale Foggia sez. lav., 12/12/2019, n.5193.*



Le mansioni superiori svolte di fatto dal dipendente vanno retribuite **Giunge in tema di lavoro pubblico una sentenza “rivoluzionaria” della Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro: la 14808/2020**

La P.A. che, anche senza un atto formale di conferimento, abbia fatto svolgere mansioni superiori ad un dipendente, deve procedere al pagamento della differenza retributiva per le suddette mansioni svolte.

Le mansioni affidate al dipendente erano poi state ritenute non retribuibili dalla Corte d'Appello.

La Corte fondava il suo ragionamento sulla mancanza di un atto formale di assegnazione al lavoratore.

Invece il ragionamento della Corte Suprema ha stabilito che in tema è materia di lavoro pubblico si deve prescindere, in tema di svolgimento di mansioni superiori, dal condizionamento dell'art. 52, del decreto lgv. 165/2001, in quanto la loro attribuzione non è condizionata dai presupposti di legittimità della loro assegnazione e dalla previsione dei contratti collettivi, ma dall'intento voluto dal legislatore nella sua normativa generale e, in particolare, in obbedienza al principio cardine dettato dall'art 36 della Costituzione che riconosce al lavoratore: una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto.

Quindi il lavoratore va retribuito in quanto, lo svolgimento delle superiori prestazioni non devono essere condizionate dalla legittimità dell'incarico né dal provvedimento di assegnazione non fatto dal suo superiore, trovando quale unico e solo limite che tale espletamento sia avvenuto contro la volontà dell'ente e a sua completa insaputa.



La discrezionalità delle scelte amministrative non impedisce il vaglio della Corte dei Conti



L'insindacabilità nel merito delle scelte discrezionali compiute dai soggetti sottoposti alla giurisdizione dalla Corte dei conti non comporta che esse siano sottratte a ogni possibilità di controllo sulla legittimità dell'azione amministrativa.

In altri termini, il giudice contabile può e deve verificare la compatibilità delle scelte amministrative dell'ente pubblico con i fini pubblici dell'ente, che devono essere ispirati ai principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità dell'amministrazione e ai criteri di economicità ed efficacia previsti dall'articolo 1 della legge 241/1990.

È quanto ha stabilito la Corte di cassazione sezioni unite civili con l'ordinanza n. 22811/2020 confermando la condanna del soprintendente per il danno erariale conseguente alla mancata applicazione del canone per l'utilizzo degli spazi del Giardino di Boboli, offerti in uso gratuito a una associazione culturale, per la realizzazione di spettacoli teatrali.

La Corte dei Conti aveva ritenuto la scelta in contrasto con la normativa di settore dal momento che l'associazione aveva svolto «attività destinate a un pubblico pagante» e la concessione aveva comportato «una riduzione della fruibilità del giardino» piuttosto che la valorizzazione del bene culturale.

Il ricorrente aveva impugnato la sentenza sostenendo che il giudice contabile «avrebbe irragionevolmente limitato l'autonomia amministrativa della soprintendenza nel perseguimento degli obiettivi cui è istituzionalmente preposta, costringendone l'azione entro i limiti di una logica economicistica, incompatibile con la corretta gestione del patrimonio storico-artistico».

Le Sezioni unite della Corte di Cassazione con la ordinanza n. 22811 ha ribadito l'orientamento giurisdizionale secondo cui il giudice contabile non viola i limiti esterni della propria giurisdizione, qualora censuri non già la scelta amministrativa adottata, bensì il modo con il quale questa scelta è stata attuata (Cassazione Sezioni unite n. 6820/2017, n. 30419/2018, n. 3159/2019, n. 30527/2019).

Speciale contrattazione: come procedere per adeguare il fondo “contrattazione decentrata”

1. La misura del valore medio pro-capite dell'anno 2018 è data dal rapporto fra fondo per la contrattazione integrativa anno 2018 (al netto delle componenti non soggette al tetto fissato dall'art. 23/2° comma del d.lgvo n° 75/2017) e numero di personale in servizio al 31 dicembre 2018 (inclusi i contratti a termine).

Il valore economico risultante rappresenterà il valore medio pro capite anno 2018 e quindi il valore di riferimento per gli anni successivi per incrementare o decrementare il fondo.

2. Per le modalità di calcolo del numero del personale in servizio: si dovrà procedere alla computazione dei cedolini stipendiali, intendendo con ciò che 12 cedolini corrispondono a 1 unità di personale a tempo pieno.

Pertanto il numero risultante sarà la somma di tutti i cedolini stipendiali corrisposti al personale, diviso 12 arrotondato al secondo decimale (va ovviamente riproporzionato il numero dei cedolini per i contratti part-time nella somma dei cedolini).

3. Il valore medio pro-capite con le procedure di cui ai punti 1 e 2, andrà distinto e differenziato per le categorie di lavoratori.

Pertanto per ogni categoria gli incrementi o decrementi del fondo vanno ricollegati alle variazioni effettive di organico riscontrate nel corso degli anni anche a partire dal 2019.

4. Nelle Funzioni Locali si procederà con analoga disciplina per l'Area della Dirigenza, mentre il fondo costituito per l'anno 2018 destinato alle Posizioni Organizzative confluirà con quello del restante personale del Comparto, andando a costituire il valore complessivo di

riferimento da porre al numeratore di cui al punto 1.

Adeguamento dei fondi a partire dall'anno 2019:

5. A partire dal 2019 anche a consuntivo quindi, si dovrà verificare la differenza tra il numero di cedolini stipendiali effettivamente erogati nell'anno di riferimento diviso 12, e le corrispondenti unità in servizio al 31 dicembre 2018, arrotondati al secondo decimale in ragione dei part-time presenti nelle singole aziende o enti.

6. Qualora le unità in servizio risultino superiori a quelle in servizio al 2018, il limite di cui all'art. 23/2° comma D.lgs. n° 75/2017 riferito all'anno 2016 è aumentato, nella seguente misura:

Numero di unità aggiuntive rilevate x valore pro-capite accessorio anno 2018:

7. Per le Autonomie Locali le unità in servizio da considerare ai sensi del punto 6, saranno solo quelle a tempo indeterminato.

8. In caso che le unità in servizio risultino inferiori al dato 2018, il limite ridefinito deve comunque assicurare il valore economico complessivo del fondo non inferiore comunque a quello previsto per l'anno 2016.

9. Non si determina alcuna compensazione fra i distinti fondi per categorie di lavoratori qualora si determini un decremento dei corrispettivi fondi.

10. Nelle Funzioni Locali la rideeterminazione del Fondo, successivamente all'anno 2018, da destinarsi al personale del Comparto e a quello destinatario delle Posizioni Organizzative, rimane vincolato ai criteri di costituzione e procedure già indicate nell' art. 67/1° comma (costituzione del fondo per le P.O.)

e art.67/7° comma (variazione del fondo destinato alle P.O.) del CCNL 21.5.2018

Procedura per l'adeguamento contabile e avvio della contrattazione:

11. La procedura per rendere possibile la contrattazione integrativa in corso d'anno, prevede di stabilire ex ante la quantificazione delle risorse aggiuntive al fondo per la contrattazione integrativa nell'anno corrente sulla base dei seguenti criteri prudenziali:

- Previsione ex ante di quote pro-capite aggiuntive sulla base del piano assunzionale regolarmente approvato, della tempistica per le assunzioni e delle prevedibili cessazioni previste per limiti di età o anni contributivi

- Finalizzare le risorse aggiuntive in via prudenziale al solo trattamento economico del personale neo-assunto nel corso dell'anno di riferimento.

- Previsione di verifiche a consuntivo volte a correggere gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni.

- Previsione vincolante (da indicare nell'accordo di ripartizione) che a conclusione dell'anno di riferimento e a seguito delle verifiche operate si procederà agli adeguamenti compensativi.

12. Gli adeguamenti compensativi operati a consuntivo potranno consentire: in caso di eccedenze di riconoscere al personale in servizio quote ulteriori di salario accessorio; in caso di mancanza di risorse non utilizzate del fondo (residui) e comunque prevedere in autotutela ai sensi dell'art. 40/3° comma quinquies del D. Lgs n° 165/2001 il recupero delle somme nella costituzione del fondo per l'anno successivo.

Anche i Comuni non virtuosi possono effettuare nuove assunzioni

Lente con un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti elevato dovrà operare in modo da riportare nel tetto (entro il 2025) il parametro eccedente

La Corte dei Conti della Sicilia, con la deliberazione n. 131/2020, esaminano nel dettaglio le nuove disposizioni con particolare attenzione agli enti che si collocano al di sopra della percentuale più alta prevista dal decreto ministeriale 17 marzo 2020.

La quantificazione degli spazi finanziari da destinare ai nuovi ingressi a tempo indeterminato, come noto, si basa sul rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità.

Più la percentuale è alta e più lente può ritenersi non virtuoso.

Per questo motivo, quando un Comune si colloca al di sopra dei valori soglia stabiliti dalla tabella 3 del decreto ministeriale, le possibilità di assunzione vanno attentamente valutate perché scatta l'obbligo di rientrare nel valore soglia superato entro il 31 dicembre 2024.

La sottolineatura della Corte dei conti della Sicilia, però, è fondamentale, in quanto evidenzia che in base al tenore letterale delle nuove disposizioni la circostanza che il Comune rilevi un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti elevato non preclude, di per sé l'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma piuttosto impone di attuare un «percorso di graduale riduzione annuale» in modo da riportare (entro il 2025) il parametro eccedente all'interno dei valori prescritti.

Detto altrimenti, i Comuni non virtuosi possono continuare ad assumere, laddove si consideri che per raggiungere il nuovo obiettivo possono anche incidere sulle entrate correnti o sul fondo crediti dubbia esigibilità.

Si evidenzia che la Corte dei conti, a supporto delle proprie conclusioni, cita espressamente la circolare esplicativa del 13 maggio 2020

Inoltre, viene ricordato il recente correttivo ai calcoli introdotto dall'articolo 57, comma 3-septies, del DL 104/2020 che permette di escludere sia al numeratore – spese di personale – che al denominatore – entrate correnti – le somme attribuite agli enti da previste da specifiche disposizioni di legge e vincolate ad assunzioni di personale.

Bozza della legge di Bilancio 2021: rinviato rinnovo R.S.U.

In dirittura di arrivo l'articolo 176 della legge di bilancio presentata al Parlamento, inserito a riscontro di specifica richiesta avanzata da Cgil, Cisl e Uil.

Per la attuale situazione pandemica, è stato richiesto ed ottenuto un rinvio delle elezioni per il rinnovo triennale delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nei comparti del Pubblico Impiego.

Si riporta integralmente l'articolo, il quale nel primo capoverso evidenzia le procedure per individuare la verifica della rappresentanza sindacale all'interno degli enti pubblici.

ART. 176. (Rappresentanza sindacale)

1. “Tenuto conto dell'emergenza epidemiologica in atto, con riferimento al periodo contrattuale 2022-2024, i dati relativi alle deleghe rilasciate a ciascuna amministrazione, necessari per l'accertamento della rappresentatività di cui all'articolo 43, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono rilevati alla data del 31 dicembre 2021 e trasmessi all'ARAN non oltre il 31 marzo dell'anno successivo dalle pubbliche amministrazioni, controfirmati da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni.

In via eccezionale e con riferimento al periodo contrattuale 2022-2024 sono prorogati, in deroga all'articolo 42, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, gli organismi di rappresentanza del personale anche se le relative elezioni siano state già indette.

Le elezioni relative al rinnovo dei predetti organismi di rappresentanza si svolgeranno entro il 15 aprile 2022”.

2. “Gli appositi accordi di cui all'articolo 42, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per le elezioni per il rinnovo delle rappresentanze sindacali unitarie, possono prevedere il ricorso a modalità telematiche in funzione dello snellimento delle procedure anche con riferimento alla presentazione delle liste ed alle assemblee sindacali”.

clicca sul banner e attiva la convenzione

UN'OPPORTUNITÀ ESCLUSIVA OFFERTA DA

one NET
Leader nazionale di strutture sanitarie convenzionate

250 Strutture Ricovero
850 Strutture extra-ricovero
7.500 Studi Odontoiatrici
1.200 Centri Fisioterapici

IN TUTTA ITALIA

un customer care dedicato un portale web personalizzato tariffe agevolate con sconti medi del 30%

Protocollo 24 aprile 2020 sugli ambienti di lavoro

Novità dal nuovo DPCM 3/11/2020 sugli obblighi di applicazione del protocollo del 24 aprile 2020 per la tutela dei lavoratori

Per contenere la diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro in data 24 aprile 2020, è stato integrato il “Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro” sottoscritto il 14 marzo 2020 dalle parti sociali.

L'aggiornamento si era reso necessario in vista dell'avvio della Fase 2 che prevede la ripresa graduale delle attività professionali e produttive. Il documento che teneva conto dei vari provvedimenti emanati dal Governo, dal Ministero della Salute e contiene linee guida condivise tra le Parti per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio, ovverossia il Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro.

La mancata attuazione del Protocollo che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Pochi giorni fa il DPCM del 3 novembre 2020 ha stretto nuovamente le maglie delle attività economiche e sociali per la recrudescenza della pandemia da COVID 19.

L'art. 4 del DPCM infatti ribadisce nuovamente l'obbligo di rispetto del Protocollo da parte di tutte le attività produttive, industriali e commerciali, senza peraltro introdurre modifiche.

Resta quindi necessario per ogni azienda di dotarsi di un piano di informazione continua dei lavoratori e riorganizzazione delle attività.

Da segnalare solo la novità per cui sono consentiti i corsi di formazione da effettuare in materia di salute e sicurezza, a condizione che siano rispettate le misure di cui al «Documento tecnico sulla possibile modulazione delle misure di contenimento del contagio da Sars-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione» pubblicato dall'Inail, che contiene anche le tabelle con gli indici di rischio per i diversi settori contraddistinti dai diversi codici Ateco.

Inoltre vengono esplicitamente richiamate le attività professionali con la forte raccomandazione di utilizzare ove possibile il lavoro agile e, nel caso siano svolte in presenza, di rispettare obbligatoriamente protocolli di sicurezza anti-contagio delle attività produttive. Riconfermato anche il divieto di tenere riunioni in presenza salvo casi di urgenza e impossibilità di collegamenti da remoto.

Utile ricordare sempre che il datore di lavoro e i dirigenti (sia pubblici che privati) sono responsabili della vigilanza e dell'applicazione di tutta la normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

La Corte dei Conti sulle spese di rappresentanza

S secondo la Corte dei Conti Lazio con delibera n. 121/2020 per impegnare somme per spese di rappresentanza deve sussistere lo stretto legame con i fini istituzionali dell'ente e con la necessità del medesimo di accrescerne il prestigio e la reputazione verso l'esterno e/o di intrattenere necessarie pubbliche relazioni con soggetti rappresentativi di altre istituzioni.

Dette spese devono essere strettamente connesse con il fine di mantenere o accrescere il ruolo, il decoro e il prestigio dell'ente medesimo, nonché possedere il crisma dell'ufficialità, nel senso che esse finanziano manifestazioni della pubblica amministrazione idonee a attrarre l'attenzione di ambienti qualificati o dei cittadini amministrati al fine di ricavare i vantaggi correlati alla conoscenza dell'attività amministrativa.

Sotto il profilo gestionale, l'economicità e l'efficienza dell'azione della pubblica amministrazione impongono il carattere della sobrietà e della congruità della spesa di rappresentanza sia rispetto al singolo evento finanziato, sia rispetto alle dimensioni e ai vincoli di bilancio dell'ente locale che le sostiene.

Sotto il profilo contabile, gli enti devono individuare un capitolo di bilancio, che deve essere reso autonomo rispetto ad altri al fine di evitare commistioni contabili.

Posizioni organizzative, l'Aran fa il punto sulla retribuzione di risultato

Ad oltre due anni dall'entrata in vigore del contratto 21 maggio 2018, si è spesso ancora alle prese con le corrette modalità di quantificazione ed erogazione della retribuzione di risultato ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

Con il parere CFL 109, l'Agenzia fa il punto della situazione.

Va ricordato che non esiste più un valore minimo o massimo di retribuzione di risultato sulla singola posizione organizzativa.

Precedentemente il calcolo veniva fatto sulla retribuzione di posizione e il premio poteva essere dal 10 al 25% di quella in godimento. Oggi l'unica percentuale vincolante è l'importo complessivo del totale delle somme destinate alle posizioni organizzative che va de-



stinato alla retribuzione di risultato. Il 15 %, previsto dal contratto non è quindi il valore minimo sulla singola posizione organizzativa, ma è il valore minimo da destinare all'istituto dell'intera somma a disposizione. Su tale budget le amministrazioni dovranno individuare i criteri

per l'erogazione. Questi criteri, però, sono oggetto di contrattazione integrativa.

Ogni ente, in contrattazione con i sindacati, dovrà fissare i nuovi meccanismi.

Nulla vieta, peraltro, di reintrodurre meccanismi simili a prima, ovvero parametrare ancora il premio sulla retribuzione di posizione, ma

questo deve avvenire per scelta, non per azioni meccaniche.

Un importante cambiamento di rotta, quindi, forse più semplice del previsto ma che si tende a ritenere complicato perché abituati a fare diversamente.

**È online il nuovo sito della Uil FPL Salerno
ancora più vicino a te**

L'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

L'Aran con parere CFL15 ha riscontrato due diffuse domande sorte in questi ultimi periodi a seguito di due sentenze di primo grado:

- come deve essere correttamente interpretata la norma contenuta nell'art. 56 quater, comma 1, lett. a) secondo cui "è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali"?

- in presenza di una sentenza emessa in primo grado di giudizio non conforme all'orientamento applicativo di parte pubblica, gli enti possono continuare a conformarsi al predetto orientamento?

Relativamente alla corretta applicazione delle disposizioni contrattuali contenute nell'art 56 – quater, comma 1, lett. a), l'Aran ha confermato integralmente l'orientamento applicativo già espresso in materia che può così riassumersi:

- a decorrere dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del



CCNL del 21.5.2018 delle Funzioni Locali, l'art.56 quater dello stesso CCNL ha individuato il Fondo Perseo-Sirio quale unico fondo destinatario delle risorse derivanti dai proventi delle sanzioni ammi-

nistrative pecuniarie riscosse dagli enti, nella quota da questi determinata, ai sensi dell'art.208, commi 4, lett.c), del D.Lgs.n.285/1992 e destinata a tale finalità;

- nel contempo, la nuova disciplina non esclude che siano mantenute le posizioni individuali eventualmente già esistenti presso altre forme pensionistiche complementari e le relative risorse pregresse già confluite, nel rispetto delle scelte ed autonome determinazioni individuali degli interessati;

- tuttavia, non è possibile che, a far data dalla definitiva sottoscrizione del CCNL del 21.5.2018, le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie, di cui all'art.208, commi 4, lett.c), del D.Lgs.n.285/1992, possano essere ancora versate a fondi diversi dal Fondo Perseo – Sirio.

Ha inoltre evidenziato che trattasi di sentenze di primo grado e che normativamente le sentenze non sono estensibili.

ALL'INTERNO

pagina 21

È interruzione di pubblico servizio registrare senza autorizzazione la seduta di Consiglio comunale

pagina 22

- Legittimo il diniego di residenza in un immobile abusivo

- Il Garante della Privacy su un'istanza di accesso agli ordini di servizio

pagina 23

- Quali sono le fasi procedurali per l'attuazione di un progetto di sicurezza urbana?

- Permesso di costruire per un dehor al servizio di un ristorante

pagina 24

Multe: quali attività possono essere gestite da privati?

È interruzione di pubblico servizio registrare senza autorizzazione la seduta di Consiglio comunale

Con la sentenza n. 28950 del 17 settembre 2020, emessa dalla VI Sezione Penale della Corte di Cassazione, viene confermata la condanna per il reato di interruzione di pubblico servizio nei confronti di un cittadino che, non autorizzato ed invitato ad interrompere la registrazione della seduta di consiglio comunale, abbia continuato nella registrazione, determinando la decisione del sindaco, nella funzione di presidente del consiglio, di interrompere la seduta.

Il Ministero dell'interno ha espresso un parere in data 14 ottobre 2019 riguardo alla possibilità di registrare e diffondere le immagini delle sedute di consiglio, in assenza di apposita autorizzazione generale contenuta nella normativa locale.

Al riguardo, il Ministero ha osservato che "il vigente ordinamento conferisce al consiglio comunale autonomia funzionale ed organizzativa (art.38, c. 3, TUEL entro la quale si riconduce la potestà di regolare, con apposite norme, ogni aspetto attinente al funzionamento dell'assemblea, tra cui anche quello della registrazione del dibattito e delle votazioni con mezzi audiovisivi, sia da parte degli uffici di supporto all'attività di verbalizzazione del segretario comunale che da parte dei consiglieri, degli organi di informazione e dei cittadini che assistono alla sedute pubbliche".

Lo stesso regolamento può riservare all'Amministrazione il compito di registrare le sedute con mezzi audiovisivi escludendo da tale possibilità altri soggetti.

La pubblicità delle sedute non implica, infatti, la facoltà di registrazione ma la libera presenza di chi abbia interesse ad assistervi (Corte di Cassazione, Sez.I, n.5128/2001 ove si afferma la legittimità di un



regolamento consiliare che vieta di introdurre nella sala del consiglio apparecchi di riproduzione audiovisiva, se non previa autorizzazione).

La giurisprudenza (in particolare, la sentenza n.826 del 16.3.2010 del Tar Veneto) afferma che in assenza di un'apposita disciplina regolamentare adottata dall'ente, non possono essere garantiti i diritti previsti dal codice sul trattamento dei dati personali di cui al d.lgs.196 del 2003 e successive modifiche, non essendo consentito al sindaco-presidente estemporanei assenti, alla videoregistrazione.

È stato ritenuto, invece, immediatamente concedibile da parte del Presidente del Consiglio Comunale, nei confronti di emittenti televisive nazionali e locali l'autorizzazione a riprendere, in via non sistematica, gratuitamente e senza diritti di esclusiva, talune brevi fasi delle sedute del Consiglio Comunale in quanto da tale autorizzazione non conseguono obblighi di

sorta per l'Amministrazione Comunale quale 'titolare' o 'responsabile' del trattamento dei personali. Non sussiste, quindi, un autonomo e indiscriminato diritto a procedere alla registrazione che consenta di superare gli eventuali divieti posti dall'amministrazione.

Sulla materia, anche il Garante per la protezione dei dati personali con nota del 23 aprile 2003 ha ritenuto che l'Amministrazione comunale possa, con apposita norma regolamentare, porre delle condizioni e dei limiti alle riprese ed alla diffusione televisiva delle riunioni del Consiglio Comunale, prevedendo, in quella sede, l'onere di informare preventivamente i presenti nell'aula consiliare dell'esistenza delle telecamere e della successiva diffusione delle immagini, ovvero il divieto di divulgare informazioni sullo stato di salute, nonché le ipotesi in cui eventualmente limitare le riprese per assicurare la riservatezza dei soggetti presenti o oggetto del dibattito.

Legittimo il diniego di residenza in un immobile abusivo

Un comune comunicò alla Prefettura di non ritenere possibile il rilascio della residenza in un edificio abusivo, in quanto l'art. 5 del D.L. 28 marzo 2014, n. 47, convertito in L. n. 80/2014, prevede che chiunque occupi abusivamente un immobile senza titolo non può chiedere la residenza né l'allacciamento a pubblici servizi in relazione all'immobile medesimo e gli atti emessi in violazione di tale divieto devono essere considerati nulli.

La Prefettura ritenne di non condonare e concesse la residenza.

La questione viene decisa dal T.A.R. Veneto Venezia Sez. I, con Sentenza, n. 662/2020.

In via preliminare il T.A.R. afferma che: "un ente locale – il cui provvedimento sia stato annullato da un'altra Amministrazione – è senz'altro legittimato ad impugnare l'atto di annullamento, anche se la questione non ha una rilevanza di carattere economico".

Tale regola trova attuazione in ogni caso in cui un atto di un ente locale sia annullato da un'altra Autorità, sia quando si tratti di una decisione

negativa di controllo sia quando il Governo ai sensi dell'art. 2, comma 3, lettera p), della L. n. 400 del 1988 e dell'art. 138 del t. u. sugli enti locali ovvero la Regione (ai sensi dell'art. 39 del testo unico sull'edilizia) annulli in via straordinaria un atto di un ente locale, nonché quando siano esercitati poteri sostitutivi, sul presupposto che l'ente abbia commesso una illegalità.

Tale principio generale non trova deroga quando col proprio ricorso l'ente locale miri a riaffermare la legittimità di un atto emanato nell'esercizio di un potere statale.

Viene richiamata la oramai consolidata giurisprudenza per la quale gli organi comunali che istruiscono le pratiche e prendono le relative determinazioni rispondono in proprio anche per gli atti emessi nell'esercizio di poteri statali.

Anche quando agisca come ufficiale di governo, infatti, "l'imputazione giuridica allo Stato degli effetti dell'atto del sindaco ha natura meramente formale, restando il sindaco incardinato nel complesso organizzativo dell'ente locale, senza

alcuna modifica del suo status".

Non si può dunque negare anche la sussistenza di uno specifico interesse del Comune e del sindaco a far riaffermare la legittimità dei propri atti, quando il Prefetto ne disponga l'annullamento".

Anche nel merito, il TAR dà ragione al Comune: "in caso di inottemperanza all'ordine di demolizione di opere abusive, l'effetto traslativo della proprietà avviene ipso iure e costituisce l'effetto automatico della mancata ottemperanza, pertanto il provvedimento di acquisizione presenta una natura meramente dichiarativa e non implica alcuna valutazione discrezionale" (cfr. Consiglio di Stato, Sez. VI, 25 giugno 2019, n. 4336).

Pertanto, poiché al momento della presentazione dell'istanza volta ad ottenere la residenza era già stata accertata l'inottemperanza all'ordinanza di demolizione, con conseguente acquisizione delle aree e degli immobili al patrimonio comunale, deve ritenersi legittimo il provvedimento che ha respinto la richiesta.

Il Garante della Privacy su un'istanza di accesso agli ordini di servizio

Un comune correttamente respinge l'istanza di accesso civico agli «Ordini di servizio» ed al «Registro delle variazioni» di tali ordini, riferito al personale della Polizia Locale.

Ciò in quanto l'ostensione della documentazione richiesta, anche considerando il particolare regime di pubblicità dei dati e informazioni ricevuti tramite l'istituto dell'accesso civico (cfr. art. 3, comma 1, d. lgs. n. 33/2013), che divengono «pubblici e chiunque ha diritto di conoscerli, di fruirne gratuitamente, e di utilizzarli e riutilizzarli ai sensi dell'articolo 7, potrebbe determinare un'interferenza ingiustificata e sproporzionata nei diritti e libertà del personale appartenente alla Polizia locale, in violazione del principio di minimizzazione dei dati (art. 5, par. 1, lett. b e c, del

RGPD), arrecando proprio quel pregiudizio concreto alla tutela della protezione dei dati personali previsto dall'art. 5-bis, comma 2, lett. a), del d. lgs. n. 33/2013. Al riguardo, si deve infatti tenere conto della tipologia e della natura dei dati e delle informazioni personali, anche di dettaglio, contenuti negli ordini di servizio richiesti, come descritto dal RPCT: turno di servizio previsto, lavoro svolto, attività da svolgere nel giorno seguente, prestazioni effettive, alla luce delle eventuali variazioni intervenute, dati su eventuali assenze programmate o su assenze dal servizio comunicate a seguito di malattie o infortuni, posizione lavorativa del dipendente, turno di riposo, prestazione svolta in regime di straordinario, permessi fruiti anche ai sensi della legge n. 104/92, etc.

Quali sono le fasi procedurali per l'attuazione di un progetto di sicurezza urbana?

Il responsabile del servizio interessato individua esattamente l'ambito di intervento su cui sostanziare il progetto.

Gli indicatori di intervento sono desumibili anche (ma non esclusivamente) dall'art. 5, comma 2, unitamente all'art. 7 del decreto-legge n. 14/2017, norma dettata come noto per i 'patti per la sicurezza urbana:

- la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di criminalità diffusa e predatoria, in particolare a vantaggio delle zone maggiormente interessate dai fenomeni di degrado;
- la promozione e la tutela della legalità e la dissuasione di ogni condotta illecita, nonché la prevenzione dei fenomeni che comportano turbative del libero utilizzo degli spazi pubblici;
- la promozione del rispetto del decoro urbano;
- la promozione dell'inclusione della protezione e della solidarietà sociale;
- l'individuazione di specifici obiettivi per l'incremento dei servizi di controllo del territorio e per la sua valorizzazione.



Una volta selezionato l'ambito sarà necessario redigere un progetto strutturato in un articolato avente le seguenti caratteristiche:

- premessa normativa di riferimento;
- oggetto e obiettivi da perseguirsi, tempistiche;
- eventuali aree comunali specificamente individuate per la implementazione del progetto;
- descrizione articolata degli ambiti di intervento e degli strumenti

da impiegarsi;

- criteri organizzativi,
- individuazione del responsabile del progetto e il personale interessato: l'individuazione deve riguardare anche gli aspetti prettamente quantitativo-numeric;
- copertura finanziaria.

A questo punto verrà formulata una proposta di deliberazione di Giunta comunale da parte dello stesso responsabile della struttura interessata.

Permesso di costruire per un dehor al servizio di un ristorante

Il TAR Liguria sez. I con sentenza dell' 8/10/2020 n. 685 ha ribadito il consolidato orientamento: tutti i manufatti funzionali a soddisfare esigenze permanenti, aventi dimensioni non trascurabili, necessitano del titolo abilitativo edilizio, in quanto risultano idonei ad alterare lo stato dei luoghi, con un sicuro incremento del carico urbanistico, a nulla rilevando la precarietà strutturale, la rimovibilità e l'assenza di opere murarie, trattandosi di strutture deputate



ad un uso perdurante nel tempo. Risulta pertanto necessario il titolo edilizio per installare dehors, verande attrezzate, chioschi, gazebo e altri manufatti stabilmente

destinati ad estensione dell'attività di pubblici esercizi.

Si tratta, infatti, di strutture che devono essere qualificate come nuove costruzioni ai sensi dell'art. 3, comma 1 lett. e.5) del d.P.R. n. 380/2001, in quanto comportano una consistente trasformazione urbanistica ed edilizia del territorio e non possono essere considerate precarie, venendo utilizzate in modo duraturo nel tempo e svolgendo quindi la stessa funzione di una vera e propria costruzione.

Multe: quali attività possono essere gestite da privati?

Solo i pubblici ufficiali possono accertare la violazione delle norme del codice della strada, e ciò a tutela dei trasgressori.

Dunque, l'attestazione dell'infrazione e la compilazione del relativo verbale sono attività tipiche degli agenti accertatori, che non possono essere delegate ad altri soggetti. Accanto a queste attività però ce ne sono altre collaterali che possono essere affidate a società private per alleggerire il compito delle autorità.

È bene però sapere dove si colloca il confine tra le une e le altre.

A spiegarlo è una recente **sentenza, la 179/2020 della III Sezione Giurisdizionale Centrale d'Appello della Corte dei Conti.**

È successo in passato che i Comuni abbiano dato in affidamento a società private l'utilizzo degli autoveicoli.

Così, dinanzi all'apparecchio di controllo elettronico della velocità, non si posizionavano gli agenti di polizia municipale ma i dipendenti di tali aziende.

È anche avvenuto che l'attività di imbustaggio e spedizione delle sanzioni sia stato affidato a terzi, con conseguenze violazione della privacy dei cittadini.

Tali comportamenti sono stati ritenuti illegittimi e hanno dato origine a una serie di pronunce giurisprudenziali che hanno chiarito quali attività possono essere gestite dai privati.

Come spiegato oggi dalla Corte dei Conti, le norme del Regolamento di esecuzione e di attuazione del codice della strada impongono che l'accertamento delle violazioni dei limiti di velocità debbano essere gestite in modo diretto dagli organi di Polizia stradale e che debbano



rientrare nella disponibilità della stessa.

L'attività di accertamento delle violazioni risulta una funzione pubblica, riservata all'organico della pubblica amministrazione, legato da un rapporto stabile con l'ente e munito della qualifica necessaria.

Nel 2009 è intervenuta la direttiva Maroni che ha precisato che la convalida delle immagini prodotte dall'apparecchiatura e la sottoscrizione dei verbali di accertamento dovessero essere, in ogni caso, effettuati dagli organi di Polizia stradale.

Si tratta quindi di attività che non possono essere affidate a soggetti privati. Al contrario possono essere affidate a terzi, comunque sotto il diretto controllo degli organi di Polizia stradale, le attività puramente manuali e complementari.

Si pensi ad esempio al corriere privato che consegna a casa dei trasgressori le relative sanzioni. Ed infatti è un servizio generalmente affidato ad aziende specializzate.

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.uilfplsalerano.it
mail: salerno@uilfpl.it
pec: salerno@pec.uilfpl.it
C.F. 95076050657

numero 41 del 30 novembre 2020

Progetto grafico
e consulenza giornalistica
Gigi Di Mauro