UILFPL SALERNO
SEGRETERIA TERRITORIALE

Il Notiziario
DEGLI ENTI LOCALI E DELLA SANITÀ

numero 65 del 30 NOVEMBRE 2022

L'editoriale del Segretario generale provinciale Donato Salvato

La Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

Il 25 novembre è stata la giornata internazionale di sensibilizzazione per l'eliminazione della violenza contro le donne.
Anche noi con il nostro "Notiziario" non possiamo non testimoniare e stigmatizzare tale drammatica piaga e ricordare queste atroci azioni scaturenti dalla ancora diffusa falsa rappresentanza del ruolo della donna, presente purtroppo in tutte le attuali civiltà.
Civiltà certamente distanti tra loro per storia, fede religiosa e modo di vivere ma simili nella visione del ruolo delle proprie donne.
E' un problema culturale che è facile additare con disgusto quando parliamo delle culture degli altri ma più difficile quando parliamo di noi stessi e del nostro modo di vivere, eppure sono 104 le donne in Italia

uccise nel solo 2022 per la nostra cultura del possesso.
I 104 nomi delle donne uccise nell'ultimo anno, proiettati suggestivamente in questi giorni sulla facciata di Palazzo Chigi, non possono e non devono esaurire il senso della Giornata contro la violenza.
Benvenga che il Parlamento si muova, votando all'unanimità l'istituzione di una commissione bicamerale d'inchiesta ma dobbiamo essere consapevoli che quanto avviene è un problema culturale che va cambiato partendo dalle aule scolastiche della prima infanzia.
Nel frattempo ogni azione di tutela va messa in campo perché non è possibile lasciare che tutto ricada esclusivamente sui centri antiviolenza esistenti, anche se bisogna dare atto che a fronte di queste inaccettabile numero di vittime migliaia di donne ogni anno si salvano, anche,

Monetizzazione ferie non godute: il parere della Cassazione

Facoltà assunzionali dei comuni c.d. virtuosi

Configurazione ipotesi di mobbing: cos'è necessario?

CCNL

CCNL - arretrati fino al 2021- tasse, calcoli e contabilità separata

a Pag. 15

PENSIONI

Pensioni 2023: come funziona la Quota 103

a Pag. 29

CILA o SCIA: quando servono e quali sono le differenze

a Pag. 39

In questo numero

pagina 6
Uso improprio del mezzo di servizio
pagina 7
Danno erariale - rimborsi di spese legali senza presupposti di legge
Aiuti-bis- Pa niente lavoro agile integrale per i genitori degli under 14
pagina 8
PNRR: oltre 1000 assunzioni nei piccoli Comuni
pagina 10
Protocollo Covid lavoro rinnovato fino al 31 ottobre
pagina 11
Pensioni: quando scegliere tra Cumulo e Ricongiunzione
pagina 12
Come evitare la visita fiscale INPS: i casi di esonero
pagina 13
Attribuzione incarichi esterni - Condizioni e durata incarico
Riscatto laurea, a chi conviene:
pagina 14
Portale Reclutamento PA: come funziona, come registrarsi, servizi
pagina 16
Smart working, l' incrocio tra protocollo e scadenze
pagina 17
Convenzione con dipendente Cat. D di altro ente con attribuzione P.O. e presenza nell'organico dell'ente di un dipendente di uguale profilo
pagina 19
Invalidità civile Inps : quali sono i requisiti sanitari per le agevolazioni?
pagina 20
Il vincitore di concorso che rinuncia all'assunzione non viene cancellato dalla graduatoria se il bando non lo prevede
pagina 21
Demansionamento
Concorsi, valgono solo le norme in vigore alla data del bando
pagina 22
Differenza tra pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio
pagina 23
Sicurezza anti Covid-19 e lavoratori fragili: le indicazioni della Funzione pubblica
Congedo obbligatorio per maternità - ferie non godute – indennità sostitutiva
pagina 24
Decreto-legge 30 aprile 2022 n.36, convertito dalla Legge n. 79/2022
Tutte le novità per la Pubblica Amministrazione
pagina 25
Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal
Piano integrato di attivita' e organizzazione
pagina 27
Progressioni economiche- requisito minimo di permanenza nella posizione - divergenze interpretative
Portale InPa e mobilità articoli 34 e 34bis
pagina 28
Piao, con i decreti si parte:
quattro sezioni e modello semplificato fino a 50 dipendenti
pagina 29
Cumulo di impieghi part time di 18 ore settimanali verticali in due comuni diversi
pagina 30
Malattia da Covid, restano ancora attive le tutele del decreto Cura Italia
pagina 31
Lo scavalco di eccedenza e l'incarico di posizione organizzativa

LE PAGINE DELLA POLIZIA LOCALE

pagina 33
Passo carrabile: quando non bisogn
pagina 34
Impianti pubblicitari e distanza dalle rotatorie
pagina 35
Regolamento sulla piattaforma per la notificazione degli atti
pagina 36
Decreto legge 16 giugno 2022, n. 68 (1) Modifiche al codice della strada
pagina 38
cumulo tra indennità di servizio esterno e compenso per lavoro straordinario
pagina 39
Modifiche alle tariffe di notifica degli atti giudiziari

LE PAGINE DEGLI OPERATORI DELLA SANITÀ

pagina 40
Dalla medicina territoriale al
tutte le riforme a rischio con la crisi di governo
pagina 41
Sistemi Regionali Sanitari: il Rapporto 2022 di Crea Sanità
pagina 42
Il Consiglio di Stato sui reparti gestiti da soli infermieri
pagina 43
Diabete e obesità in aumento, colpa dell'inquinamento e del Covid
pagina 44
Indennità di funzione e indennità di coordinamento
pagina 45
Cara Sanità, quanto mi costi? L'indagine Altroconsumo
pagina 45
NOTIZIE DAL TERRITORIO

segue dalla prima pagina

grazie all'impegno senza sosta dei centri antiviolenza italiani.
Sono troppo pochi ancora, ma capaci di tessere reti sul territorio e con l'aiuto degli attori istituzionali offrire alle vittime percorsi di uscita dagli abusi.
Per ognuna delle 104 vittime ci sono fortunatamente migliaia di donne che la battaglia contro la violenza alla fine l'hanno vinta, grazie soprattutto ai centri antiviolenza che da Nord a Sud accolgono le vittime, con la sfida enorme di provare a salvarle.
Arrivarci è già un traguardo.
Non solo perché i centri sono ancora troppo pochi: appena 350 secondo i dati forniti da Confcooperative, oltre a 366 case rifugio, molto distanti da quanto previsto dalla Convenzione di Istanbul che ne richiede 1 ogni 10mila abitanti, quindi 6mila.
Il problema come abbiamo detto è culturale anche per le donne.
Riconoscere la necessità di essere aiutate, e ascoltate, superare la paura e la vergogna, essere più forti di un partner spesso manipolatore oltre che violento, è il primo grande scoglio che ogni donna deve superare per provare a riscattarsi.

Alla donna serve prima di tutto non sentirsi più sola, poi tutelata.

Infine quando la vittima è pronta si può passare alla denuncia.

Succede nel 27% dei casi: ancora troppo pochi, perché sul piatto del coraggio e del desiderio di libertà vanno messi i figli («che spesso la donne hanno paura di perdere»), la casa, il lavoro («che si rischia di perdere»).

Davanti alle autorità si arriva, seppur con fatica, avviando percorsi che nei casi più gravi portano alle misure cautelari necessarie a una donna per ricominciare a vivere, a partire dall'allontanamento del maltrattante.

Occorre quindi mettere in campo maggiori strumenti per raggiungere sempre più questi obiettivi perché la donna viva il percorso di uscita dalla violenza in modo più semplice in quanto la denuncia è solo l'inizio, poi servono percorsi di reinserimento lavorativo, corsi di italiano per le straniere, autonomia abitativa etc.
Il femminicidio è la conseguenza di tutto ciò che non ha funzionato nel percorso di presa in carico di una donna: le storie delle vittime portano con sé sottovalutazioni ed errori spesso imperdonabili da parte delle istituzioni.
Le denunce sono ancora poche, forse proprio perché dobbiamo fare ancora di più al momento per dare supporto e speranza alle donne che subiscono quotidianamente violenza in famiglia e sui posti di lavoro consci che la battaglia sarà vinta solo con una vera rivoluzione culturale che parta dai banchi di scuola in quanto questa condizione più che un tema di sicurezza è un tema culturale.
La UIL è da sempre impegnata contro la violenza sulle donne.
Qualunque tipo di violenza.
Dentro e fuori il contesto lavorativo.
In questi giorni la nostra Uil ha ribadito il proprio impegno con il seguente post: *"Cambiare vita è possibile ma bisogna avere il coraggio di reagire, di denunciare.*
D'altra parte è fondamentale ricevere sostegno dalle istituzioni e dalla società civile.
Noi come UIL ci impegniamo da sempre offrendo supporto e aiuto, sul lavoro e fuori, con costanza e dedizione.
Se hai bisogno di aiuto puoi rivolgerti anche a UILLI, il nostro sportello virtuale sempre al tuo fianco per ogni tua necessità".

Passiamo senza indugio agli argomenti di questo mese.
Tutti i "Notiziari" sino ad ora pubblicati possono essere visionati nell'apposito link sul sito della nostra Segreteria Territoriale : www.uilfplsalerno.net

Studio Uil su detassazione tredicesime

Per sostenere i redditi dei lavoratori dipendenti e dei pensionati, falcidiati dai costi dell'energia e dall'inflazione, la Uil chiede al Governo di varare un provvedimento per la detassazione delle prossime tredicesime.
Da uno studio realizzato dal Servizio Fisco e Previdenza della nostra Organizzazione si evincono costi e benefici di questa operazione, che comporterebbe non solo vantaggi sociali, ma anche economici.
In base allo studio della Uil, con una tassazione al 10%, il beneficio medio sarebbe di 257 euro per le lavoratrici e i lavoratori e di 193 euro per le pensionate e i pensionati.

Nel caso di una detassazione totale, il beneficio salirebbe, rispettivamente, a 407 euro e a 335 euro.
La Uil ritiene che un intervento siffatto non debba essere considerato un costo, bensì un investimento.
Non sarebbe solo una scelta di giustizia sociale, ma anche di efficienza economica.

Si configurerebbe, infatti, come un contributo rilevante al sostegno dei consumi, in vista delle prossime festività natalizie, con benefici complessivi per il sistema produttivo ed economico e con un ritorno per la finanza statale connesso all'incremento del gettito fiscale complessivo derivante dallo stesso aumento dei consumi.

TFS e TFR dipendenti pubblici anticipato dall'INPS

Il consiglio di amministrazione dell'INPS ha cambiato le regole del TFS/TFR per i dipendenti pubblici.

Si potrà avere subito senza neanche chiedere il prestito alle banche.

Ad anticipare la somma sarà direttamente l'INPS.

E non solo una parte come fanno attualmente le banche che aderiscono all'anticipo agevolato (fino a 45.000 euro), ma la somma per intero.

L'INPS anticiperà ai dipendenti pubblici il proprio TFS o TFR applicando un interesse dell'1% a cui aggiungerà uno 0,50% a titolo di rimborso spese forfettario.

L'anticipo potrà essere richiesto da febbraio 2023.

L'interesse dell'1% appare assai conveniente rispetto a quello applicato dalle banche e il meccanismo offerto dall'INPS molto più appetibile di quello offerto dal decreto 4/2019 che permetteva di richiedere solo fino a 45.000 euro.

Attualmente, i dipendenti statali, nella migliore delle ipotesi, ricevono la liquidazione dopo almeno 15 mesi.

Per chi invece ha scelto di pensionarsi con quota 100 o 102 l'attesa può arrivare anche a 6 anni.

La via, fino ad ora, era quella di utilizzare la liquidazione agevolata con tasso di interesse calmierato che, però, prevede che il tasso del prestito sia pari o uguale al rendistato più spread dell'0,4%. Senza annoiarvi con calcoli sui rendimenti e sui rialzi, basti dire che al momento il tasso agevolato supera il 2,6%. Ma alla lunga potrebbe tranquillamente superare il 4%. E l'1% chiesto dall'INPS sembra molto molto conveniente.

Con la delibera 219 del 9 novembre l'INPS ha deciso che dal febbraio 2023 potrà versare ai dipendenti pubblici l'intero ammontare del TFS o TFR maturato trattenendo l'1% di interesse più uno 0,5% di rimborso spese forfettario.

Si potrà chiedere un anticipo o anche tutta la liquidazione e ovviamente le somme erogate saranno pagate al richiedente già con gli interessi sottratti.

Dall'anticipo l'INPS esclude tutti coloro che hanno debiti contributivi e coloro che hanno cartelle esattoriali non saldate.

AUTONOMIE LOCALI

LA LEGGE DI BILANCIO 2023 IGNORA TOTALMENTE LE ESIGENZE FONDAMENTALI

NON INTERVIENE SU NESSUNO DEI PROBLEMI CHE PIÙ OSTACOLANO LA CAPACITÀ DI OFFRIRE SERVIZI DI QUALITÀ ALLE CITTADINE E AI CITTADINI E DI PERSEGUIRE GLI OBIETTIVI DEL PNRR

NON C'È NULLA SULLE ASSUNZIONI

Gli **enti perdono dipendenti al ritmo di decine di migliaia l'anno** e i **concorsi vanno spesso deserti** perché offrono prospettive – economiche e professionali – inferiori a quelle di altri settori

NON C'È NULLA PERCHÉ IL PROSSIMO RINNOVO CONTRATTUALE

risponda al **drammatico andamento dell'inflazione** e sia economicamente all'altezza di quelli che lo hanno preceduto

NESSUNA RISORSA STANZIATA PER I PROSSIMI RINNOVI CONTRATTUALI

Stabilito un emolumento accessorio una tantum fortemente iniquo perché offre importi superiori a chi ha redditi più alti

NON C'È NULLA PERCHÉ SI AFFRONTI LA SEMPRE PIÙ DIFFUSA FRAGILITÀ FINANZIARIA

a partire dagli enti del meridione e delle aree maggiormente interessate dalla crisi economica.

NON SONO STATE STANZIATE RISORSE

per ridurre le crescenti disuguaglianze economico-sociali a sostegno degli Enti del meridione e delle aree più colpite dalla crisi economica

LA LEGGE DI BILANCIO DEVE ESSERE CAMBIATA

Non si possono mandare gli enti locali e il personale allo sbaraglio

PER MIGLIORARE LA LEGGE DI BILANCIO BISOGNA:

- **Prevedere le risorse** necessarie per garantire un rinnovo del contratto dignitoso, rimuovendo inoltre i tetti al salario accessorio
- **Eliminare gli ostacoli** alla spesa per il personale, per procedere a un'immissione massiva e rapida di lavoratrici e lavoratori, e per la stabilizzazione dei precari tra cui quelli del PON coesione e del Pnrr.
- **Assumere personale qualificato** nei settori più delicati per gli obiettivi del Pnrr: insegnanti di scuola materna, educatrici di asilo nido, tecnici, assistenti sociali, ecc.
- **Favorire i trasferimenti verso gli enti** soprattutto tra quelli in difficoltà tali da non riuscire a garantire le prestazioni essenziali

SENZA QUESTE SCELTE
RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI DEL PNRR RESTA UN ORIZZONTE LONTANO

SENZA QUESTE SCELTE
SARÀ IMPOSSIBILE PER ENTI LOCALI ADEMPIERE AL LORO MANDATO COSTITUZIONALE

FP CGIL

UILFPL

Femminicidio: cos'è e cosa prevede il Codice Rosso

Nonostante l'entrata in vigore nell'estate del 2019 del cosiddetto Codice Rosso, le donne restano nel mirino di uomini senza scrupoli né vergogna che continuano a molestare, ad abusare, a uccidere.

Quello strumento c'è ed è stato approvato proprio per tentare di debellare il triste fenomeno del **Femminicidio**. **Cos'è e cosa prevede il Codice Rosso**? Quali sono i reati introdotti da questa legge e le punizioni previste per chi infierisce senza pietà nella mente e nel corpo di una donna?

La legge in materia di tutela delle **vittime di violenza domestica e di genere,** nota come **Codice Rosso** legge n. 69/2019 del 19.07.2019, ha modificato il Codice penale, il Codice di procedura penale e la disciplina legata alla salvaguardia delle persone offese da tale tipologia di delitti.

La procedura prevista tenta di accorciare i tempi sia per tutelare le vittime sia per punire gli aggressori.

Innanzitutto, appena acquisita la notizia di reato, la polizia giudiziaria riferisce subito il fatto al pubblico ministero, anche in forma orale.

Questi, nell'ipotesi in cui proceda per i delitti contemplati dal Codice Rosso, entro tre giorni dall'iscrizione della notizia di reato, deve assumere informazioni dalla persona offesa o da chi ha denunciato i fatti.

Il termine di tre giorni può essere prorogato solo in presenza di imprescindibili esigenze di tutela di minori o della riservatezza delle indagini.

La legge ha introdotto nel **Codice penale** i seguenti reati:

-il cosiddetto **revenge porn**, cioè il delitto di diffusione illecita di **immagini o video sessualmente espliciti** senza il consenso delle persone.

Il reato viene commesso da chiunque, dopo averli realizzati o sottratti, diffonde, senza il consenso delle persone interessate, immagini o video sessualmente espliciti, destinati a rimanere privati.

La fattispecie è aggravata se i fatti sono commessi nell'ambito di una relazione affettiva, anche cessata, ovvero mediante l'impiego di strumenti informatici.

È punito anche chi, avendo ricevuto o comunque acquisito le immagini o i video, li diffonde a sua volta per provocare un danno agli interessati;

-il reato di **deformazione dell'aspetto** della persona mediante lesioni permanenti al viso (il tristemente noto delitto commesso, ad esempio, gettando dell'acido sul volto della vittima);

-il reato di **costrizione o induzione al matrimonio**. La fattispecie è aggravata quando il reato è commesso a danno di minori e si procede anche quando è commesso all'estero da o in danno di un cittadino italiano o di uno straniero residente in Italia;

-il reato di violazione dei provvedimenti di **allontanamento dalla casa familiare** e del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa.

Il Codice Rosso non solo prevede sanzioni per i delitti introdotti ma inasprisce anche le pene di alcuni reati già presenti nella normativa. In particolare:

-per il **revenge porn**: reclusione da uno a sei anni e multa da 5.000 a 15.000 euro;

-**deformazione** dell'aspetto della persona: reclusione da otto a 14 anni. Se lo sfregio causa la morte del danneggiato, la pena è l'ergastolo;

-**costrizione o induzione al matrimonio**: reclusione da uno a cinque anni. La pena è aumentata se i fatti sono commessi ai danni di un minore di 18 anni e da 2 a 7 anni se riguarda un minore sotto i 14 anni;

-**violazione** dei provvedimenti di allontanamento e divieto di avvicinamento: reclusione da sei mesi a tre anni;

-**stalking**: reclusione da un minimo compreso tra sei mesi e cinque anni ad un massimo compreso tra un anno e sei anni e sei mesi;

-**violenza sessuale**: reclusione da sei a 12 anni. Inoltre, nel caso di atti sessuali con minori di 14 anni ai quali è stato consegnato o anche solo promesso, denaro o altra utilità, la violenza diventa aggravata. In caso di violenza su un minore di dieci anni, la pena va da 12 anni fino a un massimo di 24 anni di reclusione. La violenza sessuale di gruppo viene punita con la reclusione da otto a 14 anni;

-**maltrattamenti contro familiari e conviventi**: reclusione da tre a sette anni. Se dal fatto deriva una lesione personale grave, si applica la reclusione da quattro a nove anni; se ne deriva una lesione gravissima, la reclusione va da sette a 15 anni. In caso di morte la reclusione, è da 12 a 24 anni. La fattispecie viene ulteriormente aggravata della metà quando il delitto di maltrattamenti è commesso in presenza o in danno di minore, di donna in stato di gravidanza o di persona con disabilità;

-**omicidio aggravato da relazioni personali: ergastolo**.

Il «silenzioso abbandono» vanifica le nuove assunzioni

Gli sprechi nella Pa non riguardano solo le risorse economiche ma anche il capitale umano, nonostante il Dlgs 29 del 1993 indicasse tra le finalità quella di «realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pa.
A monte c'è l'idea di un dirigente che considera il personale una rogna da delegare all'ufficio competente.
Poche le leve monetarie a disposizione dalla contrattazione collettiva; ignorate e poco utilizzate quelle non monetarie.
Inoltre i pochi corsi di formazione sul personale per i dirigenti riguardano profili come l'anticorruzione e il codice disciplinare e non la capacità di valorizzare le risorse umane.
Bene quindi ha fatto il neo Ministro per la Pa Paolo Zangrillo a parlare di impegno nel motivare il personale e nell'aiutare i dirigenti a riattivare i dipendenti.
Non possiamo solo pensare ad assumere nuovo personale, quanto mai necessario soprattutto se qualificato, ma occorre non perdere quello che abbiamo in servizio.
Molto dipende da come i dirigenti e gli uffici del personale interpretano il proprio ruolo.
Che fare? Investiamo negli uffici del personale e rendiamo i dirigenti veri datori di lavoro.
Responsabilizziamoli sull'organizzazione del lavoro da remoto, sulla formazione e sull'utilizzo migliore degli istituti più innovativi della contrattazione collettiva.
Diversamente da quanto è accaduto finora.
Utilizziamo al meglio le risorse per la formazione oggi a disposizione (Pnrr, fondi UE ed ordinari) concentrandole su priorità come la cura del capitale umano.
Eseguiamo periodicamente l'assessment delle competenze, verificando le esigenze di aggiornamento e di riqualificazione.
Puntiamo sulle specializzazioni creando delle Academy aziendali per settori o per professionalità.
Consapevoli che una riforma non richiede solo leggi e risorse finanziarie, ma anche una buona gestione del personale.

Adempimenti da effettuare a seguito della cessazione di dipendenti a tempo determinato

Quali sono gli adempimenti da effettuare a seguito della cessazione di dipendenti a tempo determinato .
La Circolare INPDAP n. 30 del 1° agosto 2002, che ancora regola la materia, al paragrafo 3 così recita:
Si chiede di conoscere quali sono gli adempimenti da effettuare a seguito della cessazione di dipendenti a tempo determinato (esempio: invio dei mod TFR a INPS?)
La Circolare INPDAP n. 30 del 1° agosto 2002, che ancora regola la materia, al paragrafo 3 così recita:
"Il diritto al pagamento del TFR sorge alla risoluzione del contratto di lavoro, purché il dipendente non ne abbia sottoscritto un altro (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato) decorrente dal giorno immediatamente successivo alla scadenza del primo con un Ente obbligato ad iscrivere i propri dipendenti all'INPDAP ai fini TFS o TFR.
In tal caso l'iscritto avrà diritto al pagamento al verificarsi della prima interruzione di almeno un giorno tra un contratto e l'altro ovvero all'atto della definitiva cessazione dal servizio."
Pertanto, l'Ente presso cui il dipendente in regime di TFR aveva prestato servizio aveva l'obbligo di compilare il Modello TFR1 e di inviarlo all'INPS, in caso di interruzione di almeno un giorno tra il rapporto di lavoro cessato e il successivo.
Nel caso, invece, di avvio di un nuovo rapporto di lavoro senza soluzione di continuità, lo stesso Modello TFR1 andava trasmesso al nuovo datore di lavoro.
Con la pubblicazione della Circolare n. 185 del 14.12.2021, l'INPS ha avviato il nuovo processo di acquisizione dei dati giuridici ed economici, ai fini del calcolo del TFR dei dipendenti pubblici, tramite l'applicativo Nuova PassWeb.
Con la recentissima Circolare n. 125 del 4.11.2022 l'INPS ha anche fissato al 1 gennaio 2023 la data in cui entrerà in vigore la nuova procedura.
A partire da quella data, ogni qualvolta si verificherà la cessazione di un rapporto di lavoro in regime di TFR l'Ente dovrà solo intervenire in PassWeb ed inserire i dati necessari all'implementazione dell'Ultimo Miglio TFR.
Va precisato che tale operazione sarà possibile circa due mesi dopo la data di cessazione, in quanto è dopo questo intervallo di tempo che l'ultimo mese di servizio si "consolida" all'interno della Posizione Assicurativa dell'iscritto.
Sarà di competenza della Sede INPS verificare se il rapporto chiuso dà diritto o meno, alla liquidazione del TFR a seguito di eventuale instaurazione di ulteriore rapporto di lavoro con o senza soluzione di continuità.

Monetizzazione ferie non godute: il parere della Cassazione

La Cassazione con Ordinanza n. 29113 del 6/10/2022 ritorna sulla monetizzazione delle ferie per il Pubblico Impiego, con particolare riferimento a onere della prova e accoglimento del ricorso.
I giudici di merito avevano rigettato la domanda con la quale un dirigente aveva domandato alla ASL di riferimento, la corresponsione dell'indennità sostitutiva per giorni di ferie maturati negli ultimi quindici mesi del rapporto, non fruiti nonostante le istanze presentate risultassero respinte "per necessità di servizio".
La Corte di Cassazione accoglie il ricorso del dirigente e cassa la sentenza di merito sul presupposto che i giudici avevano valorizzato soltanto i comportamenti del lavoratore senza esaminare i comportamenti del datore di lavoro.
La perdita del diritto alle ferie, ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro, in base al consolidato orientamento della Suprema Corte anche in esito agli indirizzi della Corte di Giustizia UE, può verificarsi «soltanto nel caso in cui il datore di lavoro offra la prova di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie – se necessario formalmente – e di averlo nel contempo avvisato – in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo ed il relax cui esse sono volte a contribuire – che, in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato».
Pertanto, motiva la Corte di cassazione, è manifesta l'erroneità dell'argomentare giuridico della Corte territoriale, la quale ha valorizzato soltanto comportamenti asseritamente inerti del lavoratore, senza esaminare i comportamenti datoriali e chiudendo la causa in applicazione erronea della regola sull'onere della prova.

Rinnovo contrattuale 2019-2021 – Ricostituzione dell'assegno pensionistico.

La Segreteria Territoriale di Salerno ha inviato una specifica nota a seguito dei rinnovi contrattuali per la ricostituzione dell'assegno pensionistico. ai Dirigenti GAU UIL FPL -alla RSU- e tutti i Dipendenti .
"La scrivente Segreteria Territoriale, con il consueto spirito collaborativo e di attenzione per tutti i lavoratori, desidera elucidare un aspetto del rinnovo contrattuale prettamente riservato ai pensionati, il cui contributo lavorativo richiede eguale dignità di trattamento economico/normativo.
Nel merito, i rinnovi contrattuali rappresentano un beneficio economico non solo per il personale in servizio, ma anche per il personale dipendente che, all'atto della quiescenza, si trovava in regime di vacanza contrattuale.
L'avvenuta stipula del contratto di lavoro per la Sanità Pubblica e la prossima sottoscrizione definitiva del contratto di lavoro per il comparto Funzioni Locali determinerà, dunque, un incremento anche dell'assegno pensionistico di quei lavoratori interessati dal medesimo rinnovo.
L'accesso all'incremento dell'assegno pensionistico, col recepimento dei benefici del rinnovo contrattuale, avviene tramite una procedura, in capo al richiedente e non automatica, indicata tecnicamente come ricostituzione della pensione. Tale ricostituzione consente la rideterminazione dell'importo di pensione per effetto di riconoscimento di contribuzione versata o maturata in data anteriore a quella di decorrenza della pensione medesima, con conseguente ricalcolo in base alle norme vigenti al momento della decorrenza originaria.
Le variazioni dell'importo a seguito di ricostituzione operano dalla decorrenza originaria della pensione, applicando i coefficienti di perequazione dall'origine.
In sede di ricostituzione contributiva si procede all'accertamento di tutti i requisiti e al ricalcolo della pensione come se si trattasse di nuova liquidazione.
La domanda di ricostituzione presentata per fatti sopravvenuti, che variano gli elementi di calcolo della pensione alla decorrenza, quali l'incremento contrattuale, non prevede alcuna decadenza e gli eventuali arretrati sono corrisposti nel rispetto dei previsti termini prescrizionali quinquennali. La domanda si presenta online all'INPS attraverso il servizio dedicato, o, in alternativa, può essere effettuata tramite enti di patronato o attraverso il contact center all'uopo deputato.
Questa Segreteria resta a disposizione dei lavoratori, in servizio e in quiescenza, per ulteriori informazioni e/o supporto per l'attuazione della enucleata procedura".

UILFPL

CONGEDO DI PATERNITA'

LA DISCRIMINAZIONE È FINITA!!!

D.Lgs n. 105/2022
Art. 2 in vigore dal 13-08-2022

INCREMENTA PER I LAVORATORI DIPENDENTI PUBBLICI, DA 3 A 10 GIORNI IL PERIODO DI ASTENSIONE DAL LAVORO ALLA NASCITA DEL FIGLIO, CHE VA DAI DUE MESI PRECEDENTI ALLA NASCITA FINO AL QUINTO MESE DI ETA'.

www.uilfpl.it

tutele.previdenza@uilfpl.it

AGOSTO 2022

Nuovo Codice dei Contratti, la disciplina del subappalto

Le novità e le modifiche previste in tema di subappalto e di concessioni in subappalto, attualmente disciplinati dagli artt. 105 e 174 del D.Lgs. n. 50/2016
Il subappalto nel nuovo schema trova spazio agli articoli 119 e 188.
In particolare, l'art. 119, che conta 20 commi in luogo dei 22 precedenti, riporta come modifiche più evidenti il testo del comma 12, il quale dispone che il subappaltatore è tenuto ad applicare i medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro del contraente principale negli affidamenti dei contratti di lavori e servizi non solo qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto oppure riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale, ma anche quando il costo della manodopera sia pari o superiore al 50 per cento dell'importo complessivo dei corrispettivi.
Inoltre, il divieto di ulteriore subappalto previsto dal vecchio comma 19 è stato aggiornato dal comma 17.
Mentre il D.Lgs. n. 50/2016 stabilisce soltanto che "L'esecuzione delle prestazioni affidate in subappalto non può formare oggetto di ulteriore subappalto", il nuovo testo dispone che "Le stazioni appaltanti indicano nei documenti di gara le prestazioni o lavorazioni oggetto del contratto di appalto che, pur subappaltabili, non possono formare oggetto di ulteriore subappalto, in ragione delle specifiche caratteristiche dell'appalto e dell'esigenza, tenuto conto della natura o della complessità delle prestazioni o delle lavorazioni da effettuare, di rafforzare il controllo delle attività di cantiere e più in generale dei luoghi di lavoro o di garantire una più intensa tutela delle condizioni di lavoro e della salute e sicurezza dei lavoratori oppure di prevenire il rischio di infiltrazioni criminali. Si prescinde da tale ultima valutazione quando i subappaltatori ulteriori siano iscritti nell'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori di cui al comma 52 dell'articolo 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero nell'anagrafe antimafia degli esecutori istituita dall'articolo 30 del decreto-legge 17 ottobre2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229".
Infine, grande snellimento dell'art. 174, relativo alle concessioni in materia di subappalto: l'intera disciplina, come disposto nell'art. 188 "è regolata dalle corrispondenti disposizioni in materia di appalto, di cui all'articolo 119".
In sostanza, il legislatore prevede che per le concessioni in subappalto sia necessario fare riferimento alle stesse norme previste per l'esecuzione del subappalto e riportate nel nuovo articolo 119.

Esecuzione spesa senza assunzione del necessario preventivo impegno

E' stata stipulato una convenzione per gestione associata di un servizio sottoscritta nell'annualità 2021 ma nel 2021 non è stato preso impegno di spesa per la convenzione in oggetto, come può essere trattata la fattispecie normativamente in applicazione di variazione di consiglio comunale?

Considerato che il comma 1 dell'articolo 191 dispone che "" Gli enti locali possono effettuare spese solo se sussiste l'impegno contabile registrato sul competente programma del bilancio di previsione e l'attestazione della copertura finanziaria di cui all'articolo 153, comma 5 …. "", nel caso in argomento si è in presenza della fattispecie espressamente prevista dall'articolo 194, comma 1, lettera e), del TUEL, che include tra i debiti fuori bilancio quelli derivanti da "" … acquisizione di beni e servizi, in violazione degli obblighi di cui ai commi 1, 2 e 3 dell'articolo 191, nei limiti degli accertati e dimostrati utilità ed arricchimento per l'ente, nell'ambito dell'e-spletamento di pubbliche funzioni e servizi di competenza ….""".
Al riguardo pertanto dovrà essere attivato il procedimento di riconoscimento di cui al ricordato articolo 194 del TUEL.

Mini-enti, il Piao è un procedimento complicato e confuso

Per i comuni con un numero di dipendenti inferiore a 50 la programmazione degli obiettivi da raggiungere è un garbuglio, causato dalle contraddittorie norme poste a regolare il Piao (piano integrato di attività e organizzazione).

Un problema che coinvolge la grandissima maggioranza dei comuni italiani, visto che, quelli al di sotto dei 5.000 abitanti sono 5.500 ed impiegano circa 46.000 dipendenti, con una media di poco più di 8 dipendenti.

Gli enti locali con un numero di addetti superiore a 50 sono poche centinaia.

I redattori del dpr 81/2022 e del dm 132/2022 nella convinzione di agevolare le amministrazioni di piccole dimensioni le hanno esentate dal compilare una serie di Sezioni del Piao: Valore Pubblico, Performance e Monitoraggio.

Il tasto dolente è proprio quello legato alla performance.

Infatti, l' articolo 2, comma 4, del dpr 81/2022 ha abolito l' ultimo periodo dell' articolo 169, comma 3-bis, del d.lgs 267/2000, che stabiliva: "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all' articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all' articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Peg".

Tale norma è stata eliminata perché i contenuti del piano dettagliato degli obiettivi, lo strumento col quale annualmente si definiscono le attività da svolgere in relazione ai risultati da ottenere, anche ai fini dell' attribuzione dei premi di risultato, sono da esprimere nel Piao, nella sezione performance.

Ma, come evidenziato, la "semplificazione" prevista per gli enti di piccole dimensioni li esclude dalla redazione della sezione performance.

Dunque, per i comuni con meno di 50 dipendenti si pone il problema di individuare quale atto di programmazione degli obiettivi vada redatto.

Non si può certo immaginare che effetto della disciplina del Piao sia eliminare la programmazione degli obiettivi che va fatta necessariamente.

Il tutto si complica ulteriormente, perché il piano dettagliato degli obiettivi per molti era doveroso solo negli enti con popolazione superiore ai 100.000 abitanti, ove la predisposizione del documento è attribuita, dall' articolo 108 del Tuel, al direttore generale.

Nella realtà, l' articolo 108 richiama l' articolo 197, comma 2 lettera a) sempre del Tuel.

Un richiamo ingannevole: perché quella lettera a), a seguito del d.lgs 126/2014m è stata modificata e, a differenza del passato, non menziona più il piano dettagliato degli obiettivi, ma il piano esecutivo di gestione: una modifica che all' epoca era giustificata perché l' articolo 169, comma 3-ter, ultimo periodo, unificava il piano dettagliato degli obiettivi ed il piano della performance nel piano esecutivo di gestione.

A ben vedere, soccorre ad indicare come resti doveroso per gli enti locali con meno di 50 dipendenti produrre, al posto della sezione Performance del Piao, il piano dettagliato degli obiettivi, la lettera c) dell' articolo 197, comma 2, del Tuel, ove si stabilisce che il controllo di gestione si articola anche nella fase della "valutazione dei dati predetti in rapporto al piano degli obiettivi al fine di verificare il loro stato di attuazione e di misurare l' efficacia, l' efficienza ed il grado di economicità dell' azione intrapresa".

Se i dati relativi ai risultati raggiunti (ai quali si riferisce la precedente lettera b) del medesimo comma 2 dell' articolo 197) vanno valutati "in rapporto al piano degli obiettivi", tale piano non può e non deve mancare.

Solo col piano dettagliato degli obiettivi gli enti locali di piccole dimensioni producono un atto indispensabile per tracciare i risultati aspettati come esito della gestione, ma si mettono nelle condizioni di poter legittimamente erogare il salario accessorio legato al risultato.

Conteggio ferie in caso di progressione verticale

Nel caso di progressione verticale di un dipendente, si chiede se le ferie vengono conteggiate come nuovo rapporto di lavoro quindi neoassunto?

L'Aran, con il Parere CFC_52°, si è soffermata sulla possibilità di riconoscere continuità agli istituti contrattuali maturati e non goduti (come ad esempio le ferie, le ore di straordinario, i permessi retribuitivi) nel caso di progressione tra le Aree ai sensi dell'art. 22, comma 15, del Dlgs. n. 75/2017.

Chiarimento destinato al personale del Comparto delle "Funzioni centrali" applicabile anche per il personale del Comparto delle "Funzioni locali", assoggettato alla medesima disciplina legislativa.

L'Agenzia, nel rispondere al quesito, pone in evidenza la sostanziale differenza tra la progressione verticale e il concorso pubblico.

Nel primo caso, il passaggio alla Categoria superiore non implica alcuna novazione del rapporto di lavoro, e di conseguenza al dipendente stesso dovrà riconoscersi la trasposizione, nonché il godimento, di tutti quegli istituti che hanno avuto maturazione prima della progressione e non siano stati fruiti.

Diversamente avviene, nel caso di concorso pubblico, a prescindere dal fatto che esso avvenga con o senza riserva di posti per il personale di ruolo.

Il soggetto, infatti, una volta superato il concorso, instaura con l'Amministrazione un nuovo rapporto di lavoro, diverso per natura e contenuti da quello di cui precedentemente era titolare con la stessa.

Questa novazione del rapporto comporta, in questo caso, l'estinzione del precedente rapporto di lavoro con il conseguente venir meno

In caso di progressione verticale, perciò, è possibile dare continuità agli istituti contrattuali anche di tutte le situazioni soggettive che in esso trovavano il proprio fondamento, maturati e non goduti (come ad esempio: ferie, ore di straordinario, i permessi retribuiti.

Primo Incontro Governo Sindacati

Alla disponibilità riscontrata nell'incontro con il Presidente del Consiglio Giorgia Meloni, noi (Uil , Cgil, Cisl) abbiamo risposto con altrettanta disponibilità a misurarci sul merito delle questioni.

Anzitutto, non possiamo non esprimere la nostra sorpresa per la presenza dell'Ugl ad una convocazione per discutere le piattaforme di Cgil Cisl e Uil.

Il dialogo si è aperto sul delicato dossier della transizione climatica, che deve diventare una priorità dell'agenda politica.

Vogliamo avere voce in capitolo sui piani industriali per accompagnare e sostenere al meglio la vita di chi lavora in questa complessa trasformazione.

Per quanto riguarda la manovra di bilancio abbiamo ribadito che bisogna aggiungere l'extra tassa sugli extraprofitti.

Questa porterebbe nelle casse dello Stato 14 miliardi l'anno, se applicata al 35% e non solo alle imprese energetiche.

Sulle pensioni, occorre riformare il sistema pensionistico.

Il metodo contributivo va mantenuto, ma deve essere sostenibile sia a livello economico che sociale.

Soprattutto bisogna avere riguardo per le future pensioni dei giovani e la condizione delle donne.

Ovviamente abbiamo sottolineato l'urgenza di aiutare chi è in difficoltà in questa fase di emergenza.

Il Reddito di Cittadinanza potrebbe essere uno strumento utile, ma la chiave della sua efficacia sta nel distinguerlo dalle politiche attive del lavoro.

In questo campo bisogna concentrarsi sulla formazione e sulla riqualificazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Infine, abbiamo ribadito le nostre idee anche sul tema della riforma fiscale.

Siamo contrari ad ogni tipo di condono per rispetto di chi le tasse in questo paese le ha sempre pagate.

Durante tutto il confronto abbiamo difeso le nostre priorità: il recupero del potere d'acquisto, la lotta alla precarietà e l'importanza della sicurezza sul lavoro.

Aspettiamo di vedere se il Governo tradurrà in concreto quanto abbiamo presentato nelle piattaforme unitarie.

La situazione sociale è molto grave e ci dovranno essere risposte coerenti con le attese.

Noi continueremo a mettere le persone al centro e a mantenere alta l'attenzione delle Istituzioni su lavoratrici e lavoratori.

LA LEGGE DI BILANCIO 2023
NESSUNA CURA PER CHI CURA

NON RIFINANZIA ADEGUATAMENTE IL FONDO SANITARIO NAZIONALE

per potenziare i servizi territoriali e le strutture ospedaliere e per recuperare le infinite liste di attesa, accelerando così un processo di privatizzazione del diritto alla salute in atto da tempo

NON SI TOLGONO I VINCOLI ALLE ASSUNZIONI DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

continuando così ad impoverire i livelli assistenziali e sovraccaricando oltre ogni limite i lavoratori e le lavoratrici

NON CI SONO LE RISORSE PER IL RINNOVO CONTRATTUALE DEL COMPARTO SANITÀ

scaduto da un anno, e le trattative per quello della dirigenza medica e sanitaria, sono ferme al palo. NON c'è nulla per dare risposte alle lavoratrici e ai lavoratori per rispondere al drammatico aumento dell'inflazione

PER MIGLIORARE LA LEGGE DI BILANCIO BISOGNA:

Programmare, da subito, finanziandoli, **i fabbisogni formativi universitari delle professioni sanitarie e socio sanitarie**, per superare, almeno nel medio termine, le drammatiche carenze di personale, offrendo ai giovani un percorso di studi e uno sblocco professionale innovativo e qualificato nel Servizio Sanitario Pubblico Nazionale.

Necessità di **ampliare al 31 dicembre 2022 e non 30 giugno la maturazione dei requisiti dei 18 mesi** per il personale precario da stabilizzare nonché la proroga in servizio fino al termine delle procedure di stabilizzazione

FP CGIL

UILFPL

Facoltà assunzionali dei comuni c.d. virtuosi

Il Sindaco di un comune ha richiesto un parere in merito alla corretta interpretazione dell'art. 33, c. 2, del d.l. 34/2019 e del relativo D.M. di attuazione del 17 marzo 2020. In particolare, l'ente, precisando di collocarsi "nella fascia c.d. di virtuosità", chiede se nel computo delle percentuali di cui all'art. 5 del D.M. attuativo si debba tener conto anche delle assunzioni effettuate in sostituzione del personale cessato e, quindi, se, in presenza di una spesa di personale 2021 (come rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato) di importo inferiore a quella del 2018, sia consentito utilizzare interamente la capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato concessa dall'art. 5 del D.M. 17/03/2020 ancorché nel biennio precedente il comune abbia proceduto ad alcune assunzioni.

La Corte dei Conti del Veneto, con la deliberazione 162/2022, depositata il 21 ottobre 2022, hanno dapprima ricordato che il citato art. 33, c. 2, prevede per gli enti destinatari che le assunzioni di personale a tempo indeterminato siano subordinate, tra l'altro, ad una spesa complessiva (per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione) non superiore al valore soglia definito come percentuale – differenziata per fascia demografica – della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

La Corte veneta sottolinea che a tale norma è stata data attuazione con il Decreto 17 marzo 2020, che, per quanto in esame, stabilisce, all'art. 5, per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia (c.d. virtuosi), "in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024", un meccanismo graduale di incremento della spesa, prevedendo che tali enti possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2, "fermo restando il rispetto del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1."

I magistrati contabili evidenziano altresì che, come precisato nella Circolare interministeriale del 13 maggio 2020 esplicativa della nuova normativa, i valori percentuali riportati nella tabella 2 di cui all'art. 5 rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

Secondo la deliberazione in commento, in tale ottica, dunque, in merito al calcolo del rispetto del limite percentuale dettato dall'art. 5 del D.M. attuativo, ciò che conta, è esclusivamente l'incremento della spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato rispetto a quella registrata nel 2018, senza che la sostituzione del personale cessato assuma uno specifico rilievo, in ragione del superamento della logica del turn over in favore di un criterio di sostenibilità finanziaria della spesa.

La Corte veneta ritiene, quindi, che qualora la spesa di personale nell'ultimo rendiconto approvato sia inferiore a quella del 2018, il comune virtuoso potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato fino al raggiungimento del valore percentuale fissato dall'art. 5, calcolato a partire dal livello di spesa del 2018 e non dal più basso livello di spesa effettivamente registrata; ciò anche nel caso in cui l'ente abbia nel 2020 e 2021 già effettuato assunzioni (in sostituzione o meno del personale cessato) che non abbiano però comportato il superamento della spesa 2018.

Qualora, invece, nei precedenti esercizi il comune abbia effettuato assunzioni, in sostituzione o meno di personale cessato, che abbiano comportato un incremento della spesa rispetto a quella sostenuta nel 2018, tale incremento dovrà essere considerato nel calcolo del raggiungimento delle soglie annuali fissate dall'art. 5.

La Uil sulla manovra finanziaria

"Una manovra di bilancio che contiene un po' di tutto e un po' di niente.

Lo afferma il segretario confederale UIL - Unione Italiana del Lavoro, Domenico Proietti. "Il disegno di legge di bilancio non affronta con la dovuta determinazione i temi chiave per sostenere la crescita e contrastare la spirale inflativa.

Il taglio del cuneo contributivo consiste nella proroga di quanto fatto dal Governo precedente e manca di un intervento significativo per un vero taglio delle tasse ai lavoratori dipendenti e ai pensionati, che darebbe liquidità immediata per sostenere i consumi e la domanda interna.

Quota 103 continua a essere un ambo secco e non dà una risposta adeguata a tutti i lavoratori precoci, mancando di introdurre una flessibilità più diffusa di accesso alla pensione.

Utile la proroga dell'Ape sociale, che andrebbe ulteriormente semplificata, rendendo meno stringenti i requisiti di accesso, come quella di opzione donna, che però è sbagliato legare ai requisiti incrementali.

È contro ogni logica il taglio alla rivalutazione delle pensioni: con l'aumento dei prezzi, in particolare quelli dell'energia, bloccare la rivalutazione sarebbe un accanimento su una categoria che nel periodo pandemico e di crisi economica è stata tra le più esposte ai rischi.

Il Reddito di Cittadinanza ha svolto un ruolo decisivo nel contrasto alla povertà, aggravata in questi anni anche dalla crisi pandemica.

Va riconsiderato alla luce dell'esperienza e non certo abolito".

CCNL- arretrati fino al 2021- tasse, calcoli e contabilità separata

Il via libera finale dal 16 novembre per il contratto nazionale 2019/21 fa scattare le procedure per la corretta contabilizzazione degli arretrati. Uno degli aspetti più delicati è rappresentato dalle modalità di iscrizione in bilancio degli arretrati contrattuali riferiti alle mensilità che vanno dal 1° gennaio 2019 a tutto novembre 2022. Sulla scorta di quanto indicato dal glossario, sembrerebbe che il piano dei conti «U.1.01.01.01.001 Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato» (oppure «U.1.01.01.01.005» per il personale a tempo determinato) debba essere utilizzato solo per le mensilità di competenza degli anni dal 2019 al 2021, mentre gli stipendi arretrati relativi al periodo gennaio-novembre 2022 dovrebbero essere imputati al piano dei conti ordinario delle retribuzioni. Questa interpretazione sarebbe peraltro in linea con la fonte di finanziamento della spesa: solo gli arretrati relativi ad annualità precedenti risultano infatti accantonati nel risultato di amministrazione 2021 che, salvo i limiti per gli enti in disavanzo, dovrebbe essere applicato all'annualità 2022 del bilancio di previsione.

Le retribuzioni arretrate per prestazioni di lavoro dipendente, riferibili ad anni precedenti, percepite per effetto di contratti collettivi sono poi soggette a tassazione separata, se corrisposte in un periodo d'imposta successivo a quello in cui è stata prestata l'attività lavorativa (agenzia delle Entrate, risposta n. 243 del 13 aprile 2021).

Scontano, pertanto, la tassazione separata le somme riferite agli arretrati delle mensilità da gennaio 2019 a dicembre 2021.

In tema di vincoli di finanza pubblica, l'articolo 3, quarto comma, del Dl 36/2022 ha previsto che, a decorrere dall'anno 2022, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita ad arretrati di competenza delle annualità antecedenti al 2022, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia fissati dal Dm assunzioni.

Questa norma consentirebbe, dunque, di sterilizzare la spesa per arretrati riferita al periodo 2019-2021.

Ai fini del rispetto del comma 557 della legge 296/06, invece, l'obbligo di operare un confronto omogeneo fra gli aggregati della spesa di personale impone di escludere sempre gli arretrati contrattuali, a prescindere dal periodo di competenza.

Infine, per ciò che concerne gli aspetti economico-patrimoniali, il punto 4.17 del Principio contabile 4/3 al Dlgs 118/2011 chiarisce che i rinnovi contrattuali devono essere inclusi tra gli oneri straordinari alla voce «Altri oneri straordinari», mentre l'Irap deve essere rilevata nella voce «Imposte».

Peraltro, il relativo costo è sterilizzato, ove presente, dall'utilizzo del fondo iscritto a stato patrimoniale.

Concorsi o scorrimento delle graduatorie valide- la giurisprudenza su scelte di merito.

Il Consiglio di stato, Sezione V, con sentenza 07/09/2022, n. 07780 torna sulla questione del rapporto tra concorsi e scorrimento di graduatorie, enunciando nuovamente il principio della priorità dello scorrimento sul nuovo reclutamento.

Sarebbe ora di dire basta nel dare spazio all'invenzione di questo principio, inesistente nella norma e ricavabile solo in via arbitraria, della priorità dello scorrimento delle graduatorie sulla celebrazione di nuovi concorsi.

Occorrerebbe un intervento normativo che consenta di finirla una volta e per sempre con letture giurisprudenziali volte ad eliminare quello che sarebbe l'elemento proprio, tipico, autonomo ed inviolabile dell'agire della PA: l'esercizio della discrezionalità sulle scelte, ovviamente legittime.

Spetta al PA valutare l'opportunità di scorrere una graduatoria o affidarsi ad un processo di reclutamento.

In questo tema, quella dei giudici amministrativi non è giurisdizione.

Attribuzione incarico a dipendente per svolgere attività presso altro ente

Un comune confinante chiede al responsabile utc di ruolo di svolgere l'incarico anche presso il proprio ente. Con quale formula è possibile attribuirle l'incarico?

La norma parla anche di 110 come alternativo a funzionario interno ma ci sarebbe una sovrapposizione di incarichi tra l' ente e l'altro comune considerando che non è intenzione ridurre l'orario .

Se ci fosse uno scambio di personale tra i due enti quale formula si potrebbe adottare? In caso di convenzione sarebbe necessario rendicontare da parte del capofila e regolarizzare il dare e avere in contabilità? Atteso che si tratta di figure che prioritariamente devono essere individuate all'interno dell'Ente, si ritiene che il percorso più lineare sia quello di costituire un ufficio per la gestione associata di funzioni e servizi comunali. La formula dell'incarico autorizzato ex art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 è percorribile e sarà l'amministrazione di appartenenza del dipendente a valutare se non via siano ostacoli allo svolgimento dell'incarico.

Tra i criteri di cui dovrà tenere conto nell'autorizzare l'incarico vi è proprio quello di verificare se vi siano interferenze con l'attività ordinaria svolta dal dipendente pubblico in relazione al tempo, alla durata, all'impegno richiestogli. La valutazione va svolta considerando la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del dipendente, la posizione nell'ambito dell'amministrazione, le funzioni attribuite e l'orario di lavoro. Inoltre, deve essere verificata l'eventuale sussistenza di conflitti di interesse. Nei termini di cui sopra va valutata, quindi, la natura abituale ovvero occasionale dell'incarico. La disciplina prevista dall'art. 14 CCNL 22.1.2004 concerne, invece, l'ipotesi di utilizzo per una parte del tempo di lavoro presso altri enti locali, sulla base di una convenzione che regola tra l'altro "il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore" (cosiddetto "scavalco condiviso").

In questo caso il rapporto di lavoro rimane unico e il rapporto convenzionale regola le modalità di ripartizione dell'orario di lavoro e le modalità di rimborso della quota di competenza dell'amministrazione che utilizza a scavalco il dipendente.

Altra ipotesi è quella del cosiddetto "scavalco d'eccedenza", laddove siamo in presenza in un caso in un cui un Ente utilizza autonomamente la prestazione di un dipendente già a tempo pieno presso altro ente locale, al di fuori del suo ordinario orario di lavoro, e la prestazione aggiuntiva andrà ad inquadrarsi all'interno di un nuovo rapporto di lavoro autonomo o subordinato a tempo parziale (art. 1, comma 557 della 311/2004).

Tutte le ipotesi sono percorribili e vanno valutate in relazione alla tipologia di incarico.

Piao 2022, il piano va approvato obbligatoriamente

Facendo un excursus degli atti normativi e regolamenti a oggi presenti, ne dovrebbe essere considerata obbligatoria l'approvazione anche per il 2022.

Il 30 giugno 2022 fu pubblicato il Dpr 81 del 24 giugno 2022 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piao".

Dal 15 luglio 2022, data di entrata in vigore del Dpr, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione, i seguenti piani:

a) fabbisogni del personale e delle azioni concrete

b) di razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche

c) della performance

d) di prevenzione della corruzione

e) del lavoro agile

f) delle azioni positive).

Il 7 settembre 2022 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", emanato con decreto n. 132 del 30 giugno 2022 del Ministro per la Pa, di concerto con il Mef.

Con esso è stato approvato l'atteso "Piano-tipo", con la relativa Guida alla redazione del "Piao".

Il nuovo Regolamento prevede anche le modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Con questo ultimo documento si completano gli strumenti previsti dall'articolo 6 del decreto legge 80/2021.

Il Piao deve essere approvato (negli enti locali dalla GM), da tutte le Amministrazioni pubbliche, con esclusione delle Scuole e delle istituzioni educative, a regime entro il 31 gennaio di ogni anno e, solo per il 2022, entro 120 giorni, quindi entro il 28/12/2022, dalla data ultima prevista per l'approvazione del bilancio di previsione, slittata, quest'anno al 31/8/2022.

Il Piano è il nuovo documento unico di programmazione che ha assorbito molti dei Piani che le AP erano tenute a predisporre annualmente.

Per le amministrazioni tenute alla redazione del Piao, tutti i richiami ai piani sopra indicati sono da intendersi ora riferiti alla corrispondente sezione del Piao.

Il D.p.r. 81/2022 ha, inoltre, soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del Tuel, secondo cui il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, erano unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione (Peg).

Quindi resta "non soppresso" solo il PEG.

Per la predisposizione e la variazione dei contenuti della sezione "Organizzazione e capitale umano", sottosezione di programmazione "Piano triennale del Fabbisogno del Personale", è sempre necessario acquisire il parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge 448/2001.

Si pone la necessità di un coordinamento con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente locale.

Il termine di approvazione del Piao (31 gennaio) non è infatti compatibile con quelli del Dup (31 luglio e aggiornamento entro il 30 novembre).

In particolare, il piano triennale del fabbisogno del personale, assorbito ora dal Piao, non consente più di prevedere nel Dup e nei bilanci, la pianificazione del personale.

La mancata approvazione del Piao, anche per il 2022, comporta la possibile applicazione delle seguenti sanzioni:

a) divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti (articolo 10, comma 5, D.lgs. 150/2009);

b) impossibilità di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (articolo 10, comma 5, Dlgs 150/2009)

c) applicazione, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981 n. 689, di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a 1.000 euro e non superiore nel massimo a 10.000 euro.

In conclusione il Piao 2022 deve essere approvato comunque. visto che trattasi, come sottolineato anche dal CdS nel «parere condizionato» del 8/17 febbraio 2022 sullo schema, di un documento "unico" e non la semplice "summa" dei piani soppressi e che la mancata approvazione porta con sé specifiche sanzioni.

ATTIVAZIONE POLIZZA ASSICURATIVA

La copertura assicurativa e la tutela legale operano anche per il 2022 con decorrenza 1 gennaio, sono gratuite e comprese nel costo tessera.

Per la validità della polizza è previsto solo che l'iscritto debba essere in regola con il pagamento della quota associativa.

Per attivare la posizione individuale, l'iscritto UIL FPL può scaricare il proprio certificato assicurativo, valido per l'anno 2022, eseguendo la procedura prevista sul sito www.uilfpl.it (nella sezione assicurazione) compilando il form online.

Completata la procedura di inserimento dati,si potrà stampare il proprio certificato assicurativo.

ULTERIORE CONVENZIONE PER TUTTI GLI ISCRITTI

- Estensione Tutela Legale del Massimale e Garanzie
- Estensione RC Patrimoniale Dipendenti Pubblici
- Estensione RC Patrimoniale Dipendenti Società a Partecipazione Pubblica

OGNI GIORNO VICINO A TE!

ASSICURAZIONE GRATUITA ASSOCIATO UIL FPL

Comparto Autonomie Locali
Assicurazione UNIPOL
RC Colpa Grave per tutti i Dipendenti

- Massimale 1 milione di euro per singolo tesserato per Colpa Grave
- Copertura Materiale e Patrimoniale
- Retroattività 01/01/2007
- Ultrattività 10 anni
- Tutela Legale UCA
- Sanità Integrativa ENALS (Mutuo Soccorso)

NESSUNA FRANCHIGIA

PER TUTTO IL PERSONALE DELLE CATEGORIE A-B-C-D (ANCHE CON PO) COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

ANCHE PER:

- POLIZIA LOCALE
- SETTORE EDUCATIVO SCOLASTICO
- SERVIZI TECNICI
- PERSONALE AMMINISTRATIVO CONTABILE
- SERVIZI SOCIALI
- SERVIZI DEMOGRAFICI

ASSICURAZIONE GRATUITA COMPRESA NEL COSTO TESSERA 2022

Vai su: www.uilfpl.it e Scarica il TUO certificato!

Anche il costo del segretario nel tetto della spesa di personale

Il sindaco di un comune ha avanzato un quesito in merito alla possibilità di derogare al limite della spesa di personale di cui all'art. 1, c. 557- quater della l. 296/2006 per coprire "il maggiore costo del servizio di segretario comunale, stante l'obbligatorietà dell'incarico istituzionale".

I magistrati contabili della Lombardia, con la deliberazione 154/2022, depositata il 20 ottobre 2022, hanno ricordato che l'art. 1, c. 557, della l. 296/2006 impone agli enti locali di assicurare la riduzione delle spese di personale e stabilisce al comma 557-quater che "a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", cioè il triennio 2011-2013.

La Corte evidenzia che per giurisprudenza contabile consolidata il citato vincolo della spesa di personale non è superato per effetto dell'entrata in vigore delle disposizioni dell'art. 33 del c.d. decreto Crescita (d.l. 34/2019), che hanno innovato la disciplina concernente le facoltà assunzionali degli enti locali, introducendo un sistema flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa.

In particolare, i magistrati contabili della Lombardia ribadiscono che "la coesistenza di due diverse discipline del contenimento della spesa di personale si spiega in relazione ai diversi ambiti operativi che le caratterizzano.

Segnatamente, il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della l. n. 296/2006 riguarda l'intero aggregato della "spesa di personale", e non solo le assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Tale limite, in quanto espressione di un principio fondamentale nella materia del coordinamento della finanza pubblica, è suscettibile di deroga nelle sole ipotesi espressamente previste dalla legge".

Secondo la deliberazione in commento, la spesa sostenuta per il segretario non rientra tra le tassative deroghe al vincolo di spesa in esame, come quella, ad esempio, prevista dall'art. 7, c. 1, del D.M. 17 marzo 2020 (attuativo dell'art. 33, c. 2, del citato d.l. 34/2019), secondo cui "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

In conclusione, in risposta al quesito posto, i magistrati contabili lombardi dichiarano che "la spesa di personale per assicurare il maggiore costo del servizio di segretario comunale deve essere computata ai fini del rispetto del vincolo di cui all'art. 1, commi 557 e 557 quater, della l. n. 296/2006, essendo possibile una deroga agli stessi solo nei casi espressamente previsti dal legislatore".

Dell'ultima ora un emendamento alla legge di stabilità con cui si intende escludere dal costo del personale quella del segretario comunale.

Avvio procedure previste dal piano dei fabbisogni del personale

Dovendo procedere all'assunzione di un responsabile dell'ufficio tecnico attraverso la mobilità o attingimento di graduatorie, avendo approvato già il piano assunzionale ed essendo l'ente in riequilibrio finanziario, si richiede se le procedure vanno obbligatoriamente terminate entro il 31.12 o si può superare l'anno. Si ritiene che le procedure previste dal piano dei fabbisogni del personale debbano essere avviate entro il 31.12.

Una volta avviate le procedure, le stesse potranno concludersi, nel rispetto dei tempi tecnici previsti dalle medesime, anche successivamente al 31.12.

Dissesto con la doppia sanzione

Le criticità finanziarie rilevate dalla Sezione di controllo, non risolte dall' ente finito successivamente in dissesto, portano il Sindaco e l' Assessore al bilancio non solo a subire la sanzione pecuniaria pari a venti volte la loro retribuzione mensile, ma anche la sanzione interdittiva decennale di accesso a cariche pubbliche.

Sono queste le conclusioni della Corte dei conti dell' Umbria (sentenza n.84/2022) che, per altro verso, ha assolto da sanzioni gli altri componenti della Giunta comunale.

A dire del giudice contabile, ognuno di essi sarebbe stato colpevole per non avere adottato adeguati interventi correttivi, preordinati ad impedire il verificarsi della situazione di dissesto.

Tutti i convenuti hanno presentato opposizione al Collegio contabile, considerando le sanzioni ricevute ingiuste in ragione della separazione tra indirizzo politico e concrete azioni gestionali intestate ai dirigenti.

Il Collegio contabile ha esaminato la posizione dell' assessore al bilancio, rilevandone la massima responsabilità.

In particolare, nonostante una situazione precaria finanziaria ereditata, nessuna azione significativa di inversione di tendenza è stata da lui attuata, nel corso del suo mandato.

Ne è testimonianza l' ampio ricorso ad anticipazioni di tesoreria, non integralmente restituite alla fine dell' anno, ossia l' accertato disquilibrio tra entrate e spese che avrebbero dovuto essere non solo monitorate, ma attivate le misure correttive necessarie ad invertirne la tendenza.

In altri termini, un costante consumo di risorse finanziarie eccedente le disponibilità dell' ente, era elemento che non poteva sfuggire all' assessore al bilancio, in virtù del ruolo chiave da lui esercitato.

Pertanto, la sanzione pecuniaria è stata stabilita nel massimo di venti mensilità cui è collegata anche la relativa misura interdittiva decennale di accesso a cariche pubbliche.

In modo non diverso deve essere condannato alla duplice sanzione anche il Sindaco, quale organo responsabile dell' amministrazione del Comune ai sensi dell' art.50 del Tuel, cui competono, tra gli altri, poteri di sovrintendenza politico-amministrativa e di vigilanza e controllo sulle attività della Giunta e delle strutture gestionali ed esecutive del Comune.

In altri termini, il Sindaco nell' arco del proprio mandato, avrebbe dovuto attivarsi per individuare specifiche azioni di risanamento la qual cosa non risulta in alcun modo provata in atti.

Anche in questo caso la sanzione non potrà che essere quella massima pari a venti volte la sua retribuzione mensile cui si associa anche la sanzione interdittiva.

Per il Collegio contabile, invece, devono essere assolti gli altri componenti la Giunta comunale, poiché dalla specifica competenza funzionale di ognuno di essi non discendevano automaticamente obblighi stringenti di governo complessivo della gestione finanziaria.

Piano anticorruzione e rotazione del personale, Anac e i piccoli Comuni

A seguito del quesito posto da un Comune sardo di 25mila abitanti, l'Anac, con la delibera n. 480/2022, ha sollecitato l'ente locale ad applicare la misura della rotazione ordinaria del personale, obbligatoria per legge, nei confronti dei tutti gli addetti al Corpo di Polizia Locale.

In particolare, con riferimento alla mancata istituzione della figura del comandante e all'affidamento della direzione del Corpo a due coordinatori a far tempo dal 2013, l'Autorità ha evidenziato che una siffatta fattispecie è in aperta violazione della legge 190/2012 e delle indicazioni fornite dal Pna.

Di qui la raccomandazione formulata al Comune:

a) di recepire, ai fini della corretta implementazione della misura della rotazione ordinaria del personale, le indicazioni fornite dal Pna, descrivendo i criteri e le fonti di disciplina, nonché adottando un'adeguata programmazione pluriennale della misura stessa;

b) di integrare il Ptpct 2022-2024 indicando i criteri di rotazione adottati, ovvero le misure alternative alla rotazione che non siano meramente riproduttive del Pna, ma che indichino puntualmente gli accorgimenti posti in essere dalla Pa per evitare la concentrazione in capo ai medesimi dipendenti dei processi decisionali e per attivare le occorrenti verifiche sull'efficacia degli strumenti volti a ridurre i rischi di corruzione.

La delibera in esame evoca un caso significativo ed emblematico a livello locale, dacché l'organizzazione territoriale della nostra penisola è in prevalenza costituita da Comuni di ridotte dimensioni. Secondo i dati Istat aggiornati al 1° gennaio 2022, i Comuni italiani sono 7904, dei quali 7395 hanno una popolazione al di sotto dei 20 mila abitanti, mentre solo 509 superano tale soglia demografica.

A fronte di ciò, si rileva che il Pna reca spesso misure "pensate" per i Comuni di grandi dimensioni, e che risultano sostanzialmente inapplicabili nelle realtà degli enti minori.

D'altra parte, il caso in esame mostra che l'Anac non fa sconti ai piccoli Comuni, posto che nel caso di impossibilità per l'ente di attivare la rotazione per carenza di personale o per la presenza di vincoli soggettivi o oggettivi, l'Autorità si limita a un mero rimando alle misure previste dal Pna.

Le misure alternative alla rotazione L'allegato 2 del Piano anticorruzione prevede che nel caso degli enti di dimensioni minori «le amministrazioni sono comunque tenute ad adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione.

In particolare dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione», come per esempio: favorire una maggiore compartecipazione del personale all'attività degli uffici; evitare la concentrazione in capo a un solo soggetto di compiti e competenze; promuovere il lavoro in team; prevedere la «doppia sottoscrizione» degli atti da parte del soggetto cui compete l'istruttoria e di quello titolare del potere di adozione del provvedimento finale.

Si tratta, com'è evidente, di misure flebili e scarsamente incisive, che denotano la sostanziale incapacità del legislatore da un lato di garantire un efficiente funzionamento della macchina amministrativa a livello locale, e dall'altro di pianificare una reale azione di contrasto e di prevenzione dei reati nelle aree maggiormente esposte a fenomeni corruttivi.

RINNOVO CONTRATTO FUNZIONI LOCALI PERIODO 2019-2021

FP CGIL — CISL FP — UILFPL

Tabella Economica

Vecchie categorie	Stipendio mensile al 31/12/2018	Incremento dal 01/01/2019	Incremento rideterminato dal 01/01/2020	Incremento rideterminato dal 01/01/2021	Elemento Perequativo	Arretrati dal 01/01/2019 al 31/07/2022*	Stipendio mensile al 01/01/2021	Stipendio mensile con EP conglobato	Aumento a regime incrementi rideterminati al 1/1/2021 e conglobamento EP**
D7	€ 2.594,90	€ 15,70	€ 37,00	€ 104,28	€ 0,00	**€ 2.770,70**	€ 2.699,18	**€ 2.699,18**	**€ 104,28**
D6	€ 2.469,90	€ 14,90	€ 35,20	€ 97,50	€ 2,00	**€ 2.601,30**	€ 2.567,40	**€ 2.569,18**	**€ 99,28**
D5	€ 2.310,31	€ 13,90	€ 32,90	€ 91,20	€ 2,00	**€ 2.432,40**	€ 2.401,51	**€ 2.403,29**	**€ 92,98**
D4	€ 2.211,57	€ 13,30	€ 31,50	€ 87,30	€ 2,00	**€ 2.328,40**	€ 2.298,87	**€ 2.304,22**	**€ 92,65**
D3	€ 2.120,99	€ 12,80	€ 30,20	€ 83,80	€ 6,00	**€ 2.235,00**	€ 2.204,79	**€ 2.212,81**	**€ 91,82**
D2	€ 1.935,00	€ 11,70	€ 27,60	€ 76,40	€ 9,00	**€ 2.038,90**	€ 2.011,40	**€ 2.025,66**	**€ 90,66**
D1	€ 1.844,62	€ 11,10	€ 26,30	€ 72,80	€ 16,00	**€ 1.942,20**	€ 1.917,42	**€ 1.934,36**	**€ 89,74**
C6	€ 1.961,93	€ 11,80	€ 28,00	€ 92,65	€ 0,00	**€ 2.370,40**	€ 2.054,58	**€ 2.054,58**	**€ 92,65**
C5	€ 1.908,60	€ 11,50	€ 27,20	€ 75,40	€ 17,00	**€ 2.011,10**	€ 1.984,00	**€ 1.999,15**	**€ 90,55**
C4	€ 1.840,51	€ 11,10	€ 26,20	€ 72,70	€ 18,00	**€ 1.938,90**	€ 1.913,21	**€ 1.929,26**	**€ 88,75**
C3	€ 1.784,15	€ 10,80	€ 25,40	€ 70,50	€ 20,00	**€ 1.880,60**	€ 1.854,65	**€ 1.872,48**	**€ 88,33**
C2	€ 1.735,77	€ 10,50	€ 24,80	€ 68,50	€ 22,00	**€ 1.828,90**	€ 1.804,27	**€ 1.823,88**	**€ 88,11**
C1	€ 1.695,34	€ 10,20	€ 24,20	€ 66,90	€ 23,00	**€ 1.785,20**	€ 1.762,24	**€ 1.782,74**	**€ 87,40**
B8	€ 1.770,69	€ 10,70	€ 25,20	€ 89,51	€ 0,00	**€ 2.256,90**	€ 1.860,20	**€ 1.860,20**	**€ 89,51**
B7	€ 1.732,35	€ 10,50	€ 24,70	€ 68,40	€ 22,00	**€ 1.825,60**	€ 1.800,75	**€ 1.820,36**	**€ 88,01**
B6	€ 1.668,26	€ 10,10	€ 23,80	€ 65,90	€ 23,00	**€ 1.758,70**	€ 1.734,16	**€ 1.754,66**	**€ 86,40**
B5	€ 1.639,16	€ 9,90	€ 23,40	€ 64,70	€ 23,00	**€ 1.726,90**	€ 1.703,86	**€ 1.724,36**	**€ 85,20**
B4	€ 1.611,94	€ 9,70	€ 23,00	€ 63,70	€ 24,00	**€ 1.699,10**	€ 1.675,64	**€ 1.697,03**	**€ 85,09**
B3	€ 1.588,65	€ 9,60	€ 22,70	€ 62,70	€ 24,00	**€ 1.673,90**	€ 1.651,35	**€ 1.672,74**	**€ 84,09**
B2	€ 1.527,83	€ 9,20	€ 21,80	€ 60,30	€ 26,00	**€ 1.609,00**	€ 1.588,13	**€ 1.611,31**	**€ 83,48**
B1	€ 1.502,84	€ 9,10	€ 21,40	€ 59,30	€ 27,00	**€ 1.582,50**	€ 1.562,14	**€ 1.586,21**	**€ 83,37**
A6	€ 1.555,16	€ 9,40	€ 22,20	€ 84,58	€ 0,00	**€ 2.102,40**	€ 1.639,74	**€ 1.639,74**	**€ 84,58**
A5	€ 1.528,50	€ 9,20	€ 21,80	€ 60,40	€ 27,00	**€ 1.611,00**	€ 1.588,90	**€ 1.612,08**	**€ 83,58**
A4	€ 1.497,55	€ 9,00	€ 21,40	€ 59,10	€ 27,00	**€ 1.577,20**	€ 1.556,65	**€ 1.580,72**	**€ 83,17**
A3	€ 1.471,38	€ 8,90	€ 21,00	€ 58,10	€ 28,00	**€ 1.550,70**	€ 1.529,48	**€ 1.554,44**	**€ 83,06**
A2	€ 1.440,86	€ 8,70	€ 20,50	€ 56,90	€ 29,00	**€ 1.517,60**	€ 1.497,76	**€ 1.523,61**	**€ 82,75**
A1	€ 1.421,75	€ 8,60	€ 20,30	€ 56,10	€ 29,00	**€ 1.497,70**	€ 1.477,85	**€ 1.503,70**	**€ 81,95**

* Valori da cui bisogna detrarre l'Indennità di vacanza contrattuale corrisposta nello stesso periodo.

** Il valore dell'aumento complessivo finale include il conglobamento dell'elemento perequativo i cui valori sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per gli enti derivanti dalla sua inclusione nello stipendio tabellare. L'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

Accesso civico generalizzato agli atti di gara per verificare le modalità di utilizzo delle risorse pubbliche

Il Consiglio di Stato, sez. III, 03.11.2022 n. 9567 evidenzia che sussiste una differenza tra l'acce sso ordinario e quello civico, ove si consideri che l'art. 22 della legge n. 241 del 1990 consente l'accesso ai documenti a chiunque vi abbia un interesse finalizzato alla tutela di situazioni giuridicamente rilevanti, mentre l'accesso civico generalizzato è riconosciuto e tutelato al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico può essere esercitato da chiunque (quanto alla legittimazione soggettiva) e senza alcun onere di motivazione circa l'interesse alla conoscenza.

L'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 33 del 2013 ha, dunque, inteso superare il limite del divieto del controllo generalizzato sull'attività delle pubbliche amministrazioni (e dei soggetti ad essa equiparati) previsto dallo strumento dell'accesso documentale come disciplinato dalla legge n. 241 del 1990.

Nell'accesso civico generalizzato, nel quale la trasparenza si declina come "accessibilità totale", si ha un accesso dichiaratamente finalizzato a garantire il controllo democratico sull'attività amministrativa.

Per la consolidata giurisprudenza, pur se la mancata impugnazione del diniego nel termine di decadenza non consente la reiterabilità dell'istanza e la conseguente impugnazione del successivo diniego o nel caso in cui a questo debba riconoscersi carattere meramente confermativo del primo, il diniego non ha natura meramente confermativa allorché la successiva istanza di accesso sia basata su fatti nuovi e su di una diversa prospettazione della legittimazione all'accesso.

A maggior ragione, tale principio rileva quando una ulteriore istanza d'accesso è basata su un quadro normativo diverso da quello posto a base della precedente istanza, sicché sussiste l'obbligo di esaminarla .

La disciplina dell'accesso civico generalizzato, fermi i divieti temporanei o assoluti di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 50 del 2016, è applicabile anche agli atti delle procedure di gara, ed in particolare all'esecuzione dei contratti pubblici (nel cui contesto si colloca la fase del collaudo), ma deve essere verificata la compatibilità di tale forma di accesso con le eccezioni enucleate dall'art. 5-bis, commi 1 e 2, dello stesso d.lgs. n. 33 del 2013, a tutela degli interessi-limite, pubblici e privati, previsti da tale disposizione, nel bilanciamento tra il valore della trasparenza e quello della riservatezza. Nel caso di specie l'interessato ha motivato la richiesta di accesso civico generalizzato, dichiarando di voler conoscere, per verificare le modalità di utilizzo delle risorse pubbliche, "con quali mezzi e con quali soluzioni logistiche la -OMISSIS- S.p.A. intende assicurare la capillarità del servizio di distribuzione dei presidi di ossigenoterapia".

Detrazione per lavoro dipendente lavoratore part-time a 18 ore in due amministrazioni diverse

L'Ente ha assunto un vigile a tempo determinato, part-time a 18 ore. Lo stesso è già assunto in altra amministrazione sempre a tempo determinato, part-time a 18 ore. La detrazione per lavoro dipendente, gli spetta per entrambi gli enti? Va considerato che complessivamente spettano sempre 365 giorni di detrazione per lavoro dipendente. Pertanto, i giorni compresi in periodi contemporanei devono essere computati una sola volta.

Se entrambi i datori di lavoro applicano la detrazione per lavoro dipendente in sede di dichiarazione dei redditi andrà poi rifatto il calcolo. Si ricorda, infine, che la detrazione per lavoro dipendente va calcolata in funzione del reddito percepito complessivamente.

Configurazione ipotesi di mobbing: cos'è necessario?

La Corte di Cassazione -sez. L civ.- ordinanza n. 32018 del 28-10-2022 "Ai fini della configurabilità di una ipotesi di mobbing, non è condizione sufficiente l'accertata esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, essendo a tal fine necessario che il lavoratore alleghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione".

1. La vicenda

Un dipendente del comune aveva subito da parte dell'ente un grave demansionamento, nonché una serie di atti discriminatori, e si era trovato ad essere inattivo sul lavoro.

Il comportamento della P.A. era dovuto al fatto che era stato rinviato a giudizio con l'accusa di concussione, reato dal quale era stato assolto.

Presentava ricorso al Tribunale e, sul presupposto di essere stato vittima di mobbing, domandava al giudice di prime cure la condanna del comune a risarcire i danni a lui causati, sub specie di danno biologico, esistenziale e morale.

Il Tribunale accoglieva in parte il ricorso, condannando il comune a risarcire il danno alla salute inflitto al ricorrente.

La Cassazione confermava affermando che "Ai fini della configurabilità di una ipotesi di mobbing, non è condizione sufficiente l'accertata esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, essendo a tal fine necessario che il lavoratore alleghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione".

Più nello specifico, secondo gli Ermellini, affinché si configuri la fattispecie in questione sono necessari i presupposti che seguono:

una serie di comportamenti di carattere persecutorio – illeciti o anche leciti se considerati singolarmente – che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in maniera miratamente sistematica e prolungata nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi;

l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente;

il nesso eziologico fra le predette condotte e il pregiudizio patito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità;

l'elemento soggettivo, vale a dire l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi.

Legge di bilancio 2023: disposizioni in materia di segretari comunali

A sorpresa, la bozza del ddl di bilancio 2023 contiene alcune disposizioni dirette a sopperire alla carenza di segretari comunali nei Comuni più piccoli (art. 128).

Queste in sintesi le principali novità contenute nella manovra:

- l'iscrizione nella fascia iniziale dell'Albo nazionale dei segretari comunali e provinciali di tutti i borsisti che conseguiranno il punteggio minino di idoneità al termine del corso-concorso selettivo di formazione COA 2021 (andando anche oltre, dunque, alle 345 unità), previo rilascio della relativa autorizzazione all'assunzione;
- l'introduzione della possibilità, a decorrere dall'anno 2023 (e fino al 31 dicembre 2026), di destinare le risorse di cui all'articolo 31-bis, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233 (Fondo assunzioni Pnrr piccoli Comuni), anche al finanziamento degli oneri relativi al trattamento economico dell'incarico conferito al segretario comunale ai sensi dell'articolo 97, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Rivalutazione pensioni, novità in Manovra: cosa cambia dal 1° gennaio 2023

Il 9 novembre scorso il ministro dell'Economia e delle Finanze ha firmato il Decreto che ha disposto la rivalutazione pensioni del 7,3% a partire dal prossimo anno.
La misura serve ad adeguare le pensioni all'inflazione, e l'aumento per il prossimo anno è stato calcolato sulla base della variazione percentuale che si è verificata negli indici dei prezzi al consumo forniti dall'Istat il 3 novembre 2022.
Nella bozza della prossima Legge di Bilancio è stata inserita una misura che punta a rivoluzionare il meccanismo della rivalutazione, cambiando la percentuale di rivalutazione in base all'importo della pensione.
Le pensioni minime saranno rivalutate del 120%, mentre il meccanismo attuale con tre scaglioni sarà sostituito da sei scaglioni che dal 100″diminuiscono progressivamente fino al 30% che si applica alle pensioni oltre 10 volte il trattamento minimo.
Con questa misura si tenderà a favorire maggiormente le pensioni più basse, mentre le più alte vedranno piò che dimezzate la percentuale di rivalutazione rispetto a quanto prevede la normativa attuale.

Rivalutazione pensioni: come funziona

La perequazione delle pensioni è la rivalutazione annuale degli importi dei trattamenti pensionistici per adeguarli al costo della vita.
Questa misura ha lo scopo di proteggere il potere d'acquisto delle pensioni, mettendole al riparo, almeno in parte, dall'erosione dovuta all'inflazione.
In base a quanto stabilito dal comma 5 dell'articolo 24 della Legge 28 febbraio 1986, n. 41, entro il 20 novembre di ogni anno viene determinato, con decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze, la percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni.
L'applicazione della perequazione avviene al primo gennaio di ogni anno, e l'adeguamento si basa sugli incrementi dell'indice annuo dei prezzi al consumo accertati dall'Istat.
Il Decreto è stato firmato nella giornata del 9 novembre, e come anticipato prevede, in base all'inflazione accertata, un aumento del 7,3% a partire dal 1° gennaio 2023.
Visto che l'aumento è stato calcolato sulla base della variazione percentuale che si è verificata negli indici dei prezzi al consumo forniti dall'Istat il 3 novembre 2022, resta fuori dal calcolo il possibile aumento dell'inflazione per la restante parte di novembre e per il mese di dicembre 2022.
In questo caso la rivalutazione aumenta di pari passo all'inflazione, ma non subito: nel 2023 potrebbe arrivare un'ulteriore rivalutazione a titolo di conguaglio sull'aumento residuale dell'inflazione 2022.
Questo è già successo quest'anno: dal 1° gennaio 2022 le pensioni sono state rivalutate dell'1.7%.
Tuttavia, è stato in seguito calcolato che l'inflazione totale a fine 2021 era dell'1,9%.
Per questo motivo è stata disposta a partire dal mese di novembre un ulteriore aumento dello 0,2%.
La rivalutazione delle pensioni si applica a tutti i trattamenti pensionistici erogati dalla previdenza pubblica, dalle gestioni dei lavoratori autonomi, dalle gestioni sostitutive, esonerative, esclusive, integrative ed aggiuntive.
Si applica inoltre alle pensioni dirette e a quelle ai superstiti (pensione di reversibilità e pensione indiretta), indipendentemente dal fatto che esse siano integrate al trattamento minimo.
L'aumento non si applica allo stesso modo per tutte le pensioni, ma dipende dall'importo del trattamento che il pensionato riceve.
In questo momento il sistema si basa su tre scaglioni, e la rivalutazione viene applicata al:
100% dell'inflazione, ovvero in misura piena, per le pensioni fino a 4 volte il trattamento minimo (corrispondente nel 2022 a 525,38 euro);
90% dell'inflazione per le pensioni comprese tra 4 e 5 volte il trattamento minimo;
75% dell'inflazione per le pensioni oltre 5 volte il trattamento minimo
In sostanza si dovrebbe trattare:
per gli assegni delle pensioni minime, di 38 euro mensili netti in più
per le pensioni da 1000 euro, circa 75 euro mensili netti in più
per le pensioni da 2000 euro, circa 100 euro netti in più
per le pensioni da 2500 euro lordi, circa 111 euro di aumento
per le pensioni da 4000 euro lordi, circa 150 euro di aumento.

Rivalutazione pensioni: cosa cambierà dal 1° gennaio 2023

Un articolo contenuto all'interno della bozza della prossima Manovra prevede, esclusivamente per il biennio 2023-2024, una modifica del meccanismo della rivalutazione che si basa su sei scaglioni e non più su tre.
La pensione verrà rivalutata seguendo lo schema sottostante:
Pensioni fino a 4 volte il trattamento minimo INPS - fino a 2100 euro : 100%
Pensioni da 5 a 6 volte il minimo - fino a 3150 euro : 55%
Pensioni da 6 a 8 volte il minimo - 4200 euro: 50%
Pensioni da 8 a 10 volte il minimo - 5250 euro :40%
Pensioni oltre 10 volte il minimo- da 5250 euro in su : 35%
*L'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del limite maggiorato con la rivalutazione.
Per esempio, Per pensioni fino a 4 volte il trattamento minimo l'aumento si applicherà non solo fino a 2100 euro ma fino all'importo maggiorato del 7,3%, ovvero fino a 2253 euro.
Oltre alla revisione degli scaglioni, sempre per il biennio 2023-2024 tredicesime comprese, è riconosciuto alle pensioni di importo inferiore o uguale al trattamento minimo INPS un ulteriore aumento pari a:
1,5% per il 2023;
2,7% per il 2024.
In sintesi, l'importo della pensione minima INPS sarà pari a:
570 euro nel 2023;
580 euro nel 2024.
Si ricorda che l'importo del trattamento minimo per il 2022 è di 525,38 euro.
L' incremento, si legge nella bozza della Manovra, "non rileva, per gli anni 2023-2024, ai fini del superamento dei limiti reddituali previsti nel medesimo anno per il riconoscimento di tutte le prestazioni collegate al reddito."

Si rafforza il congedo parentale un mese in più all'80% dello stipendio

Il pezzo forte del pacchetto famiglia della legge di stabilità è comunque il mese in più di congedo parentale in cui la retribuzione sale all' 80%:un congedo facoltativo che si aggiunge ai cinque mesi obbligatori per le mamme retribuiti al 100% e ai sei mesi pagati al 30% per i genitori che ne facciano richiesta entro i 12 anni dei figli.

In aggiunta a questi ci sono altri tre mesi che possono essere utilizzati entro i 12 anni di età, e che sono retribuiti al 30% solo se il reddito individuale non supera le 2,5 volte la pensione minima, circa 1.300 euro al mese.

Che il governo voglia invertire la tendenza alla desertificazione del Paese incoraggiando la natalità lo conferma anche la maggiorazione dell' assegno unico per i figli, che sale del 50% per tutti nel primo anno di vita del bambino e sempre del 50% ma per tre anni nel caso di famiglie più numerose.

Anche i bonus edilizi verranno concessi in funzione di quanto è numerosa la prole, estendendo l' uso del nuovo quoziente familiare, introdotto dal decreto Aiuti quater per il superbonus a vantaggio di chi deve ristrutturare le villette.

Un meccanismo che sommando i redditi familiari e dividendoli per il numero dei componenti il nucleo finisce per avvantaggiare le famiglie con più figli dove la donna fa da «angelo del focolare domestico».

Per chi è veramente in difficoltà economica la manovra si limita invece a rinnovare il bonus bollette per le famiglie in difficoltà introdotto da Draghi, aumentando però il reddito Isee che da diritto al bonus dagli attuali 13 a 15mila euro.

Poco più di una mancetta le misure per contrastare il caro vita. Che si limitano a una riedizione della social card introdotta niente di meno che da Giulio Tremonti e che servirà a facilitare l' acquisto di beni di prima necessità da parte delle famiglie più bisognose, quelle con reddito inferiore ai 15mila euro l' anno.

A finanziare la "carta di risparmio" sarà un fondo ad hoc di 500 milioni riservato ai comuni.

Progressioni verticali del periodo transitorio finanziabili con tutte le facoltà assunzionali e non solo con il finanziamento previsto dal Ccnl

Il finanziamento pari allo 0.55% del monte salari 2018, previsto dall'articolo 13, comma 8, del Ccnl 16.11.2022, non sarà un tetto alla spesa per le progressioni verticali regolate dal precedente comma 6: si tratta di risorse da considerare ulteriori a quelle destinabili, consistenti nelle facoltà assunzionali.

Il testo definitivo del Ccnl modifica solo in poche parti quello della preintesa.

Tra le correzioni al testo piuttosto significativa è quella riguardante appunto l'articolo 13, comma 8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL

Si nota nel teso definitivo rispetto alla preintesa , si è inserita la congiunzione 'anche', che inserita nel contesto complessivo porta alla conseguenza che lo 0,55% del monte salari del 2018 si aggiunge alle risorse già disponibili.

Implicitamente il Ccnl indica le modalità per utilizzare le risorse aggiuntive previste dalla legge 234/2021 e chiarisce la portata di queste particolari progressioni verticali di natura contrattuale, possibili dall1.4.2023 al 31.12.2025.

Il testo della preintesa, lasciava sorgere il dubbio che queste progressioni verticali transitorie si potessero effettuare solo entro il limite di spesa dello 0,55% del monte salari 2018.

Il finanziamento ordinario sarà costituito dalle facoltà assunzionali disponibili negli enti.

Per comuni e province, si applicano le regole dell'articolo 33, commi 1-bis e 2, del d.l. 34/2019; per le unioni di comuni vale ancora il tetto del turn over.

Le progressioni verticali 'speciali' possono risultare utili per risolvere problemi posti dai nuovi inquadramenti.

Infatti, possono esservi dipendenti delle aree educative e socio sanitarie provenienti dalla categoria C e quindi reinquadrati nell'Area Istruttori, a fronte di professionalità che il Ccnl stabilisce siano qualificate nell'Area Funzionari ed Alte Qualificazioni.

Poiché non sono previsti automatici salti di carriera, in questi casi le progressioni verticali transitorie possono tornare utili.

Priva di appigli una progressione verticale di un portavoce del sindaco verso funzioni amministrative

La sentenza del Tar Puglia, Sezione I, 10/11/2022 n. 1521, ritiene legittima una progressione verticale dalla categoria C alla D, nell'ambito della quale si riconoscano titoli di esperienza professionale al portavoce del sindaco.
Si tratta di una pronuncia da considerare erronea e certamente non condivisibile.
Il Tar non riesce a spiegare per quali ragioni l'attività di portavoce del sindaco comporterebbe esercizio di responsabilità.
Non ci riesce perchè è impossibile.
La collocazione, per altro, di tale attività necessariamente nello staff, comporta il divieto di attività gestione, come prescrive l'articolo 90, comma 3-bis, del d.lgs 267/2000.
Infatti, la funzione di portavoce nell'ambito dello staff implica il distacco totale ed assoluto del soggetto da qualsiasi attività amministrativa.
Non conta nulla che la funzione di comunicazione sia prevista dalla legge e, quindi, attivabile legittimamente dalle amministrazioni come funzione propria.
E', comunque, un'attività sui generis, specifica e particolare, autonoma e del tutto indipendente dal resto delle funzioni operative.
Una progressione verticale ha senso e scopo solo in quanto volta a valorizzare le potenzialità espresse concretamente da un dipendente, così da evidenziare che esse possano essere utilmente messe a frutto nello svolgimento delle mansioni in una categoria (domani area) superiore.
Ma, l'accertamento di queste potenzialità non può che riguardare l'indagine sull'attività svolta, la sua qualità, i suoi risultati e, specificamente, la connessione diretta con il lavoro da svolgere nella categoria o area superiore.
L'espletamento di funzioni in staff, non aventi alcun contatto con la gestione, non si vede come possa fornire elementi valutabili ai fini di una progressione verticale in una funzione operativa e gestionale.
Il Tar non spiega come possa una funzione di raccolta di notizie, loro elaborazione, formazione di rassegne stampa, sintesi di provvedimenti e contatti coi media, possa creare in chi la svolge esperienze valutabili ai fini di una verticalizzazione dalla categoria C alla D e per altro col ruolo di Istruttore direttivo, dunque di chi sia chiamato a svolgere quelle funzioni gestionali ed operative del tutto inibite al personale in staff.
In sostanza, il Tar finisce per ammettere che la valutazione dell'esperienza consideri anche attività tra loro completamente distinte e platealmente incompatibili, sulla base di una visione totalmente astratta delle categorie dell'autonomia e della professionalità.
La progressione verticale dovrebbe essere mirata ad una crescita professionale in qualche misura conclamata.
L'elemento specifico delle progressioni verticali consiste senza alcun dubbio nell'intento di permettere a dipendenti già in qualche misura individuati come meritevoli di una crescita professionale di salire di categoria, alla luce della valutazione di un loro operato come idoneo a tale crescita.
Non si vede come tale funzione di scouting possa estendersi a dipendenti la cui esperienza lavorativa nulla abbia in comune con quella di approdo.
La sentenza del Tar Puglia da questo punto di vista si rivela totalmente non condivisibile e connotata da eccessivi formalismo e superficialità nell'analisi, perché non affronta mai il tema concreto, la funzione e lo scopo delle progressioni

Le modifiche al processo tributario – principali novità per i Comuni

A seguito della pubblicazione della legge n.130 del 31 agosto 2022, sono state apportate diverse modifiche al processo tributario. Quelle che sembrano avere risvolti più rilevanti dal punto di vista dei Comuni sono: la previsione del giudice monocratico per le cause di valore fino a 3 mila euro (il quale, quindi, si occuperà prevalentemente di tributi comunali) e le novità riguardanti il regime delle spese di lite.
In particolare, queste ultime coinvolgono la responsabilità amministrativa dei funzionari comunali poiché le nuove disposizioni prevedono che, in caso di rigetto del reclamo e di successiva soccombenza dell'ente, la condanna al pagamento delle spese di giudizio "può rilevare ai fini dell'eventuale responsabilità amministrativa del funzionario che ha immotivatamente rigettato il reclamo o non accolto la proposta di mediazione".
Questa previsione comporta da un lato un obbligo di risposta espressa al reclamo e, dall'altro, può indirettamente comportare un più frequente accoglimento dei reclami al fine di evitare a priori qualsiasi addebito di responsabilità.

CCNL 2019-2021- il differenziale stipendiale si somma alle progressioni economiche già ricevute

Dalle progressioni economiche si passa ai differenziali stipendiali: è questa un'altra importante novità dettata dal contratto del triennio 2019/2021.

Siamo in presenza di una disposizione di grande rilievo innovativo.

A partire dalla opportunità offerta al personale in servizio attualmente di sommare alle progressioni economiche già ricevute il differenziale stipendiale, mentre coloro che saranno assunti e coloro che sono già in servizio, ma non hanno ricevuto progressioni economiche, potranno essere destinatari solamente dei differenziali stipendiali.

Il che produce conseguenze significative sul trattamento economico fondamentale.

Il nuovo istituto non determina modifiche di sorta nelle attività che devono essere svolte e da esso non scaturiscono gerarchie: i differenziali stipendiali sono un premio alla «competenza professionale» acquisita.

Il contratto stabilisce che, nella intera vita lavorativa, i dipendenti dell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni potranno ricevere fino a 6 differenziali stipendiali, del valore ognuno di 1.600 euro (cifra che sale per il personale che deve essere iscritto ad albi professionali e per quello delle professioni sanitarie e socio sanitarie); i dipendenti dell'area degli istruttori potranno ricevere fino a 5 differenziali stipendiali, del valore ognuno di 750 euro (somma che sale per il personale educativo e docente, per i vigili cui sono stati assegnati formalmente compiti di coordinamento, per gli iscritti ad albi professionali e/o per gli addetti alle professioni sanitarie e socio sanitarie); i dipendenti dell'area degli operatori esperti potranno ricevere fino a 5 differenziali stipendiali, del valore ognuno di 650 euro ed i dipendenti dell'area degli operatori potranno ricevere fino a 5 differenziali stipendiali, del valore ognuno di 550 euro.

L'istituto si aggiunge, per coloro che le hanno avuto assegnate, alle progressioni economiche: si deve sottolineare senza alcuna limitazione per i dipendenti che erano già al massimo delle stesse.

Per potere accedere a questo beneficio occorre non esserne stati destinatari negli ultimi 3 anni, anche nella forma di progressione economica: tale periodo può dalla contrattazione decentrata essere ridotto a 2 o allungato a 4.

Occorre inoltre non essere stati destinatari negli ultimi 2 anni della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio.

La contrattazione decentrata, oltre a definire il numero dei differenziali per ogni area, deve dettare le regole per la selezione all'interno dei criteri fissati dal contratto.

Ve ne sono due obbligatori: la media delle valutazioni degli ultimi 3 anni e l'esperienza maturata nello stesso profilo, anche a part time ed a tempo determinato; ognuno di questi due fattori deve pesare per almeno il 40%.

Il contratto decentrato è chiamato a dettare le preferenze a parità di punteggio e può inoltre aggiungere altri criteri riferiti alle capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso la formazione ed inoltre può disporre l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo fino al 3% ai dipendenti che negli ultimi 6 anni non hanno ricevuto questo beneficio.

Il contratto non prevede che esso possa essere concesso solo ad una quota limitata, ma tale previsione si deve considerare ancora applicabile in quanto dettata dal Dlgs 150/2009.

I differenziali hanno decorrenza dallo 1 gennaio dell'anno in cui la contrattazione decentrata li ha finanziati.

Infine, il finanziamento deve essere garantito esclusivamente tramite la parte stabile del fondo

Pensioni 2023: come funziona la Quota 103

In Legge di Stabilità 2023 c'è la nuova Quota 103 per la pensione a 62 anni con 41 di contributi: assegno entro 5 volte il minimo fino a 67 anni.
La Quota 102 diventa Quota 103, con il rialzo del requisito contributivo a 41 anni mentre quello anagrafico resta a 62 anni.
La vera novità è l'importo massimo dell'assegno a cui si accede, che fino al momento in cui si maturano i requisiti di vecchiaia, non potrà essere superiore a cinque volte la pensione minima.
Quindi, la pensione con Quota 103 non potrà superare i 2.850 euro lordi al mese fino a 67, o comunque fino al raggiungimento dei requisiti della pensione di vecchiaia, quando si potrà ricevere la pensione effettivamente maturata, qualora fosse di importo superiore.
La nuova Quota 103 consente di ritirarsi ai 62enni che hanno almeno 41 anni di contributi maturati entro il 31 dicembre 2023, trattandosi di una misura sperimentale destinata ad essere poi inglobata con eventuali modifiche nella riforma pensioni, che il Governo definirà entro la fine del prossimo anno.
La platea dei potenziali beneficiari è di circa 48mila persone.
Non sono previste penalizzazioni sul sistema di calcolo della pensione (non c'è ricalcolo contributivo pieno) e dovrebbero essere confermate le regole applicate finora a Quota 100-102, ossia le finestre mobili di uscita pari a 3 mesi nel settore privato e 6 mesi nel settore pubblico.
Scatta però la limitazione sull'importo massimo dell'assegno che si può percepire dai 62 anni fino ai 67 anni, quando cioè si matura la pensione di vecchiaia.
Contrariamente alle precedenti quote, si introduce dunque una limitazione sull'assegno previdenziale:
-chi sceglie questa formula di pensione anticipata non potrà percepire una pensione superiore a cinque volte il trattamento minimo fino al momento della maturazione della pensione di vecchiaia; a quel punto, automaticamente, l'assegno è ricalcolato e versato in misura piena;
- i lavoratori che hanno maturato un assegno inferiore al tetto non subiscono pertanto limitazioni e prendono fin da subito l'assegno previdenziale pieno.
Chi matura i requisiti per la Quota 103 ma resta al lavoro, accederà a una contribuzione agevolata in busta paga, con uno sgravio al 10% circa.
L'importo massimo della pensione mensile è di 2.850 euro lordi.
Si arriva a questa cifra considerando che il trattamento minimo è oggi di 524 euro ma che, dal 1° gennaio – per effetto della perequazione rafforzata dalla Legge di Bilancio – si rivaluta del 120% (con indice provvisorio 7,3%), si arriva a una pensione minima 2023 di 570 euro lordi.
Altre Quote ancora valide
La legge di Stabilità entrerà in vigore il primo gennaio, quindi la quota 103 potrà essere applicata da quel momento (con le eventuali modifiche previste nel corso del passaggio parlamentare).
E' importante sottolineare che restano utilizzabili, per chi ha maturato il diritto nei tempi previsti, anche la quota 100 e la quota 102.
Tutte le disposizioni in questione prevedevano in effetti la cristallizzazione del diritto.
La quota 100 prevede 62 anni di età e 38 di contributi, entrambi requisiti da maturare entro il 31 dicembre 2021, la quota 102 invece 38 anni di contributi e 63 anni di età entro la fine del 2022.
I lavoratori che hanno maturato questi requisiti entro fine 2021 o fine 2022, continuano a poter applicare rispettivamente la quota 100 e la quota 102, anche se fanno domanda nel 2023, o in un momento successivo.

Il dipendente a scavalco non può partecipare alle progressioni verticali dell'ente col quale non conduce un rapporto di lavoro

La sentenza del Tar Calabria Reggio Calabria, 7.11.2022. n. 721, stabilisce che una candidata ad una progressione verticale, per la quale l'ente aveva richiesto un'anzianità minima di 12 mesi nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, non aveva i necessari requisiti. Infatti, aveva computato nei 12 mesi un periodo nel quale aveva svolto attività nell'ente che aveva indetto la progressione in modalità a scavalco.
Per meglio capire il ragionamento del Tar, si faccia un esempio.
Un dipendente dell'ente A lavora a scavalco, in applicazione dell'articolo 14 del Ccnl 22.1.2004, parzialmente per alcune ore in altro ente. Egli conduce un unico rapporto di lavoro solo ed esclusivamente con l'ente A: non ha, dunque, un rapporto organico con l' altro ente, ma solo di servizio.
Qualora l'altro ente indìce una progressione verticale il lavoratore non essendo dipendente di questo ente , non vi può prendere parte.

Assunzioni, per la Corte dei conti è indispensabile la certificazione dei revisori sulla sostenibilità della spesa

La sentenza delle Sezioni Riunite della Corte dei conti, in sede giurisdizionale e in speciale composizione, n. 7/2022/Delc. costituisce una sana e coordinata interpretazione delle norme costituzionali riguardanti il coordinamento della finanza pubblica, la salvaguardia dell'equilibrio del bilancio sostanziale e dell'incidenza che assume in ciò la spesa vincolata per il personale.

Il massimo giudice contabile ha declinato le condizioni pregiudiziali a che si possa pervenire ad un ampliamento della capacità assunzionale, attraverso l'accesso alla spesa di personale da parte degli enti territoriali.

Due i presupposti: «il primo, di natura statica, è dato dal rispetto di un valore "soglia" nel rapporto tra il complessivo aggregato della spesa di personale contabilizzato nell'ultimo rendiconto approvato e le entrate libere» afferenti ai consuntivi dell'ultimo triennio; «il secondo, di natura dinamica, è rappresentato dalla coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni e della sussistenza dell'equilibrio pluriennale di bilancio "asseverato dall'Organo di revisione"».

Ed è qui che il decisum diventa pietra miliare nel rappresentare le regole funzionali a dare il massimo di certezza nella gestione dei comportamenti che la Pa deve tenere per evitare «fattori potenzialmente perturbanti» dello stato e dell'andamento prospettico dell'indebitamento, nonché di ricaduta negativa sugli esercizi finanziari futuri di potenziali passività.

Una preoccupazione, questa, sancita dalla Corte costituzionale per evitare ogni incisione negativa gravante sulle generazioni future.

L'atto di asseverazione, dunque, è considerato un atto solenne e irrinunciabile per la procedibilità, in quanto recante la valutazione tecnica del revisore sulla portata dell'affidamento della scelta del decisore.

Ciò sino a caratterizzare la scelta amministrativa come ben fatta, per presunzione iure et de iure, in relazione alla capacità dell'ente di assicurare equilibrio sostanziale del bilancio al lordo della ulteriore spesa di personale a tempo indeterminato programmata.

In quanto tale, l'asseverazione costituisce elemento indefettibile, la cui assenza pregiudicherebbe irrimediabilmente

Calcolo ferie spettanti

In data 07/06/2021 è stato assunto un dipendente C1 istruttore tecnico con contratto a tempo indeterminato part-time verticale 18 ore che svolge nei giorni di martedì e venerdì dalle ore 08-12 e 12,30-17,30.

Si chiede se è corretto il calcolo delle ferie annue spettanti in 12 giorni per i primi tre anni (il primo anno essendo assunto il 07/06/2021 i giorni di ferie verranno riproporzionati).

Risposta

Il dipendente a tempo parziale verticale avrà diritto ad un numero di giorni di ferie per anno solare proporzionato ai giorni lavorativi prestati in tale arco di tempo e, quindi, ridotto rispetto al tempo pieno.

In tale calcolo ha incidenza unicamente l'articolazione della prestazione lavorativa settimanale su sei o su cinque giornate lavorative, oltre che, ovviamente, il fatto che si tratti o meno di un nuovo assunto.

Pertanto in caso di orario di lavoro su 6 giorni avrà diritto a 10 giorni di ferie (pari a 30 x 2/6); in caso di lavoro su 5 giorni avrà diritto sempre a 10 giorni (pari a 26 x 2/5).

Il calcolo è arrotondato, non essendo possibile considerare la frazione come giorno intero.

Tale regola del riproporzionamento trova applicazione anche per le 4 giornate di riposo.

Per i danni causati in violazione degli obblighi di vigilanza e di segnalazione il dirigente risponde davanti alla Corte dei conti

Il danno indiretto provocato dal risarcimento a favore del dipendente in esecuzione di una sentenza civile irrevocabile di condanna per sinistro lavorativo è imputabile a titolo di danno erariale al dirigente che lo ha colpevolmente causato.

È quanto deciso dalla Corte dei conti, Sezione giurisdizionale Regionale per l'Umbria, con la sentenza n. 87 del 2022.

La Procura si è attivata su informativa di un dirigente in seguito alla soccombenza nel contenzioso civile del proprio ente, instaurato davanti al Giudice del Lavoro.

Si è trattato, in particolare, di un sinistro riguardante una dipendente del Miur.

La dipendente riportava danni biologici da invalidità temporanea e una invalidità permanente dell'8%, nonché danni patrimoniali.

Dalle indagini è emersa una responsabilità del dirigente scolastico preposto alla sicurezza a causa della sua condotta omissiva connotata da colpa grave.

Il ragionamento seguito dalla Corte dei conti è stato questo.

Il dirigente scolastico è titolare di una specifica posizione di garanzia rispetto alla prevenzione degli infortuni sul luogo di lavoro, essendo equiparabile, in ragione del suo ruolo, a un datore di lavoro responsabile della sicurezza, tanto che, in caso di negligente omissione, ne può rispondere anche penalmente.

Pur non essendo il giudicato civile vincolante nel giudizio contabile, stante l'articolo 2909 del codice civile che ne vieta gli effetti ultra partes, gli elementi probatori acquisiti in quel processo costituiscono pur sempre importanti elementi da valutare, ai sensi articolo 116 del codice di procedura civile e degli articoli 2727 e 2729 del codice civile, anche con riguardo ai convenuti in sede erariale che siano rimasti estranei al giudizio civile.

Di conseguenza, oltre ai danni cagionati al Miur per effetto della violazione degli obblighi, di vigilanza e di segnalazione, cui il dirigente scolastico era tenuto nella qualità di responsabile della sicurezza del personale e degli utenti, quest'ultimo deve essere ritenuto responsabile anche del corrispondente danno pubblico indiretto di natura erariale.

Tanto più considerato che nulla può essere imputato al dipendente, anche a titolo di concorso, posto che per costante giurisprudenza di legittimità, il suo comportamento può rilevare come imprevedibile o abnorme, con portata tale da recidere il nesso causale tra la violazione dell'obbligo di sicurezza gravante sul datore di lavoro e l'infortunio, soltanto qualora il danno sia stato cagionato da una condotta del tutto atipica ed eccezionale del prestatore, che si ponga come causa esclusiva del danno: si parla, in tal caso, di rischio elettivo.

Spesa di notifica degli atti di accertamento inviati tramite raccomandata a/r.

Qual è il limite massimo di attribuzione della spesa di notifica degli atti di accertamento inviati tramite raccomandata a/r.

Il DM 12 settembre 2012 (in vigore dal 30 ottobre 2012) all'art. 2 ha fissato l'ammontare delle spese, ripetibili nei confronti del destinatario dell'atto notificato, nella misura unitaria di 5,18 euro per le notifiche effettuate mediante invio di raccomandata con avviso di ricevimento.

Per completezza ricordiamo che, a partire dal 27 giugno 2022, nel rispetto dei limiti e delle prescrizioni disposte dall'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni con la Delibera 171/22/CONS, sono variate le condizioni economiche di alcuni servizi universali di corrispondenza, tra cui le tariffe per le notifiche degli atti giudiziari, comprensive della quota forfettaria di CAN e CAD.

L'importo complessivo dovuto per invii accettati presso gli Uffici Postali fino a 20 grammi varia da € 9,50 a € 10,55, mentre per invii accettati presso i Centri Business, ivi compresi quelli dei Servizi Integrati Notifiche, varia da € 9,50 a € 10,15.

Ccnl 2019-2021: come determinare le risorse per le progressioni orizzontali o differenziali stipendiali

Uno degli aspetti di maggior rilievo del Ccnl 2019-2021 del comparto Funzioni Locali consiste nell'aver messo ordine al processo di contrattazione e gestione delle progressioni orizzontali.

Tale processo si modifica rispetto al passato.

L'articolo 14, comma 1, dispone che ai dipendenti "possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A".

Riscontriamo che:

1. la progressione orizzontale è, come sempre, solo facoltativa. La progressione orizzontale è ammessa solo a condizione che parte datoriale e sindacale si accordino sull'attivazione ;

2. la progressione orizzontale cambia pelle. Non consiste più nella progressiva "scalata" di posizioni economiche successive, per altro caratterizzata dal fatto che ogni posizione economica risulti più elevata di quella di partenza.

Si tratta, invece di veri e propri aumenti dello stipendio, tutti di eguale importo, acquisibili un determinato numero di volte nel corso della vita lavorativa.

L'acquisizione del differenziale stipendiale non comporta l'acquisizione, quindi, di una posizione economica particolare: la posizione economica è unica, quella prevista per l'area.

Il differenziale stipendiale è un aumento stabile dello stipendio;

3. la misura ed il numero massimo di volte di ottenimento dell'aumento sono fissate dalla Tabella A:

Area	Importo Differenziale	N. passaggi
Area Funzionari e EQ	1.600	6
Area Istruttori	750	5
Area Operatori esperti	650	5
Area Operatori	550	5

Nel passato è sovente accaduto che la contrattazione decentrata in merito alle Peo si è svolta sostanzialmente su due temi:

1. se attivarla o meno;

2. definire l'ammontare complessivo da destinare.

Il nuovo Ccnl impronta l'attribuzione dei differenziali stipendiali al principio dell'ordinata programmazione della spesa e del numero massimo dei passaggi, da preventivare a monte della selezione.

Infatti, l'articolo 14, comma 2, dispone che l'attribuzione dei differenziali stipendiali "avviene mediante procedura selettiva di area".

Concetto ribadito dal comma 6: "L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area".

Per "area" non può che intendersi l'area di inquadramento normativo.

Così stando le cose, allora si delinea il modo di procedere: gli enti debbono fare una procedura selettiva, distinta per le 4 aree di inquadramento.

Sicché ciascun dipendente concorre all'acquisizione dei differenziali stipendiali pertinenti alla propria area di inquadramento soltanto e solo con i colleghi a loro volta inquadrati in quella medesima area.

Poiché ad ogni area corrisponde un differenziale stipendiale fisso, si può quindi attivare la negoziazione con la parte sindacale, con la quale si determina non solo un importo preciso da destinare, ma anche l'esatto numero massimo di progressioni sostenibili per ciascuna area.

Basterà, allo scopo, negoziare su una base di lavoro costituita da una tabella come quella seguente:

Totale dipendenti che possono concorrere : 50

Area (A)	N. dipendenti (B)	Importo Differenziale stipendiale (C)	N. passaggi previsti (D)	Costo per Area (E)=C*D
Funzionari e EQ	10	1.600	5	8.000
Istruttori	20	750	10	7.500
Operatori esp.	15	650	8	5.200
Operatori	5	550	3	1.650
COSTO TOTALE	22.350			

La colonna B indica quanti dipendenti siano inquadrati in ciascuna area; la colonna C riporta il valore massimo di ciascun differenziale stipendiale per Area. La colonna D: indica il numero massimo di differenziali attribuibili per ciascuna area, che moltiplicato per il numero dei passaggi previsti porta al costo totale da destinare. La destinazione, quindi, ad un tempo, specifica sia l'importo totale, sia i subtotali delle Peo per ciascuna area.

Il che rende possibile, allora, quanto prevede il Ccnl, appunto procedure selettive "di area":

1. i 5 dipendenti dell'Area Operatori concorrono per 1 differenziale;

2. i 15 dipendenti dell'Area Operatori esperti concorrono per 4 differenziali;

3. i 20 dipendenti dell'Area Istruttori concorrono per 6 differenziali;

4. i 10 dipendenti dell'Area Funzionari/EQ concorrono per 2

differenziali.

Si attua, dunque, quanto prevede la lettera b) del comma 2 dell'articolo 14: "il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4 lett. c), in coerenza con le risorse di cui al comma 2 previste per la copertura finanziaria degli stessi".

Con questo sistema di predetermina anche necessariamente il numero massimo di aumenti concedibili per ciascuna area.

Come imposto dal comma 6 dell'articolo 14, la procedura selettiva genera una graduatoria la cui efficacia si limita alla sola annualità considerata e si estingue.

Anche perché l'anno dopo il personale che potrebbe concorrere ad eventuali altre procedure di attribuzione del differenziale stipendiale sarebbe necessariamente diverso da quello che ha concorso l'anno prima: come minimo, non potrebbero concorrere, infatti, quelli che hanno ottenuto il differenziale.

Pertanto, la procedura selettiva finisce per produrre non una, ma 4 "graduatorie" per area, ciascuna delle quali indica quanti dipendenti ottengono il differenziale stipendiale.

Infatti, ai sensi del comma 2, lettera g), dell'articolo 14 "in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4, lett. c), possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi.

La fissazione di criteri di priorità in caso di parità di punteggio è necessaria e non certo facoltativa.

In quanto alla procedura da seguire, ancora una volta il Ccnl è impostato in modo che non sia necessario nel modo più assoluto alcun "bando" cui debbano corrispondere "domande" di aumento.

Infatti, le clausole contrattuali individuano in modo automatico i requisiti soggettivi dei dipendenti da prendere d'ufficio in considerazione ai fini della selezione. Si tratta dei lavoratori che:

a- negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, con la precisazione che:

1. ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

2. in sede di contrattazione integrativa è possibile ridurre a 2 o aumentare a 4 il termine di "raffreddamento" tra una progressione economica e l'altra;

b-non abbia subìto negli ultimi 2 anni provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Qualsiasi dipendente che disponga di questi requisiti soggettivi deve automaticamente essere considerato ai fini della selezione, che si svolge secondo i seguenti criteri:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3. ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi ;

Spetta alla contrattazione decentrata ponderare i pesi degli elementi di valutazione fermo restando che al criterio di cui alla lettera "a" non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale; al criterio di cui alla lettera "b" , non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

Dunque, per esempio:

Totale punti 100		
Criterio	Peso ponderale	Punteggio max per criterio
media delle ultime tre valutazioni	40%	40
esperienza professionale	40%	40
Altri criteri	20%	20
OPPURE		
Criterio	Peso ponderale	Punteggio max per criterio
media delle ultime tre valutazioni	60%	60
esperienza professionale	30%	30
Altri criteri	10%	10

Il sistema di valutazione esistente nell'ente dovrà indicare le componenti nelle quali disaggregare i punteggi per arrivare al massimo possibile per ciascun criterio.

La lettera f) del comma 2 dell'articolo 14 stabilisce che "per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).

Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4 lett. c), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente".

Col nuovo sistema gli enti non potranno più stabilire decorrenze diverse dal primo gennaio dell'anno in cui si sottoscrive il contratto.

Per effetto dei commi 3 e 4 dell'attuale articolo 78 , il personale che viene riclassificato in posizioni economiche elevate non può e non deve essere escluso dalle procedure di attribuzione dei differenziali stipendiali.

Le posizioni economiche restano acquisite e non v'è alcun "riassorbimento" dei differenziali stipendiali.

Pertanto, anche i dipendenti nella posizione economica più elevata di ciascuna delle categorie di provenienza potranno aspirare al numero massimo possibile di differenziali stipendiali per area.

Capacità assunzionali delle Unioni

E' intervenuta la Corte dei Conti del Piemonte con una chiara deliberazione.

Particolarmente interessante è anche che i giudici contabili hanno precisato che se a cedere gli spazi è un ente virtuoso, le somme sono anche fuori dal comma 557, esattamente come sarebbe stato per il comune stesso.

La richiesta di un dente illustra le modalità seguite e chiede conferma in ordine alla loro correttezza.

La sezione ha reso il proprio parere con la delibera n. 87/2022/SRCPIE/PAR del 20 giugno 2022, dove, in sintesi, ha esposto come segue l'applicazione della normativa vigente:

– i vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di comuni di natura obbligatoria (quelle formate da comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti) vanno considerati secondo il criterio del "cumulo" ovvero "le spese di personale e le facoltà assunzionali sono da considerare in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata", quali principi confermati anche nelle deliberazioni della Sezione delle Autonomie n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG;

– per le Unioni che, invece, associano le funzioni per libera scelta gestionale, ferma restando la verifica del contenimento della propria spesa nei limiti del tetto di cui all'art. 1, comma 562, della legge 296/2006, la successiva verifica del rispetto dei vincoli specifici dei comuni associati deve essere fatta seguendo il criterio del "ribaltamento pro quota", fondato sull'imputazione a ciascuno di essi della quota di spesa del personale riferibile all'Unione (cfr. deliberazione n. 8/2011/SEZAUT);

– la disciplina della facoltà assunzionale prevista dall'art. 33 del d.l. 34/2019 (convertito in legge 58/2019) e dal successivo decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020 si applica solo ai comuni e non alle unioni;

– come confermato dalla deliberazione n. 4/2021/QMIG della Sezione delle Autonomie, le facoltà assunzionali delle Unioni di comuni risultino disciplinate dalla fattispecie normativa di cui all'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, che consente il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente;

– si aggiunge, poi, la possibilità per le Unioni di ottenere in cessione le capacità assunzionali dei singoli comuni associati, prevista dall'art. 32, comma 5, ultimo periodo, del TUEL, secondo cui "i comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di comuni di cui fanno parte";

– in definitiva le Unioni di comuni possono assumere direttamente utilizzando sia spazi assunzionali propri, applicando la consueta regola del turnover al 100%, sia spazi ulteriori ceduti dai comuni virtuosi aumentando concretamente la propria dotazione organica ed in quest'ultimo caso la capacità assunzionale transiterà dal comune all'Unione ed opererà in deroga al rispetto dei limiti di spesa previsti dall'art. 1 commi 557-quater e 562 della legge n. 296/2006.

UILFPL SALERNO

28 Ottobre 2022

9:00 - 13:00

Salone dei Marmi
Via Roma, 75
84121 Salerno (SA)

EVENTO *UIL FPL*

SEMINARIO

INERENTE AL CONTRATTO DELLE FUNZIONI LOCALI 2022

Introduce i lavori il Segretario UILFPL di Salerno
Gerardo Bracciante

Saluti del Sindaco di Salerno
Arch. Vincenzo Napoli

RELATORE
Donato Salvato
Segretario Regionale UIL FPL

PROGRAMMA DIDATTICO

- Nuovo Ordinamento Professionale: dalle Categorie alle Aree
- Sistema degli incarichi
- Fondi contrattuali e sistema delle Indennità
- Rapporto di Lavoro
- Lavoro a Distanza

MAGGIORI INFORMAZIONI:
Donato Salvato - *Segretario Organizzativo*
331 68 51 921 - campania@uilfpl.it

Pensioni- la rivalutazione leggera taglia 36,8 miliardi in dieci anni

Prende forma anche il quadro delle coperture che si affiancano ai 21 miliardi di deficit per far quadrare i conti della legge di bilancio.

La raccolta delle risorse aggiuntive è a tutto campo, e offre un ruolo da protagonista alle pensioni che con l'ennesima riscrittura dei meccanismi di rivalutazione vedono scendere la spesa prevista il prossimo anno di 2,12 miliardi di euro.

Ma è l'impatto nel tempo a dare un'idea più precisa della dimensione dell'intervento.

Dal 2024 in poi, secondo la relazione tecnica, i risparmi volano intorno a quota 4 miliardi all'anno, con un conto che somma 36,8 miliardi di minor spesa fra 2023 e 2032.

Queste cifre, figlie dell'effetto cumulato che hanno sempre gli interventi sulle pensioni perché il taglio alla rivalutazione riduce anche la base su cui operano le indicizzazioni successive, offre una copertura abbondantissima alle misure previdenziali della manovra, che limitano il costo intorno ai 700 milioni sul 2023 (il costo di quota 103 si ribalta però per 1,18 miliardi sul 2024) ma frena un po' una spesa previdenziale stimata in crescita di 58 miliardi in tre anni dall'ultima Nadef).

Ccnl- maggiorazione del 100% per i festivi infrasettimanali dei turnisti

La novità è contenuta all'articolo 30, comma 5, lettera d) del contratto che integra e sostituisce la disciplina dell'articolo 23 del contratto del 21 maggio 2018 finita in soffitta.

Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista che presta servizio durante un festivo infrasettimanale, è corrisposta una indennità di turno festivo infrasettimanale, per ogni ora lavorata, il cui valore è determinato nella maggiorazione oraria del 100% della retribuzione.

Il quadro è coerente con la linea interpretativa sostenuta da lungo tempo dall'Aran che individua nel festivo infrasettimanale del personale turnista, una ordinaria giornata lavorativa che dà diritto alla sola indennità di turno come oggi quantificata e non già all'applicazione della previsione contenuta all'articolo 24, comma 2, del contratto del 14 settembre 2000, che riconosce invece il diritto, a richiesta del dipendente non turnista che ha lavorato in giorno festivo infrasettimanale, a equivalente riposo compensativo o al lavoro straordinario.

Ma non è tutto. In sede di contrattazione decentrata integrativa si può prevedere la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno.

Resta inteso, precisa l'articolo 7, comma 4, lettera ac) del contratto che nel caso in cui il lavoratore turnista opti per il riposo compensativo in luogo della maggiorazione oraria, l'onere relativo alla predetta indennità di turno è computato figurativamente a carico del Fondo.

Rimane materia demandata alla contrattazione decentrata integrativa l'elevazione del numero di turni notturni.

Nella stessa sede di negoziazione rimane anche la possibilità di integrare le situazioni personali e familiari già previste dal contratto che possono, a richiesta del turnista, giustificare l'esclusione dall'effettuazione dei turni notturni.

Entra nelle materia oggetto di confronto l'articolazione in turni dell'orario di lavoro.

Autocaravan e intralcio alla circolazione

La Corte di Cassazione n.29050 del 06/10/2022 Sez. Seconda Civile si pronuncia sul contenuto e i limiti del potere dei Comuni nell'adozione dei provvedimenti di disciplina del transito e degli spazi di sosta di tutte o di alcune categorie di veicoli, laddove l'art. 185, lett. h) dello stesso C.d.s. istituisce la facoltà di realizzare aree attrezzate riservate al parcheggio delle autocaravan.

La normativa nazionale, ai fini della circolazione stradale , equipara le autocaravan agli altri autoveicoli, pur con alcune specificità.

A norma dell'art. 54, comma 1 lettera m) del C.d.s., le autocaravan sono veicoli aventi una speciale carrozzeria e attrezzati permanentemente per essere adibiti al trasporto e all'alloggio di sette persone al massimo, compreso il conducente per essere dotate di motore e sistema di guida autonoma.

La circolazione e la sosta di siffatti mezzi sono regolamentati dall'art. 185 del C.d.S., le cui disposizioni si possono così riassumere:

- le autocaravan sono equiparate agli autoveicoli di classe M, le comuni automobili, e sono pertanto soggetti agli stessi divieti e limitazioni (per la sosta il riferimento è l'art. 158 CdS);
- le stesse possono sostare ovunque sia consentito;
- per le autocaravan in sosta su strade pubbliche sono vietati tutti i comportamenti che possono ricondurre all'attività di campeggio: ancorare stabilmente il mezzo al suolo, emettere fumi e/o scarichi delle acque, ampliare la sagoma del camper attraverso l'apertura di porte o verande, posizionare tavoli, sedie o quant'altro al di fuori del mezzo, ecc. L'attività di campeggio è ammessa solo nelle aree di sosta attrezzate per i camper;
- le autocaravan che sostano nelle strisce blu pagano una tariffa maggiorata del 50%, ma solo se lo stallo di sosta è di dimensioni maggiori rispetto agli altri stalli presenti nell'area di parcheggio.

Le amministrazioni comunali possono imporre ulteriori limitazioni alla circolazione e soprattutto alla sosta dei camper, giustificandole con "accertate e motivate esigenze di prevenzione degli inquinamenti e di tutela del patrimonio artistico, ambientale e naturale" (art. 7 comma 1 lettera b) del C.d.S.).

Tanto chiarito, la questione che permane è dunque quella di individuare la facoltà di parcheggiare siffatti mezzi negli stalli predisposti dal Comune laddove la sagoma dell'autocaravan oltrepassi con le proprie dimensioni la segnaletica orizzontale, in assenza di ogni altra previsione.

Come sopra detto, ai sensi dell'art. 185 C.d.S., non si può escludere dalla circolazione l'autocaravan da una strada e/o da un parcheggio allo stesso tempo consentirlo alle autovetture.

Tuttavia siffatta previsione deve essere esaminata in combinato disposto con l'art. 149 del reg. att. C.d.S. che ai commi 1 e 2 stabilisce che "La delimitazione degli stalli di sosta è effettuata mediante il tracciamento sulla pavimentazione di strisce della larghezza di 12 cm formanti un rettangolo, oppure con strisce di delimitazione ad L o a T, indicanti l'inizio, la fine o la suddivisione degli stalli entro i quali dovrà essere parcheggiato il veicolo.

La delimitazione degli stalli di sosta mediante strisce è obbligatoria ovunque gli stalli siano disposti a spina (con inclinazione di 45° rispetto all'asse della corsia adiacente agli stalli) ed a pettine (con inclinazione di 90 0 rispetto all'asse della corsia adiacente agli stalli); è consigliata quando gli stalli sono disposti longitudinalmente (parallelamente all'asse della corsia adiacente agli stalli)."

Dal quadro normativo sopra descritto discende che i provvedimenti per la regolazione della circolazione emessi dall'ente proprietario della strada ed i criteri ivi previsti per la realizzazione delle aree, fra i quali sono ricomprese le dimensioni degli stalli, costituiscono di per sé precetto per l'individuazione degli spazi entro i quali la facoltà di sosta può essere fruita e non oltre, per cui il parcheggio è consentito ed autorizzato purché avvenga nel rispetto e con l'occupazione di un'area determinata sia che riguardi le autovetture sia le autocaravan, sempre che abbiano lo stesso ingombro.

Ave Party: LE NUOVE NORME

La norma contenuta nell'articolo 5 del D-L 162/2022 introduce una nuova previsione relative all'invasione di terreni o edifici, pubblici o privati, con la previsione della reclusione da 3 a 6 anni e della multa da 1.000 a 10.000 euro, se il fatto è commesso da più di 50 persone allo scopo di organizzare un raduno dal quale possa derivare un pericolo per l'ordine pubblico o la pubblica incolumità o la salute pubblica.
Inoltre ai responsabili si applicano le misure di prevenzione di cui all'articolo 4D.Lgs. 06/09/2011, n. 159 "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia".
LA NORMA: decreto-legge 162/2022
Art. 5 Norme in materia di occupazioni abusive e organizzazione di raduni C.P. art. 434-bis (Invasione di terreni o edifici per raduni pericolosi per l'ordine pubblico o l'incolumità pubblica o la salute pubblica). - L'invasione di terreni o edifici per raduni pericolosi per l'ordine pubblico o l'incolumità pubblica o la salute pubblica consiste nell'invasione arbitraria di terreni o edifici altrui, pubblici o privati, commessa da un numero di persone superiore a cinquanta, allo scopo di organizzare un raduno, quando dallo stesso può derivare un pericolo per l'ordine pubblico o l'incolumità pubblica o la salute pubblica.

Chiunque organizza o promuove l'invasione di cui al primo comma è punito con la pena della reclusione da tre a sei anni e con la multa da euro 1.000 a euro 10.000.

Per il solo fatto di partecipare all'invasione la pena e' diminuita.

E' sempre ordinata la confisca ai sensi dell'articolo 240, secondo comma, del codice penale, delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato di cui al primo comma nonchè di quelle utilizzate nei medesimi casi per realizzare le finalità dell'occupazione.».

2. All'articolo 4, comma 1, del codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, dopo la lettera i-ter), è aggiunta la seguente: «i-quater) ai soggetti indiziati del delitto di cui all'articolo 434-bis del codice penale.».

3. Le disposizioni del presente articolo si applicano dal giorno successivo a quello della pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Associazione di comuni - Proventi derivanti dalle violazioni del cds.

Se un ente è capofila di una associazione di polizia locale composta da due comuni, i proventi derivanti dalle violazione del cds si devono suddividere in base alla competenza territoriale di emissione dei verbali o è possibile fare al 50% del totale incassato per via di quanto stabilito in una convenzione?
Risposta
Con riferimento al quesito posto, si rileva la necessità che siano gli atti organizzativi dell'Unione/Comuni in convenzione e le intese con i comuni partecipanti a regolare i criteri, le modalità di incasso e di gestione delle somme introitate derivanti da sanzioni elevate dagli operatori del Corpo di polizia locale.
Inoltre, nel caso dell'Unione quest'ultima ha pieno titolo ad incassare e gestire tali entrate, in seguito al conferimento della funzione di polizia locale, atteso che tale gestione ricade nell'ambito della funzione conferita.
Ciò detto, in linea generale i proventi che derivano dall'accertamento delle violazioni del Codice della strada restano di spettanza del Comune nel cui territorio sono accertate le violazioni.
Gli enti convenzionati si possono però impegnare, nell'ambito di un atto convenzionale scritto, a destinare una percentuale dei proventi delle sanzioni al Codice della strada comminate sul proprio territorio al finanziamento del servizio associato nei limiti di quanto previsto dall'articolo 208 del Codice della strada.
Al riguardo, si sensi dell'articolo 208 del Codice della Strada tale quota non potrà in ogni caso superare il 50% dei proventi, posto che il medesimo articolo stabilisce che la stessa percentuale dei proventi deve essere destinata al perseguimento delle finalità indicate dalla norma stessa.
In alcune ipotesi convenzionali già sperimentate viene inoltre previsto che gli introiti delle sanzioni amministrative pecuniarie relative alle violazioni spettano, al netto delle spese sostenute per accertamento/procedimento e notifica, se per legge dovute, al Comune in cui sono state accertate.

CILA o SCIA: quando servono e quali sono le differenze

Qual è la differenza tra CILA e SCIA?
Per poter rispondere, è opportuno fare una breve panoramica sulle due pratiche edilizie, potendo così delinearne facilmente le differenze.
Entrambe sottintendono responsabilità a carico del tecnico che firma la pratica.
La mancata presentazione sia della CILA che della SCIA comporta gravi sanzioni amministrative.
La differenza principale tra la CILA e la SCIA risiede nella tipologia di interventi da realizzare.
In linea generale, la SCIA edilizia, segnalazione certificata di inizio attività, include interventi di manutenzione straordinaria che modificano la struttura dell'edificio.
La CILA, comunicazione di inizio lavori asseverata, include interventi di manutenzione straordinaria che non modificano le parti strutturali dell'edificio.
La CILA deve essere presentata in caso di:
manutenzione straordinaria "leggera";
restauro e risanamento conservativo "leggero";
eliminazione della barriere architettoniche;
interventi edili non riconducibili ad edilizia libera, a SCIA o a permesso di costruire;
interventi per rinnovare e sostituire parti di edifici;
interventi per realizzare ed integrare i servizi igienico-sanitari e tecnologici;
frazionamento o accorpamento di unità immobiliari anche con variazione delle superfici delle singole unità (purché non venga modificata la volumetria complessiva degli edifici e si mantenga l'originaria destinazione d'uso).
La SCIA, disciplinata dall'art. 22 del testo unico per l'edilizia, deve essere presentata per i seguenti interventi:
opere di manutenzione straordinaria, qualora riguardino le parti strutturali dell'edificio;
interventi di restauro e di risanamento conservativo, qualora riguardino le parti strutturali dell'edificio;
interventi di ristrutturazione edilizia diversi da quelli ove è necessario il permesso di costruire.
In entrambi i casi la pratica è presentata dal committente che ha un diritto reale sull'immobile, accompagnata da una relazione del tecnico abilitato (architetto, geometra, ingegnere, ecc.) che assevera alcuni aspetti.
La SCIA va presentata presso lo Sportello Unico per l'Edilizia (SUE) del Comune di appartenenza, esattamente come la CILA.
Con il decreto scia 2 si assiste ad una semplificazione nelle procedure burocratiche circa gli interventi edilizi.
In particolare, a seguito di tale intervento sul testo unico delle costruzioni (dpr 380/2001) restano solo i seguenti titoli abilitativi (oltre all'edilizia libera):
CILA;
SCIA;
SCIA alternativa al permesso di costruire;
permesso di costruire.
Scompare la CIL.
Già da anni la SCIA ha sostituite la DIA.
Il decreto legislativo 222/2016 ha abolito definitivamente la CIL: gli interventi ad essa assoggettati vengono considerati attività libera.
Il decreto lascia solo un piccolo residuo: le opere che soddisfano esigenze contingenti e contemporanee e che vengono rimosse massimo entro 90 giorni dalla fine della necessità, diventano edilizia libera, seppur conservando l'obbligatorietà di comunicazione di inizio lavori (una sorta di CIL).
Possiamo raggruppare gli interventi edilizi in 5 categorie:
1. edilizia libera senza adempimenti;
2. CILA;
3. SCIA;
4. permesso di costruire;
5. permesso di costruire in alternativa alla SCIA.
La SCIA in sanatoria è regolamentata dall'art. 37 del dpr 380/2001: consente di regolarizzare abusi edilizi, cioè quelle opere realizzate in assenza di SCIA o in difformità, sempreché siano consentite da piani e regolamenti.
La realizzazione di interventi edilizi soggetti a SCIA, in assenza o in difformità dalla SCIA, comporta la sanzione pecuniaria pari al doppio dell'aumento del valore venale a seguito dell'intervento e comunque in misura non inferiore a 516 euro.
Se le opere riguardano restauro e risanamento conservativo eseguiti su immobili comunque vincolati, può essere previsto il ripristino dello stato dei luoghi ed una sanzione pecuniaria da 516 a 10329 euro.
Ove l'intervento realizzato risulti conforme alla disciplina urbanistica ed edilizia vigente sia al momento della realizzazione dell'intervento, sia al momento della presentazione della domanda (principio della doppia conformità), il responsabile dell'abuso o il proprietario dell'immobile possono ottenere la sanatoria dell'intervento versando una somma tra 516 euro e 5.164 euro in relazione all'aumento di valore dell'immobile.
La segnalazione certificata di inizio attività spontaneamente effettuata quando l'intervento è in corso di esecuzione, comporta il pagamento, a titolo di sanzione, della somma di 516 euro.
Per quanto riguarda invece la CILA in sanatoria, o tardiva, si presenta in corso d'opera, a lavori già avviati e si paga una sanzione pari ai 2/3 della sanzione per mancata presentazione (333,33 € in luogo di 1.000 €).

Noleggio senza conducente

Quali sono gli accertamenti ascritti alle competenze della Polizia Locale in sede di controllo di una SCIA di avvio dell'attività di noleggio senza conducente?
L'attività di noleggio senza conducente è disciplinata dal D.P.R. 19 dicembre 2001 n. 481.
Tale attività può essere avviata a seguito di presentazione di Scia al Suap del comune ove vi è la sede legale dell'impresa.
Il Suap dovrà trasmettere, entro cinque giorni, detta Scia al Prefetto che, entro i successivi 60 giorni, potrà vietare o sospendere l'attività qualora venga accertata la mancanza dei requisiti morali di cui all'art. 11, comma 2, del Tulps, per esigenze di pubblica sicurezza ed anche in seguito per sopravvenuta carenza dei citati requisiti.
Si evidenzia, altresì, che non vi è alcun obbligo di depositare i veicoli adibiti al noleggio senza conducente in rimessa o in altri luoghi, chiusi o all'aperto; quindi potranno essere lasciati anche sulla pubblica strada o altri luoghi pubblici, purché non siano violate le norme del codice della strada.
Invece, nel caso in cui i veicoli siano depositati in rimesse, devono essere osservate le norme urbanistiche ed edilizie ed il rispetto della destinazione d'uso dei locali, nonché le norme igienico sanitarie e di prevenzione incendi.
I veicoli destinati all'attività in argomento dovranno essere muniti di carta di circolazione rilasciata sulla base della prescritta Scia per l'esercizio dell'attività, ai sensi dell'art. 84, comma 5, del codice della strada.
Infine, gli esercenti detta attività non hanno più l'obbligo di tenere un registro delle operazioni, ma di annotare su apposita ricevuta, valida anche ai fini tributari, la data di ingresso e di uscita, la marca, il modello e la targa di ciascun veicolo.
Tanto premesso, la Polizia Locale dovrà effettuare le seguenti verifiche:
accertare l'attività sia autorizzata a seguito di presentazione al Suap della scia, quale titolo abilitativo all'esercizio dell'attività;
i veicoli destinati all'attività siano in possesso di carta di circolazione rilasciata per l'esercizio dell'attività, ai sensi dell'art. 84, comma 5, del codice della strada;
in caso di deposito dei veicoli in apposita rimessa, accertare l'osservanza delle norme urbanistiche ed edilizie, il rispetto della destinazione d'uso dei locali, delle norme igienico sanitarie e di prevenzione incendi in relazione al numero dei veicoli depositati;
l'obbligo per gli esercenti di detta attività di annotare su apposita ricevuta, valida anche ai fini tributari, la data di ingresso e di uscita, la marca, il modello e la targa di ciascun veicolo impiegato.
Pubblicità

Sui viali urbani il Tutor rischia di diventare fuorilegge

La bozza del decreto ministeriale che dovrebbe riordinare collocazione e uso di tutti i misuratori di velocità, atteso da oltre 12 anni perché previsto dalla legge 120/2010, prevede tre vincoli a Tutor e affini su queste strade: i controlli sarebbero consentiti solo se il limite è uguale su quasi tutto il tratto controllato (può variare solo sul 10% di esso) e se durante il percorso ci sono accessi e uscite da cui però non transita più del 10% del traffico (condizione ripresa da un vecchio parere e molto penalizzante in città).
Inoltre, se il limite è sotto i 70, devono esserci «criticità di tracciato» o di larghezza della strada: altrimenti non si può installare un sistema di controlli della velocità media.
Se ne è discusso in Conferenza unificata il mese scorso e i Comuni, tramite l' Anci, si sono opposti.
La bozza sarà quindi riesaminata nelle prossime sedute.

Utilizzo degli incassi delle multe 2022 a copertura del caro bollette, modello di rendicontazione da rivedere

La scelta di destinare i proventi derivanti da violazione al codice della strada effettivamente incassati nel 2022 a copertura della spesa per le utenze di energia elettrica e gas potrebbe modificare la relativa certificazione da inviare al ministero dell'Interno.

Per legge, almeno il 25 per cento della (intera) quota vincolata dovrebbe essere destinata al finanziamento di interventi di sostituzione, ammodernamento, potenziamento, messa a norma e manutenzione della segnaletica stradale e un ulteriore 25 per cento al potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, anche attraverso l'acquisto di automezzi e attrezzature.

I proventi derivanti da violazioni al codice della strada possono poi finanziare altre finalità connesse al miglioramento della sicurezza stradale, fra cui le assunzioni stagionali o forme di lavoro flessibile, nonché i progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale e dei servizi notturni.

Il bilancio dell'ente locale deve dare anche rappresentazione delle somme spettanti ai soggetti proprietari di strade dove vengono accertate violazioni per superamento dei limiti di velocità.

L'articolo 142, comma 12-bis, del Codice della strada, stabilisce infatti che le entrate derivanti da queste violazioni siano suddivise al 50% tra ente proprietario ed ente accertatore al netto degli oneri relativi alla riscossione e recupero coattivo.

Entrambi gli enti sono obbligati a destinare i suddetti proventi alla realizzazione di interventi di manutenzione e messa in sicurezza delle strade (compresa la segnaletica e le barriere) e dei relativi impianti, nonché al potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, comprese le spese relative al personale.

Nel bilancio di previsione 2022/24 le finalità di spesa per l'anno 2022 sono già state individuate con deliberazione dell'organo esecutivo tenendo conto delle regole allora vigenti (prima della novità).

L'articolo 40-bis del Dl 50/2022 ha però previsto che i Comuni, le Unioni di comuni, le Province e le Città metropolitane, in via eccezionale e derogatoria per il solo anno 2022, possano destinare i proventi effettivamente incassati di cui all'articolo 142, commi 12-bis e 12-ter, e all'articolo 208, comma 4, del codice della strada - nonché le entrate derivanti dalla riscossione delle somme dovute per la sosta dei veicoli nelle aree destinate al parcheggio a pagamento - a copertura della spesa per le utenze di energia elettrica e gas.

Poiché gli incassi in questione sono quelli relativi agli accertamenti di competenza dell'esercizio 2022 (con esclusione dunque delle eventuali quote arretrate riferite a esercizi precedenti), al fine di determinare la somma da vincolare occorre sottrarre tali importi dagli introiti vincolati totali dell'esercizio in corso.

In altri termini la somma da vincolare deve tenere conto di quanto viene impiegato ai fini di copertura delle maggiori spese di energia elettrica e gas.

Allo scopo di consentire una rendicontazione coerente con il quadro normativo vigente nel 2022, occorrerà aggiornare, nella piattaforma informatica della Direzione Centrale della Finanza Locale, la modulistica della rendicontazione sull'utilizzo dei proventi relativi alle violazioni del Codice della strada. La variazione dovrà essere approntata in tempo utile per consentire agli enti il regolare invio della rendicontazione entro il termine annuale del 31 maggio.

Infine, giova rammentare che l'utilizzo di queste somme per il finanziamento del caro bollette dovrà essere rappresentato anche nella relazione tecnica al rendiconto 2022.

Comuni, no a tecniche di riconoscimento facciale

Non è possibile installare sistemi particolarmente innovativi di videosorveglianza urbana a vocazione interforze senza effettuare una valutazione sul corretto trattamento dei dati personali e un confronto formale con la prefettura.

In ogni caso i comuni non potranno mai utilizzare tecniche di riconoscimento facciale e occhiali ipertecnologici senza una preventiva valutazione di impatto privacy e la sottoscrizione di un patto per la sicurezza con il rappresentante governativo.

Lo ha evidenziato il Garante per la protezione dei dati personali in occasione dell' apertura di due istruttorie nei confronti dei comuni di Lecce e Arezzo.

Il comune pugliese è sotto osservazione per aver annunciato l' avvio di un sistema di videosorveglianza con riconoscimento facciale.

In base alla normativa europea e nazionale, ha ricordato l' Autorità, "il trattamento di dati personali realizzato da soggetti pubblici, mediante dispositivi video, è generalmente ammesso se necessario per l' esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all' esercizio di pubblici poteri.

Ma i comuni possono utilizzare impianti di videosorveglianza, solo a condizione che venga stipulato il cosiddetto patto per la sicurezza urbana tra sindaco e prefettura".

In realtà questa indicazione sembrerebbe contraddire lo spirito dell' art. 6 del dl 11/2009 il quale specifica che per la tutela della sicurezza urbana i comuni possono utilizzare sistemi di videosorveglianza.

In ogni caso, prosegue il comunicato, "fino all' entrata in vigore di una specifica legge in materia, e comunque fino al 31 dicembre 2023, in Italia non sono consentiti l' installazione e l' uso di sistemi di riconoscimento facciale tramite dati biometrici".

Il comune di Arezzo è stato bacchettato per l' uso di occhiali infrarossi che possano comportare un controllo a distanza sul lavoratore.

Notifica verbale violazione al cds

Ho da parte di un Comune una richiesta di notifica di un verbale violazione al cds nei confronti di una ditta srl con sede nel mio comune.

Dalle ricerche svolte, la legale rappresentante è deceduta e non è stata fatta nessuna voltura per cambio intestazione.

Da quello che leggo è stata tentata una notifica da parte del Comune che ha emanato il verbale all'indirizzo pec estrapolato dal sito INIPEC.

Da un colloquio telefonico ho appreso che l'invio non è andato a buon fine.

La procedura corretta non dovrebbe essere quella di procedere (il comune che ha elevato il verbale) al deposito telematico nell'area riservata infocamere scpa come previsto dall'art. 60 co. 7 ?

Risposta

L'articolo 60, comma 7, DPR 602/73, fa riferimento alle notifiche di atti di avvisi di accertamento e altri atti di natura fiscale, per cui non applicabile alla notifica di verbali del c.d.s.

Per cui, secondo le consuete norme relative alla notifica a società, e secondo quanto previsto dal decreto ministeriale 18 dicembre 2017, per il caso di impossibilità di notifica a mezzo PEC, l'atto dovrà essere notificato, primariamente, presso la sede legale della società (ovvero presso la residenza del legale rappresentante, che, però, è deceduto e non è stato sostituito).

Nel caso in cui la società non abbia più la sede legale nel Vs. comune, l'atto dovrà essere restituito al Comune richiedente, con l'indicazione che la società non ha più sede presso la suddetta località, considerato che le procedure di cui all'art. 140 e 143, cpc possono essere espletate solo nei confronti del legale rappresentante e non della sede della società.

La guida senza patente

Il reato di guida senza patente e stato depenalizzato dall'articolo 1 del decreto legislativo 15 gennaio 2016, n 8, ed è stato, quindi, trasformato in illecito amministrativo.
In conseguenza di tale depenalizzazione risultano depenalizzate anche le ipotesi di:
guida con macchine agricole e macchine operatrici senza patente di cui all'articolo 124, comma 4;
guida di veicolo da parte di conducente titolare di patente rilasciata da Stati non appartenenti allo SEE attinto da provvedimento di inibizione alla guida emesso in luogo della revoca della patente di guida, di cui all'articolo 135, comma 7;
guida di veicolo da parte di conducente titolare di patente rilasciata da Stati non appartenenti allo SEE scaduta di validità e con residenza anagrafica acquisita da oltre un anno, di cui all'articolo 135, comma 11;
guida di veicolo da parte di conducente titolare di patente rilasciata da Stati appartenenti allo SEE attinto da provvedimento di inibizione alla guida emesso in luogo della revoca della patente di guida, di cui all'articolo 136-ter, comma 3.
Risultano poi conseguentemente depenalizzate anche tutte le ipotesi di guida con patente di categoria diversa originariamente riconducibili alla fattispecie di guida senza la corrispondente patente non ricomprese nei casi indicati dall'articolo 116, comma 15-bis.
Mantiene rilevanza penale la fattispecie prevista dall'articolo 116, comma 15, secondo periodo consistente nella ipotesi di recidiva (reiterazione) di guida senza patente nel biennio, punita con la pena dell'arresto fino ad un anno e deve procedersi alla trasmissione di formale comunicazione di notizia di reato ai sensi dell'articolo 220 codice della strada.
Per quanto riguarda le regole procedurali da seguire per la violazione depenalizzata, si ritiene di dover fare applicazione del procedimento sanzionatorio disciplinato dal Titolo VI del codice della strada e non di quello regolamentato dalla legge 24 novembre 1981, n. 689 e a tali conclusioni è pervenuto anche il Ministero dell'interno con la circolare prot. 300/A/852/16/109/33/1 del 5 febbraio 2016.
Pertanto, il pagamento in misura ridotta è pari al minimo edittale e sussiste la piena possibilità di effettuare pagamento in misura scontata del 30% (salvo sia applicata la sospensione della patente eventualmente posseduta, ai sensi dell'articolo 116, comma 17), di presentare ricorso al prefetto o al giudice di pace e con il verbale che acquista efficacia di titolo esecutivo per una somma pari alla meta del massimo edittale.

Cittadino straniero sorpreso alla guida di veicolo straniero privo della patente di guida

Un cittadino straniero, alla guida di veicolo straniero, durante un controllo è risultato privo della patente di guida (estera) in quanto, a suo dire, dimenticata nel suo paese. Si chiede come procedere.
Risposta
Se la patente di guida dichiarata dimenticata è rilasciata da uno degli Stati dell'Unione Europea che hanno già aderito al sistema che prevede la possibilità di controllo collegandoci alla MCTC italiana (EUCARIS), allora è corretta l'applicazione ex art. 180, comma 1, C.d.S., dopo aver esperito il controllo tramite il portale e aver verificato che effettivamente il conducente risulta titolare di patente.
Diversamente, la giurisprudenza in materia ritiene che il soggetto debba dimostrare la titolarità di patente: in difetto art. 116/15 C.d.S. (con la possibilità di declassare l'infrazione qualora il titolo sia poi esibito).
Si cita al riguardo, a titolo di esempio, Corte di Cassazione Penale sez. IV 21/12/2012 n. 49823.

Requisiti morali e verifiche antimafia per l'esercizio di attività commerciali

Preliminarmente si chiarisce che i requisiti di onorabilità previsti dall'art. 71, comma 1, del D.lgs. n. 59/2010, si applicano a tutti i soggetti che intendono avviare l'attività di vendita, di qualunque tipologia di esercizio e con qualunque modalità esercitata (commercio in sede fissa, forme speciali di vendita, commercio su aree pubbliche, somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, attività di vendita di quotidiani e periodici, ecc.).
Ciò detto ai sensi dell'art. 71, comma 4, del D.lgs. n. 59/2010, il divieto di avvio e di esercizio dell'attività commerciale e di somministrazione, non è applicabile qualora con sentenza passata in giudicato sia stata concessa la sospensione condizionale della pena, a meno che questa non sia stata revocata.
L'art. 85 ("Soggetti sottoposti a verifica antimafia") del D.lgs. n. 159/2011 così testualmente recita:
1. La documentazione antimafia, se si tratta di imprese individuali, deve riferirsi al titolare ed al direttore tecnico, ove previsto.
2. La documentazione antimafia, se si tratta di associazioni, imprese, società, consorzi e raggruppamenti temporanei di imprese, deve riferirsi, oltre che al direttore tecnico, ove previsto:
a) per le associazioni, a chi ne ha la legale rappresentanza;
b) per le società di capitali, anche consortili ai sensi dell'articolo 2615-ter del codice civile, per le società cooperative, per i consorzi di cooperative, per i consorzi di cui al libro quinto, titolo X, capo II, sezione II, del codice civile, al legale rappresentante e agli eventuali altri componenti l'organo di amministrazione nonché a ciascuno dei consorziati che nei consorzi e nelle società consortili detenga, anche indirettamente, una partecipazione pari almeno al 5 per cento;
c) per le società di capitali, anche al socio di maggioranza in caso di società con un numero di soci pari o inferiore a quattro, ovvero al socio in caso di società con socio unico;
d) per i consorzi di cui all'articolo 2602 del codice civile e per i gruppi europei di interesse economico, a chi ne ha la rappresentanza e agli imprenditori o società consorziate;
e) per le società semplice e in nome collettivo, a tutti i soci;
f) per le società in accomandita semplice, ai soci accomandatari;
g) per le società di cui all'articolo 2508 del codice civile, a coloro che le rappresentano stabilmente nel territorio dello Stato;
h) per i raggruppamenti temporanei di imprese, alle imprese costituenti il raggruppamento anche se aventi sede all'estero, secondo le modalità indicate nelle lettere precedenti;
i) per le società personali ai soci persone fisiche delle società personali o di capitali che ne siano socie.
2-bis. Oltre a quanto previsto dal precedente comma 2, per le associazioni e società di qualunque tipo, anche prive di personalità giuridica, la documentazione antimafia è riferita anche ai soggetti membri del collegio sindacale o, nei casi contemplati dall'articolo 2477 del codice civile, al sindaco, nonché ai soggetti che svolgono i compiti di vigilanza di cui all'articolo 6, comma 1, lettera b) del D.L. 8 giugno 2001, n. 231.
2-ter. Per le società costituite all'estero, prive di una sede secondaria con rappresentanza stabile nel territorio dello Stato, la documentazione antimafia deve riferirsi a coloro che esercitano poteri di amministrazione, di rappresentanza o di direzione dell'impresa.
2-quater. Per le società di capitali di cui alle lettere b) e c) del comma 2, concessionarie nel settore dei giochi pubblici, oltre a quanto previsto nelle medesime lettere, la documentazione antimafia deve riferirsi anche ai soci persone fisiche che detengono, anche indirettamente, una partecipazione al capitale o al patrimonio superiore al 2 per cento, nonché ai direttori generali e ai soggetti responsabili delle sedi secondarie o delle stabili organizzazioni in Italia di soggetti non residenti. Nell'ipotesi in cui i soci persone fisiche detengano la partecipazione superiore alla predetta soglia mediante altre società di capitali, la documentazione deve riferirsi anche al legale rappresentante e agli eventuali componenti dell'organo di amministrazione della società socia, alle persone fisiche che, direttamente o indirettamente, controllano tale società, nonché ai direttori generali e ai soggetti responsabili delle sedi secondarie o delle stabili organizzazioni in Italia di soggetti non residenti. La documentazione di cui al periodo precedente deve riferirsi anche al coniuge non separato.
3. L'informazione antimafia deve riferirsi anche ai familiari conviventi di maggiore età dei soggetti di cui ai commi 1, 2, 2-bis, 2-ter e 2-quater.>>
Il procedimento per l'accertamento delle condizioni ostative all'esercizio di una attività discende dalla seguente normativa:
1. artt. 21, 22, 28 e 29 del D.P.R. 313/2002: consente a tutte le Amministrazioni Pubbliche, per provvedere alle loro funzioni, di ottenere il certificato al casellario giudiziale di una determinata persona;
2. D.P.R. 445/2000: l'accertamento d'ufficio della buona condotta, dell'assenza di precedenti penali e di carichi pendenti a cura dell'Amministrazione che deve emettere il provvedimento;
3. D.lgs. n. 159/2011: le misure di

prevenzione e gli altri eventuali divieti e provvedimenti disposti definitivamente o provvisoriamente dal Giudice;
4. art. 18 della legge n. 241/1990: demanda al responsabile del procedimento l'accertamento d'ufficio dei fatti, stati e qualità che l'Amministrazione procedente o altra Amministrazione è tenuta a certificare, e garantisce l'applicazione delle disposizioni in materia di autocertificazione nel caso in cui l'interessato dichiari stati, fatti e qualità attestati in documenti già in possesso della stessa Amministrazione procedente o di altra PA.
In definitiva, gli interessati autocertificano il possesso dei requisiti di onorabilità o morali richiesti dalla legge di settore, nonché la non sussistenza nei propri confronti delle cause di divieto, di decadenza, di sospensione previste dalla disciplina antimafia, fermo restando in capo ai Comuni la verifica d'ufficio sulla veridicità delle attestazioni (in quest'ultimo caso, però, se l'autodichiarazione deve essere accertata, almeno a campione (anche se nulla impedisce che avvenga sistematicamente) deve essere verificata la veridicità acquisendo d'ufficio il certificato del casellario che, a differenza di quello richiesto dall'interessato, riporta anche le condanne per le quali è stato concesso ed applicato il beneficio della non menzione.
Infine, l'art. 445 del codice di procedura penale ad oggetto "Effetti dell'applicazione della pena su richiesta", al comma 2, così recita:
<<Il reato è estinto, ove sia stata irrogata una pena detentiva non superiore a due anni soli o congiunti a pena pecuniaria, se nel termine di cinque anni, quando la sentenza concerne un delitto, ovvero di due anni, quando la sentenza concerne una contravvenzione, l'imputato non commette un delitto ovvero una contravvenzione della stessa indole. In questo caso si estingue ogni effetto penale, e se è stata applicata una pena pecuniaria o una sanzione sostitutiva, l'applicazione non è comunque di ostacolo alla concessione di una successiva sospensione condizionale della pena.>>.
Comunque, si ribadisce che i requisiti di onorabilità/morali richiesti dalla normativa possono essere autocertificati nei modi, forme e modalità previsti dal portale adottato per la ricezione delle pratiche (impresainungiorno.gov, infocamere, ecc.), come pure possono essere autocertificati i requisiti antimafia.
In merito alla necessità o meno del controllo dei requisiti di onorabilità anche per i familiari conviventi dei soggetti titolari di incarichi rilevanti all'interno della società che ha proposto l'istanza e, nello specifico, a quelli previsti dalla disciplina antimafia, il Ministero dello Sviluppo Economico con nota n. 122094 del 3 maggio 2016, così si è espresso:
<<Nel caso del settore relativo alle attività commerciali e di somministrazione di alimenti e bevande assoggettabili a SCIA e silenzio assenso:
ai fini della verifica del possesso dei requisiti di onorabilità prescritti dall'art. 71 del D.lgs. n. 59/2010, è ammissibile l'autocertificazione antimafia;
nei medesimi casi di attività l'autocertificazione antimafia non è prescritta per i familiari conviventi;
con riferimento all'interessato indicato nell'art. 89 del D.lgs. n. 159, ovvero colui che ai sensi del citato articolo deve attestare che nei propri confronti non sussistono cause ostative ai sensi dell'art. 67 del medesimo decreto, le dichiarazioni antimafia possono essere rese dal soggetto obbligato al possesso dei requisiti morali che, in caso di ditta individuale, è il titolare o l'eventuale persona preposta all'attività commerciale, in caso di società, associazioni od organismi collettivi, è il legale rappresentante o altra persona preposta all'attività o tutti i soggetti ora individuati dall'articolo 85 del decreto legislativo n. 159.>>
La sospensione condizionale della pena è concessa (a meno di revoca) ai sensi dell'art. 163 codice penale è disposta dal Giudice con la sentenza di condanna alla reclusione o all'arresto per un tempo non superiore a due anni ovvero a pena pecuniaria che, sola o congiunta alla pena detentiva e ragguagliata a questa, sia equivalente ad una pena privativa della libertà personale per un tempo non superiore, nel complesso, a due anni il Giudice può ordinare che l'esecuzione della pena rimanga sospesa per il termine di cinque anni, se la condanna è per delitto, e di due anni se la condanna è per una contravvenzione.
Il successivo articolo 176 codice penale dispone che il condannato a pena detentiva che, durante il tempo di esecuzione della pena, abbia tenuto un comportamento tale da far ritenere sicuro il suo ravvedimento, può essere ammesso alla liberazione condizionale, se ha scontato almeno 30 mesi e comunque almeno la metà della pena inflittagli, qualora il rimanente della pena non superi i cinque anni.
In ogni caso, ove dal casellario giudiziario risultino difficoltà di comprensione, resta valida la possibilità di rivolgersi al giudice dell'esecuzione, cioè al giudice che, a seguito di condanna definitiva, è competente per l'esecuzione di questa e della relativa pena.
Tra le causa di estinzione del reato previste nel nostro sistema penale, l'estinzione del reato a seguito del processo conclusosi con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (cd. patteggiamento) o decreto penale è sicuramente una delle più frequenti.
Quando un processo si è concluso con un patteggiamento ed è stata applicata, su richiesta delle parti, una pena detentiva non superiore a due anni e/o una pena pecuniaria, può essere richiesta l'estinzione del reato se nei successivi 5 anni (in casi di delitto) o 2 anni (in casi di contravvenzione) il condannato non ha più commesso un delitto o una contravvenzione della stessa indole. La stessa procedura è prevista, come detto, in caso di decreto penale di condanna. L'estinzione del reato comporta l'eliminazione di determinate conseguenze di cui alla condanna: al pari della riabilitazione, verranno eliminati gli effetti penali della condanna e le pene accessorie, ma il soggetto che definisce il procedimento con sentenza di patteggiamento o decreto penale si trova nell'impossibilità di beneficiare dell'eliminazione dal certificato del casellario giudiziale dell'iscrizione della condanna subita quando si verifica l'estinzione del reato ai sensi dell'art. 445, comma 2, codice di procedura penale

Terre e rocce da scavo - Gestione come sottoprodotti e non come rifiuti

Secondo la Corte di Cassazione, III sez. pen. - sentenza n.38864/2022 - il mancato rispetto dei presupposti di legittimità della raccolta previsti dalla normativa di settore impedisce di qualificare i rifiuti come sottoprodotti, se non risultano rispettati i requisiti dell'art. 186 del d. lgs. n. 152 del 2006, ciò in coerenza con la giurisprudenza della Corte secondo cui, in tema di gestione dei rifiuti, l'applicazione de!!a disciplina sulle terre e rocce da scavo, nella parte in cui sottopone i materiali da essa indicati al regime dei sotto-prodotti e non a quello dei rifiuti, è subordinata alla prova positiva, gravante sull'imputato, della sussistenza delle condizioni previste per la sua operatività, in quanto trattasi di disciplina avente natura eccezionale e derogatoria rispetto a quella ordinaria.

In materia di rifiuti l' ordinanza contingibile e urgente è illegittima se esiste norma specifica

Secondo il consolidato indirizzo dell'organo di giustizia amministrativa, ribadito dal TAR Campania Sez. n. V con sentenza n.6119 3 ottobre 2022 , il potere sotteso all'adozione di un'ordinanza contingibile e urgente ha necessariamente contenuto atipico e residuale e può essere esercitato solo quando specifiche norme di settore non conferiscono il potere di emanare atti tipici per risolvere la situazione di emergenza.

Orbene, qualora sia stato esercitato il potere di ordinanza extra ordinem, in luogo di quanto previsto dall'art. 192 del D. Lgs. n. 152/2006 con riferimento all'abbandono e il deposito incontrollati di rifiuti e – per i siti inquinati – all'art. 242 (che dettano specifiche norme in caso di abbandono o deposito incontrollato di rifiuti), è da escludersi la possibilità, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, di ricorrere al potere extra ordinem proprio dei provvedimenti contingibili e urgenti.

Multe Stradali- Sospensione aumento biennale nella bozza della legge di Bilancio 2023

Nella bozza del disegno di legge di bilancio del 23 novembre 2022, l'art. 80 titolato "Sospensione aggiornamento biennale sanzioni amministrative codice della strada", prevede infatti che

"in considerazione dell'eccezionalità della situazione economica, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, per gli anni 2023 e 2024, è sospeso l'aggiornamento biennale delle sanzioni amministrative pecuniarie in misura pari all'intera variazione, accertata dall'ISTAT, prevista dall'articolo 195, comma 3, del codice della strada di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n.285."

Si rischiava veramente il "default" stradale.

Ora avanti con maggiori controlli, con nuove norme come la sospensione della patente per l'uso del cellulare alla guida e con le nuove regole sui controlli di velocità.

Nel testo del disegno di legge si legge inoltre che "per le sanzioni amministrative per violazioni del codice della strada, le disposizioni in merito alla definizione agevolata dei carichi affidati all'agente della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 30 giugno 2022 si applicano limitatamente agli interessi, compresi quelli di cui all'articolo 27, sesto comma, della legge 24 novembre 1981, n. 689 e alle somme maturate a titolo di aggio ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112."

LA LEGGE DI BILANCIO 2023 DIMENTICA IL SOCIALE

NON C'È NULLA PER IL CONTRASTO DELLA POVERTÀ EDUCATIVA E LA DISPERSIONE SCOLASTICA

NON C'È NULLA PER I SERVIZI DI INCLUSIONE
in favore delle persone con disabilità

NON C'È NULLA PER L'ASSISTENZA SOCIO-EDUCATIVA
all'autonomia e alla comunicazione per le alunne e gli alunni con disabilità

NON C'È NULLA PER I SERVIZI DI WELFARE LOCALE IN APPALTO O ACCREDITAMENTO
che rispondono già da tempo a logiche di mero contenimento della spesa con grave danno per lavoratori e lavoratrici

NON C'È NULLA PER I SERVIZI ALL'INFANZIA

NON C'È NULLA PER IL SISTEMA DELL'ACCOGLIENZA DEI RIFUGIATI
lasciando soli gli enti locali, gli enti del terzo settore e le lavoratrici e i lavoratori protagonisti dei progetti di accoglienza e inclusione

NON C'È NULLA PERCHÉ SI AFFRONTI LA SEMPRE PIÙ DIFFUSA SITUAZIONE DI FRAGILITÀ SOCIALE
a partire dagli enti che insistono nel meridione e nelle aree caratterizzate da una di crisi economica

LA LEGGE DI BILANCIO DEVE ESSERE CAMBIATA

Non si può pensare di erofare servizi fondamentali senza risorse

PER MIGLIORARE LA LEGGE DI BILANCIO BISOGNA:

- **prevedere tutte le risorse necessarie** per garantire il welfare locale e di prossimità
- bisogna **investire sui servizi di inclusione** e sostegno delle fragilità sociali
- **bisogna investire** nel sistema integrato 0-6 anni
- **vanno incrementati i trasferimenti** in favore degli enti locali a partire da quelli in difficoltà finanziarie tali da non poter garantire prestazioni essenziali.

SENZA QUESTE SCELTE

LA POSSIBILITÀ DI CONSEGUIRE GLI OBIETTIVI DI SERIE POLITICHE SOCIALI RESTA UN ORIZZONTE ASTRATTO E LONTANO

SENZA QUESTE SCELTE

LA CAPACITÀ DEGLI ENTI LOCALI, ENTI DEL TERZO SETTORE, DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI PUBBLICI E PRIVATI DI ADEMPIERE AL LORO MANDATO COSTITUZIONALE APPARE SEMPRE PIÙ VELLEITARIA

FP CGIL

UILFPL

Sanità - Medici a gettone: Intervento dell'ANAC

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) interviene sulla questione dei cosiddetti 'medici a gettone' a cui ricorrono le Aziende sanitarie per sopperire all'attuale carenza di medici ormai diffusa in numerosi comparti ospedalieri.
Una rilevanza sociale poiché tocca servizi fondamentali, improcrastinabili ed indispensabili per l'intera comunità, ma anche un grande impatto economico sulla spesa pubblica, per gli elevati costi sostenuti dalle Asl per remunerare il personale medico reperito per turni spesso insostenibili.
I settori più colpiti, come i Pronto Soccorso, i servizi di guardia medica e quelli di Anestesia, si trovano in grossa difficoltà operativa per mancanza di medici e le Asl per garantire il funzionamento dei servizi, sono costrette a rivolgersi alle cooperative private assumendo le professionalità medico a giornata con costi orari moltiplicati.
Da qui la richiesta dell'Anac rivolta al Ministero della salute e al Mef di un intervento normativo per fare chiarezza e stabilire la congruità dei prezzi per quanto sta accadendo in numerosi comparti ospedalieri che, a causa dei numerosissimi pensionamenti e delle altrettante dimissioni volontarie da parte dei medici dal Servizio sanitario pubblico, costringono le Aziende sanitarie ad aggiudicare appalti, spesso mediante procedura negoziata, alla quale partecipa un numero ridotto di operatori economici, per assicurare i servizi e corrispondere compensi particolarmente elevati per ciascun turno.
Un quadro normativo certo e urgente, quindi, che possa indicare come procedere con tali assunzioni "a ore", con quali limiti, entro quali prezzi, con che tipo di durata giornaliera che oltre alla individuazione dei prezzi di riferimento, possa contenere i costi e garantire adeguatezza del servizio e affidabilità della prestazione.
Da una prima analisi, continua l'Anac, le criticità sono riconducibili anche ad una generalizzata carenza di idonea programmazione degli affidamenti, con il rischio di un artificioso frazionamento degli stessi e la conseguente elusione dell'obbligo di evidenza pubblica.
Emergerebbe, inoltre, una stima non trasparente della base d'asta, con il rischio di sostenere costi elevati per la prestazione ricevuta, una non corretta individuazione dei fabbisogni, che può portare a selezionare personale non adeguatamente qualificato per lo svolgimento di un servizio funzionale alla tutela di un interesse costituzionalmente garantito quale è la salute dei cittadini, rischio che potrebbe essere ridotto con l'utilizzo del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.
Inoltre, l'Anac , sollecita l'istituzione di un tavolo tecnico con le varie Amministrazioni coinvolte offrendo il proprio supporto a ospedali e aziende sanitarie per la predisposizione di questi affidamenti professionali, anche con riferimento alla tempestiva e corretta programmazione dei fabbisogni ed all'individuazione di importi a base di gara e "contribuire a individuare le azioni più efficaci che possano perseguire il contenimento della spesa pubblica ed il miglioramento della qualità dei servizi offerti".
La chiamata di medici tramite società private o cooperative per coprire turni e servizi scoperti, aggravata con l'emergenza sanitaria, si è estesa su tutto il territorio nazionale e se nelle regioni del nord, si registra una prassi quasi strutturale, anche nelle regioni del sud si ricorre ai medici liberi professionisti.
Una situazione che ha prodotto un abbandono del personale medico dagli ospedali pubblici, la cui percentuale, nel 2021, è salita al +39%.
Le cause sono molteplici, sicuramente riconducibili alle condizioni lavorative insostenibili dovute proprio alla carenza di personale medico, ma anche l'eccessivo carico di responsabilità acuito con la pandemia che sommato ai salari troppo bassi rispetto alla media europea, contribuisce, di fatto, al ricorso di privatizzazione del Servizio Sanitario Pubblico.
Un intervento, quindi, quello dell'Anac che coglie pienamente i rischi di un sistema fuori controllo, ma che va analizzato e risolto nella sua complessità, attraverso l'allineamento dei salari alla media europea e con un piano di assunzioni straordinario che colmi la carenza cronica di tutte le figure sanitarie.

Strutture Residenziali Assistenziali e Sanitarie: Report ISTAT

Sul sito dell'Istat il 21 novembre è pubblicato il Report sullo stato dell'arte delle Strutture Residenziali socioassistenziali e sociosanitarie dopo la Pandemia da Covid 19.

I presidi residenziali attivi nel nostro Paese, al 31 dicembre 2020, sono 12.630, con un'offerta di circa 412mila posti letto, sette ogni 1.000 persone residenti.

L'offerta è maggiore nel Nordest, con 9,9 posti letto ogni 1.000 residenti, mentre nel Sud del Paese supera di poco i tre posti, con appena il 10% dei posti letto complessivi.

Le unità sociosanitarie assistono prevalentemente utenti anziani non autosufficienti, destinando a questa categoria di ospiti il 75% dei posti letto disponibili, mentre agli anziani autosufficienti e alle persone con disabilità sono destinati, rispettivamente, il 9 ed il 7% dei posti letto.

Le unità di tipo socioassistenziale forniscono prevalentemente accoglienza e tutela a persone con varie forme di disagio: il 41% dei posti letto è indirizzata all'accoglienza abitativa, il 39% alla funzione socioeducativa che ospita principalmente minori di 18 anni.

Gli ospiti nelle strutture residenziali ammontano complessivamente a 342.361, il 75% degli ospiti è ultrasessantacinquenne, il 20% ha un'età tra i 18 e 64 anni e il restante 5% è composto da minori.

Tra gli ospiti adulti vi è una prevalenza di uomini, circa 43 mila, il 63% del totale degli ospiti, pari a 2,3 ogni 1.000 uomini residenti, mentre le donne sono circa 25mila (il 37%, pari a 1,4 ogni 1.000 residenti).

Nell'ultimo anno osservato, la presenza degli ultra-sessantaquattrenni ha subito una sensibile riduzione, con un decremento del 13% (circa 38mila anziani in meno), a fronte di una variazione percentuale che nei cinque anni osservati non aveva mai superato la soglia del 2%, a diminuire sono soprattutto gli anziani non autosufficienti di sesso maschile, per i quali si osserva un calo del 16% nel Nord-ovest e del 20% nelle Isole.

Resta invece stabile la quota di adulti ospitati nelle strutture residenziali.

Il quadro pandemico che ha caratterizzato il nostro Paese nel corso del 2020 ha determinato un considerevole incremento dei decessi all'interno delle residenze: in questo periodo, infatti, tra gli ospiti anziani i decessi sono aumentati del 43% (oltre 32mila in più rispetto all'anno precedente).

Gli anziani nelle strutture: sono oltre 255mila gli anziani ultra-sessantaquattrenni ospiti delle strutture residenziali, poco più di 18 per 1.000 anziani residenti; di questi, oltre 14 sono in condizione di non autosufficienza (per un totale di 202.174 anziani non autosufficienti).

La componente femminile prevale nettamente su quella maschile: su quattro ospiti anziani, tre sono donne.

Le differenze territoriali si riscontrano in ugual misura se si osserva la distribuzione degli anziani non autosufficienti e sono ancora più marcate tra le donne.

Per questa tipologia di ospiti, infatti, si registrano tassi di ricovero molto alti nelle residenze del Nord, con oltre 30 anziane non autosufficienti per 1.000 residenti della stessa età.

Nelle altre ripartizioni il tasso di ricovero diminuisce sensibilmente, passando da 12 per 1.000 nelle regioni del Centro, a otto per 1.000 nelle Isole fino a sei per 1.000 residenti nel Sud del Paese.

Per gli anziani autosufficienti la distribuzione dei ricoveri è più omogenea sul territorio, con tassi leggermente più alti della media nazionale nelle Isole e nelle regioni del Centro (4,0 contro 3,8 per 1.000 abitanti di pari età).

Oltre i due terzi degli anziani assistiti nelle strutture residenziali (76%) ha superato la soglia degli 80 anni di età, quota che si attesta al 77% per i non autosufficienti e si riduce al 70% per gli anziani autosufficienti.

Si è ridotta la presenza dei minori stranieri che ha sempre rappresentato una quota consistente degli ospiti minori: nel 2015 i minori stranieri rappresentavano il 46% del totale degli ospiti di pari età, nel 2020 tale percentuale è scesa al 39%.

Le strutture residenziali ospitano ragazzi con problematiche di varia natura, che provengono da contesti molto diversi: la maggior parte (il 52%) non presenta specifici problemi di salute, si tratta prevalentemente di minori stranieri privi di una figura parentale di riferimento o di ragazzi allontanati da un nucleo familiare non in grado di assicurare loro adeguata cura.

Un terzo degli ospiti invece è composto da giovani con problemi di dipendenza che hanno intrapreso un percorso riabilitativo, mentre la

quota residua, il 16% degli ospiti, è costituita da minori con problemi di salute mentale o con disabilità che necessitano di specifiche cure o assistenza.

Qualunque sia il tipo di disagio, la componente femminile risulta più contenuta, due ragazzi accolti su tre sono maschi; tale proporzione, in linea con la composizione per genere dei flussi migratori, aumenta tra i minori stranieri.

Nel 2020, più di un terzo gli ospiti con meno di 18 anni sono stati accolti per problemi economici, incapacità educativa o problemi psico-fisici dei genitori.

Una percentuale rilevante (23%) è rappresentata invece da minori accolti con il proprio genitore.

Il Sud ha invece la quota più bassa di minori accolti, poco più di un minore per ogni 1.000 residenti nella stessa fascia di età, contro i due del dato medio nazionale.

La permanenza dei minorenni nelle strutture di accoglienza dipende dagli obiettivi presenti nel progetto che i servizi sociali elaborano, in genere non dovrebbe superare i 24 mesi salvo eventuali proroghe disposte dal tribunale per i minori per casi particolari.

Nel 2020, tre minori su quattro sono stati ospitati per meno di due anni; tra coloro che sono rimasti per un periodo superiore, l'8,5% ha una permanenza di oltre quattro anni.

Queste lunghe permanenze potrebbero riguardare situazioni di maggiore vulnerabilità che non riescono a trovare una soluzione prima del compimento della maggiore età.

Nelle due casistiche di assistenza (anziani e minori), il Nord si distingue per servizi fortemente concentrati sugli anziani non autosufficienti, il doppio rispetto al Mezzogiorno; il Centro ha una quota maggiore, rispetto al dato nazionale, di posti letto per anziani autosufficienti e per adulti con disagio sociale.

Al Sud, invece, si trova una quota maggiore di posti letto dedicati a persone con disabilità o con patologie psichiatriche.

La titolarità delle strutture residenziali è in carico a Enti non Profit nel 44% dei casi, a enti pubblici nel 20%, a enti privati for profit in circa il 24% dei casi e nel 12% a enti religiosi.

Nell'88% delle residenze sono i titolari a gestire direttamente il presidio, mentre nel 10% i titolari danno in gestione le loro strutture ad altri enti; nei restanti casi (2%) il presidio viene gestito in forma mista.

La gestione è affidata prevalentemente a organismi di natura privata (75% dei casi), soprattutto di tipo non profit (51%); il 12% delle residenze è gestita da enti di natura religiosa e circa il 13% dal settore pubblico.

I comportamenti dei titolari sono diversificati sul territorio, soprattutto per quanto concerne la gestione delle strutture pubbliche. Infatti, al Nord sette strutture pubbliche su 10 sono gestite direttamente o indirettamente da enti pubblici, il 26% da enti non profit.

La percentuale di strutture pubbliche gestite da enti non profit è molto più alta sia al Centro (41%) che nel Mezzogiorno (36%).

Nei 12.630 presidi residenziali, nel 2020, risultano impiegati 343.497 lavoratori in varie attività, ai quali vanno aggiunti oltre 35mila volontari.

Il personale sanitario, organizzato in otto qualifiche professionali, rappresenta più del 63,8% della forza lavoro impegnata all'interno delle strutture residenziali.

Poco più del 57% si concentra in tre qualifiche professionali, di cui oltre 118mila sono assistenti sociosanitari (34,4% del totale del personale retribuito).

Le altre due principali figure sono: altri addetti assistenza alla persona (38.827, pari all'11,3%) e professioni sanitarie infermieristiche (39.107; 11,4%).

Per quanto concerne l'orario di lavoro, nella sua organizzazione il settore fa largo uso del part time.

A essere impiegati con un regime di orario a tempo pieno sono infatti solo il 58% dei dipendenti.

La quota di part time oscilla tra un minimo del 28% tra gli operatori sociosanitari (28,0%) e un massimo del 78,2% tra i mediatori culturali.

I dati riportati dall' Istat ci confermano, ancora una volta, quanto è urgente intervenire su questi presidi assistenziali riformandone alle fondamenta, sia gli standard funzionali che organizzativi.

Una complessità, che va dalla innovazione e ottimizzazione delle strutture, alla formazione del personale, alle condizioni di lavoro e alla valorizzazione dei professionisti che vi operano.

Costruire quindi, anche un nuovo modello di assistenza residenziale, più flessibile e aperto a garanzia di una migliore assistenza ad una popolazione anziana non autosufficiente e non solo.

Un modello sanitario e sociosanitario che va ricondotto e affrontato all'interno del nuovo modello di assistenza sanitaria e sociosanitaria territoriale futura che i progetti e gli investimenti del PNRR nelle Missioni 5 e 6 hanno tracciato.

Sul sito dell'Istat è possibile scaricare il testo della nota metodologica e le tavole sinottiche https://www.istat.it/it/archivio/277776

SSN a rischio sostenibilità: entro il 2050 spesa al 9,5% del Pil

«La sanità pubblica non sarà sostenibile se non ci saranno interventi di correzione rispetto alle attuali dinamiche socio sanitarie».

Questa, in sintesi, una delle principale indicazioni che emerge dall'ultimo rapporto Meridiano Sanità realizzato da The European House - Ambrosetti.

Il rapporto tiene conto dei diversi determinanti della salute, non solo sanitari, ma anche ambientali, sociali ed economici.

Lo scenario 2050, considerando l'evoluzione del contesto demografico ed epidemiologico, non è sostenibile, di conseguenza occorre intervenire agendo su diversi livelli.

In pratica, il meta modello di partenza mette insieme fattori economici (Pil e spesa sanitaria procapite), prevalenze (malattie croniche), fattori demografici e fattori di rischio (fumo, alcol, obesità, ecc) in un grande frullatore che elabora tutti i numeri includendo le proiezioni demografiche e socio economiche.

Da qui, la spesa sanitaria a prezzi reali al 2050 raggiungerà il valore di 220 miliardi di euro, con un'incidenza sul Pil pari al 9,5%, cioè +2,4 punti percentuali rispetto al 2022.

Ma qual è il punto di partenza? «In Italia l'investimento in salute in valore assoluto resta tra i più bassi d'Europa: il 7.2% di oggi pone già il nostro Paese in coda alla classifica, non solo, la spesa sanitaria pubblica pro capite è meno della metà di quella della Germania.

E con la previsione contenuta nel Def del 5 novembre 2022 di riportare il finanziamento al 6,2% si va verso un depotenziamento.

Al 2050, se prevediamo il 9,5%, è evidente che abbiamo bisogno di molti più soldi.

In Italia abbiamo toccato il picco della popolazione nel 2014 e siamo con la marcia indietro ormai già da otto anni.

I 400mila nati sono il dato più basso dal 1861 ed è impressionante vedere come la forbice di natalità si sta amplificando.

Questo porta a una struttura demografica che tende verso una popolazione più anziana, che porta una pressione importante sul sistema sanitario e che diventa quasi insostenibile se consideriamo che 9 su 10 degli over 75 soffrono di almeno una patologia cronica e il 65%, cioè due terzi, ha ben 2 patologie.

In prospettiva, al 2050, il 75% dell'intera spesa sanitaria pubblica sarà legato a persone sopra i 60 anni, contro il 60% di oggi.

Nel rapporto sono state fatte simulazioni analoghe anche tenendo conto di altre leve, come l'età pensionabile e il numero di immigrati, per scoprire però che ovunque si giochi con i dati il sistema non regge.

Ma secondo Meridiano Sanità, se le 5 leve (pressione fiscale, politiche a sostegno della natalità, interventi sull'occupazione, sulla forza lavoro e sull'immigrazione) a disposizione per promuovere la sostenibilità del Ssn sono messe insieme renderebbero accettabile il modello di previsione.

Ma c'è anche un tema di dimensionamento e di valore delle risorse che operano nel sistema.

Ipotizzando un infermiere ogni 52 over 65, un medico ospedaliero ogni 134 over 65 e un mmg ogni 331 over 65 (che è la fotografia di oggi e che è essa stessa sottodimensionata rispetto ad altri paesi), scopriamo che abbiamo bisogno nei prossimi 30 anni di 140mila infermieri in più, oltre 54mila medici ospedalieri e 22mila medici di mmg.

Altro dettaglio: siamo il Paese con le retribuzioni più basse di tutti.

Quindi se vogliamo dimensionare e aumentare i compensi per evitare che i medici vadano all'estero dobbiamo aggiungere ulteriori 21,3 miliardi a quel modello già pesante appena descritto.

Emergenza medici di famiglia: sempre di meno e senza riforma

Dal 2019 i loro ambulatori chiudono a un ritmo di quasi mille all'anno e se si guarda agli ultimi dieci anni i medici di famiglia mai rimpiazzati sono quasi 6mila, oltre il 10% dell'intera platea.

E così per tanti italiani sta diventando sempre di più una vera e propria corsa a ostacoli trovare il proprio dottore di fiducia tra i 40mila scarsi rimasti (erano 46mila nel 2012) che spesso sono costretti all'over booking e cioè a superare quel massimale di 1500 assistiti fissato dai contratti.

Un tetto questo che soprattutto in alcune zone del Nord Italia, in particolare nei grandi centri, è solo una chimera visto che è stato superato ampiamente con tetti che arrivano a 1800 pazienti per medico e anche di più.

Ma ad affliggere il mondo della medicina generale non c'è solo un problema di carenza che si trascina da diversi anni e che condivide con diverse specializzazioni mediche che lavorano in ospedale.

Dopo la pandemia durante la quale il contributo dei medici di famiglia è stato complicato se non a volte marginale - anche per mancanza di strumenti a partire da quelli più semplici come le mascherine - è emersa con chiarezza la necessità di una riforma o quanto meno di un "tagliando" di questa figura che va ricordato è un libero professionista che attraverso una convenzione lavora per il Servizio sanitario nazionale.

Una riforma quanto mai urgente ora che sta per decollare grazie ai fondi del Pnrr (7 miliardi) anche la nuova Sanità territoriale con le Case di comunità al centro.

A mettere in fila gli ultimi numeri sull'emergenza carenza è l'Agenas, l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, che ha aggiornato i dati al 2021.

A fonte di 40250 medici di famiglia complessivi la media di italiani assistiti per ognuno di loro è di 1237 con il valore più alto al Nord (1.326), rispetto al Centro (1.159) e al Sud (1.102).

Una importante boccata d'ossigeno per invertire questa tendenza che sembra inarrestabile arriverà grazie alla formazione delle nuove leve che potranno sfruttare le 900 borse in più all'anno approvate dal precedente Governo grazie ai fondi del Pnrr che si sommano ai finanziamenti ordinari.

E così per tre anni e cioè fino al 2025 le borse passano da 1879 a un totale di 2779.

Il concorso, come al solito in ritardo rispetto al previsto, è fissato per marzo.

Ma come ha ricordato lo stesso presidente dell'Ordine dei medici Filippo Anelli subito dopo il via libera alle nuove borse potrebbe non bastare..

L'ex premier Draghi aveva annunciato una riforma dei medici di famiglia con l'obbligo di lavorare un minimo di ore dentro le Case di comunità e nel distretto per integrarli meglio nella nuova Sanità territoriale.

Ma con la caduta del Governo la misura che era pronta è finita nei cassetti e il nuovo Esecutivo ora dovrà decidere cosa fare.

Dai primi segnali però non sembra ci sia l'intenzione di inserire nessun vincolo orario per i medici da spendere fuori dallo studio.

Da novembre i medici No Vax tornano a lavoro, ma in ospedale resta obbligo mascherine

Dopo esser stati sospesi senza stipendio, gli operatori sanitari No Vax possono ritornare a lavoro insieme a tutti i colleghi che invece si sono vaccinati contro Covid-19.

Questo è il provvedimento preso dal primo decreto approvato dal nuovo Governo Meloni, che ha di fatto anticipato il rientro dei medici non vaccinati a oggi anziché il prossimo 31 dicembre.

Tuttavia, pur avendo mantenuto le promesse sulla questione dei medici No Vax, il Governo Meloni ha rinnovato l'obbligo di indossare i dispositivi di protezione individuale negli ospedali e nelle residenze sanitarie assistenziali fino alla fine dell'anno. Sono in tutto circa 4mila i sanitari che torneranno negli ospedali. Le situazioni dei medici non vaccinati contro Covid-19 che saranno reintegrati negli ospedali «saranno valutate caso per caso rispetto all'assegnazione nei reparti; ciò a tutela sia del medico sia dei pazienti», sottolinea il Presidente della Federazione delle aziende sanitarie e ospedaliere italiane (Fiaso). Sul fronte delle multe agli over 50 che non si sono vaccinati, il Governo è intenzionato a cancellarle.

Le sanzioni da 100 euro, però, saranno eliminate con un emendamento al decreto Aiuti ter ricevuto in eredità dal Governo Draghi e in discussione in Parlamento.

Mentre il neoministro della Salute, ha annunciato che il bollettino con numeri e contagi diventerà settimanale e non più giornaliero.

Infine, sul Green Pass il Governo non si è ancora espresso, ma il certificato con scadenza il prossimo 31 dicembre 2022 sembra destinato a restare valido per tutti i visitatori che faranno ingresso nelle strutture sanitarie.

Medici di famiglia in formazione, è scandalo in Campania: «Non ci hanno mai pagato»

I medici in formazione di Medicina Generale della regione sono sul piede di guerra: per coloro infatti che hanno iniziato il corso triennale 2021/2024 lo scorso aprile, nessuna mensilità è stata ad oggi loro corrisposta. Sono passati sette mesi, e l'ingiustificabile mancata erogazione delle borse di studio coinvolge circa 200 medici.

Molti di loro sono giovani alle prese con mutuo e famiglie da mantenere, tanti hanno già una specializzazione e hanno scelto comunque di intraprendere anche il percorso per diventare medici di famiglia. E ora si ritrovano doppiamente beffati, senza borse di studio e senza la possibilità di esercitare la libera professione come specialisti, perché incompatibile con il corso di formazione in medicina generale. Dopo sette mesi, non hanno ancora ricevuto un solo euro dei 966 euro lordi previsti al mese.

Nel mese di ottobre la Giunta Regionale aveva approvato la delibera per il pagamento delle borse arretrate, tuttavia ad oggi i quasi 200 medici in formazione possono solo constatare l'ennesimo mancato accredito. La gravissima conseguenza è che ormai già 50 medici hanno abbandonato il corso e, altri 130 minacciano di abbandonare. Con l'aggravante di una carenza senza precedenti che nella sola regione ha raggiunto quasi 300 medici di famiglia mancanti, sempre più presidi di Guardia Medica e 118 scoperti, mentre più di 160mila cittadini (nel solo capoluogo partenopeo) attendono, invano, un medico. Non garantire un contesto favorevole alla formazione, retribuzione compresa, diventa motivo di fuga dei medici in formazione verso altre specializzazioni che in questo momento non corrispondono al reale fabbisogno dei cittadini».

Infermieri: la fuga dei professionisti di Como e Lecco verso la Svizzera

Sono 4000 i lavoratori del comparto sanitario tra medici, infermieri e operatori sanitari che ogni giorno varcano il confine tra Italia e Svizzera per andare al lavoro nel vicino Canton Ticino.

Numeri in costante crescita come confermano le statistiche: nel 2021 rispetto al 2020 i frontalieri sono aumentati del 5,5%. Un trend che ha avuto una spinta ulteriore dal Covid, tanto che secondo l'Ente Cantonale Ospedaliero il 12% del personale sanitario in piena pandemia, era rappresentato da frontalieri, con picchi del 30% nelle strutture private. Professionisti che ogni mattina attraversano il confine per andare a portare esperienza e professionalità negli ospedali pubblici e privati della Svizzera per poi fare ritorno a casa a fine turno.

Nervi scoperti di una professione che in Italia è perennemente vittima dell'emorragia di camici bianchi non solo verso la vicina Svizzera, ma più in generale verso l'Europa.

Secondi i dati divulgati da FNOPI (Federazione Nazionale Ordini professioni infermieristiche), oltre ai frontalieri, sono 20 mila gli infermieri che hanno scelto di lasciare l'Italia. Mete preferite Inghilterra e Germania dove sono complessivamente 6000 i professionisti italiani.

Essere vicini alla Svizzera, un paese attrattivo da questo punto di vista, ha incentivato negli anni ancor più la fuga in particolare dalla Lombardia e dalle provincie di confine come Lecco, Como e Varese. La pandemia si è quindi innescata su un terreno già fertile ed ha contribuito in maniera significativa ad accrescere questa tendenza, mentre le strutture oltre confine sono diventate più ricettive per migliori condizioni remunerative e sviluppo di carriera. Basti pensare che uno stipendio medio per un infermiere in Svizzera va dai 4000 ai 5000 franchi svizzeri (il cambio è 1,02);

I frontalieri per lavorare in un ospedale del Canton Ticino guadagnano molto di più di un collega che presta servizio in un ospedale italiano e guadagna circa 1400 euro, ben al di sotto della media europee che si attesta sui 1900 euro, con punte di 2500 euro nei paesi anglosassoni». Svizzera, Austria e anche Germania, oltre a garantire condizioni economiche migliori, offrono una maggiore valorizzazione delle competenze dei professionisti, con percorsi di crescita professionale nell'ambito della specializzazione.

Tra i paesi più attrattivi, l'Austria che è stata nel periodo pandemico, la mamma di tutte le "sirene", capace di dare molti incentivi per il reclutamento.

Oltre ad uno stipendio più alto, ha garantito vitto e alloggio, un corso di lingua, mezzi pubblici gratuiti e, agli infermieri con una certa esperienza in terapia intensiva, anche l'assicurazione professionale gratuita.

Sanità, due miliardi non bastano

Brucia la delusione per i fondi alla sanità nella manovra.

Il budget sale di 2 miliardi ma alle Regioni paiono spiccioli considerato che 1,4 se ne andranno via per fronteggiare il rincaro dell'energia, voce pesantissima nella gestione di ospedali e strutture sanitarie in genere.

«Mi sarei aspettato di più», smorza i toni il governatore della Toscana, Eugenio Giani, ricordando che durante la pandemia ci si era ripromessi di rinforzare il sistema per non farsi trovare impreparati.

Invece dei 35 miliardi previsti nella bozza del decreto, solo un paio vanno a un settore fortemente colpito dalle recenti ondate virali.

In pratica il finanziamento effettivo è calato, il governo lo dica con chiarezza.

I due miliardi portano il fondo sanitario nazionale a 128,061 miliardi, 4 in più rispetto al 2022 perché altri 2 erano stati stanziati dal governo Draghi.

Le Regioni avevano chiesto 1,6 miliardi come rimedio al rincaro delle bollette, ne prenderanno 1,4.

Nel 2024 il fondo arriverà a 130,061 miliardi grazie ai 2 messi sul tavolo adesso da Meloni e ai 2 già assicurati da Draghi.

Delusione anche dei medici che facevano affidamento sulle rassicurazioni del ministro della Salute Orazio Schillaci.

Contavano su misure efficaci per tamponare la spaventosa carenza di personale sanitario in ogni ambito.

La scorsa settimana gli emergentisti del pronto soccorso dopo un flash mob in piazza erano saliti dal ministro.

In manovra figurerebbero 200 milioni per incrementare le indennità agli operatori di prima linea, ma solo a partire dal 2024 e previo accordo contrattuale.

Prospettiva giudicata un «contentino» (100-200 euro al mese lordi in busta paga).

Scorrendo l'elenco degli articoli abbozzati, si trovano inoltre i 40 milioni per sostenere il piano contro la resistenza agli antibiotici.

Secondo i dati del ministero, in Italia un'infezione su 3 non risponde a questi farmaci.

Significa che il paziente va incontro a cure più lunghe, pesanti e non sempre risolutive.

Capitolo farmacie. Da marzo a fine 2023 riceveranno 150 milioni per promuovere i medicinali generici mutuabili che permettono al cittadino di risparmiare sulla spesa del ticket (circa 160 milioni quest' anno).

Misura già prevista nel precedente decreto Aiuti in via sperimentale.

Infine 650 milioni per l'acquisto di vaccini e terapie anti Covid.

Presidio 7 novembre 2022., stato di agitazione

Al Direttore Generale ASL SALERNO

Le Organizzazioni Sindacali succitate sono ormai stanche del perenne immobilismo e stallo in cui versa la Direzione Asl Salerno, nonostante quanto definito durante il precedente tavolo di raffreddamento dal Prefetto e successiva convocazione da parte della Direzione.

Ci troviamo di fronte, ad un muro, ma soprattutto, a relazioni sindacali non rispettose delle vigenti normative contrattuali, l'informativa preventiva da fornire alle Organizzazioni Sindacali è fondamentale per iniziare qualsiasi tipo di confronto.

Corre a tal proposito ricordare che l'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti, fondamentale è darla nei tempi, nei modi e contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione delle misure da adottare ed esprimere osservazioni durante il confronto.

Per questo motivo le Segreterie Provinciali hanno deciso di unirsi e iniziare tutte le forme di lotta sindacali previste per il raggiungimento dei seguenti punti:

- Attribuzione Progressione Economica Orizzontale;
- Stabilizzazione Personale Precario che ha raggiunto i 18 - 36 mesi e successivi rinnovi per i contratti in scadenza che non hanno i requisiti necessari;
- trasformazione rapporti di lavoro comandati , personale in assegnazione temporanea ex art. 42 bis
- attivazione percorsi verticali e orizzontali (mancata pubblicazione graduatoria 2019)

Le Scriventi chiedono una vera e propria discontinuità rispetto alla Direzione Strategica Precedente, questa la motivazione della richiesta di attivazione del tavolo tecnico "immediato" ove si poteva realmente iniziare a operare sulle risorse ma, soprattutto iniziare quel lavoro che realmente per anni non è stato MAI fatto.

Per le motivazioni sopra elencate invitiamo tutti i LAVORATORI dell'Asl Salerno a partecipare al Presidio che si terrà Lunedì 7 Novembre dalle ore 09:00 di fronte sede Asl Via Nizza.

Si informa che in data odierna si è proceduto alla proclamazione dello stato di agitazione di tutti i lavoratori, seguirà Conferenza Stampa. Vi invitiamo tutti a dare forza a questa MOBILITAZIONE, la PARTECIPAZIONE è fondamentale .... Salerno, 02/11/2022 LE SEGRETERIE PROVINCIALI

Presidio Ospedaliero di Eboli- emergenza lavorativa

Eboli 14 novembre 2022 Alla Direzione Sanitaria DEA Eboli – Battipaglia – Roccadaspide

La scrivente organizzazione sindacale rappresenta, ancora una volta che, all'interno del presidio ospedaliero di Eboli, sono presenti molteplici ed importanti attività mediche e chirurgiche, all'interno delle quali operano 404 dipendenti, suddivisi in 209 CPS (infermieri) - 47 O.S.S. - 14 TSRM - 17 TSLB - 83 dirigenti medici – 14 unità di personale amministrativo - 1 Dirigente Amministrativo (presenza saltuaria) – 19 unità di altro personale.Tenendo presente ferie, malattia e pensionamenti. (dati aggiornati al mese di Settembre 2022)

Si rappresenta, per l'ennesima volta, la continua emergenza in cui sono costretti a lavorare i dipendenti a causa della carenza ormai a tutti nota per le continue denunce di questa O.S., tant'è che si è da tempo dubbiosi circa l'adeguatezza e la sicurezza dell'assistenza prestata, nonostante l'impegno di tutto il personale che si dedica totalmente al bene altrui e ai propri doveri.

A tal proposito e come insistentemente già manifestato in passato, si chiede alla S.V. di farsi parte formalmente attiva nei riguardi della Direzione Strategica aziendale perché possano essere superate le criticità presenti, correlate sia alla menzionata carenza di personale che di tecnologia medica, al fine di rendere pienamente e con assoluta sicurezza fruibile l'assistenza che una Struttura ospedaliera deve garantire.

Si ritiene, infine, doveroso sollecitare la celere definizione di tutte le procedure concorsuali in atto, ivi compresa quella relativa a 50 OSS da destinare alla ASL Salerno, entro e non oltre il prossimo 31 dicembre 2022, anche in considerazione che tale termine è stato sancito dall'ultimo CCNL del 2 novembre u.s. (art. 22).

In difetto di riscontro o di azioni propulsive, la scrivente sarà costretta a rivolgere le proprie istanze in sedi istituzionalmente diverse. La Segreteria Aziendale Uil Fpl

CORSO TEORICO-PRATICO
PHTC

"LO STATO DELL'ARTE DEL SISTEMA DI EMERGENZA-URGENZA IN ASL SA: LA PROPOSTA UIL"

LA PARTECIPAZIONE AL CORSO È GRATUITA PER GLI ISCRITTI ED I NUOVI ISCRITTI UIL

L'ISCRIZIONE AL SINDACATO PUO' ESSERE EFFETTUATA ANCHE LA MATTINA DEL CORSO.

L'iscrizione al corso va effettuata esclusivamente sul sito www.uilfplsalerno.net a partire dal 18 novembre 2022.

I crediti formativi sono riservati ai primi 25 iscritti, a tutti i partecipanti verrà rilasciato attestato formativo e sarà garantita la precedenza alla partecipazione alla ripetizione del corso per acquisire anche i crediti.

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA

Dott. CARMELO ACCETTA	+39 389.502 5450
Dott. MARCO FINAMORE	+39 349.621 9485
Dott.sa VERONICA NATIELLO	+39 329.535 5573
Dott.sa ANNAMARIA DE SANTIS	+39 348.960 3123

F.TO IL SEGRETARIO GENERALE UILFPL SALERNO DOTT. DONATO SALVATO

Presidio del 7 novembre ed incontro con l'ASL

e del perenne immobilismo e stallo in cui versa la Direzione Asl Salerno. Questa mattina il presidio a Via Nizza per ricevere riscontro sulle diverse richieste inevase ormai da tempo.
Per questo motivo le Segreterie Provinciali hanno deciso di unirsi e iniziare tutte le forme di lotta sindacali previste per il raggiungimento dei seguenti punti:
-Attribuzione Progressione Economica Orizzontale;
-Stabilizzazione Personale Precario che ha raggiunto i 18 - 36 mesi e successivi rinnovi per i contratti in scadenza che non hanno i requisiti necessari;
-Trasformazione rapporti di lavoro comandati, personale in assegnazione temporanea ex art. 42 bis;
-Attivazione percorsi verticali e orizzontali (mancata pubblicazione graduatoria 2019);
 Esito dell'incontro:
La delegazione sindacale è stata poi ricevuta dai vertici dell'Azienda che ha rappresentato che sono in corso una serie di verifiche sui fondi per l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale (FASCIA) che saranno comunicate il 14 per poi discuterle al tavolo sindacale del 16 novembre, ottenuto dopo la dichiarazione dello stato di agitazione.
L'Azienda ha garantito che partirà una richiesta di chiarimento ufficiale alla Regione Campania sui fondi e le quote relative allo straordinario Covid e alle quote relative al comma 464.
Sulle stabilizzazioni dei 18 mesi sono in corso le analisi delle domande pervenute all'Azienda. Entro le prossime due settimane arriveranno le risultanze della commissione.
Entro i prossimi 10 giorni, invece, dovrà essere pubblicato l'avviso per la stabilizzazione dei dipendenti in possesso dei requisiti della Legge Madia.
Entro il 31 dicembre dovranno essere pertanto concluse le procedure di stabilizzazione previste dalle normative vigenti.
Per i precari non in possesso dei requisiti dei 18 e dei 36 mesi e in scadenza al 31/12 sarà predisposta la proroga dei contratti.
Le OO.SS. hanno preso atto delle comunicazioni e hanno rinviato le successive determinazioni al prossimo tavolo del 16/11 convocato alla presenza di tutta la RSU.

ASL Salerno- Avvio delle procedure di stabilizzazione degli operatori sanitari- la soddisfazione della Uil Fpl

18 Novembre 2022 Comunicato Stampa
Esprimiamo la nostra soddisfazione per l'avvio delle procedure di stabilizzazione dei lavoratori in sanità del nostro territorio, anche di chi è stato reclutato ed ha lavorato durante l'emergenza sanitaria da Covid 19, per come previsto dalla finanziaria 2022.
L'accordo sindacale con i lavoratori presso l'ospedale San Giovanni di Dio Ruggi D'Aragona ha già prodotto la pubblicazione dell'atto deliberativo ed il personale in possesso dei requisiti potrà produrre la giusta richiesta.
Nel mentre, presso l'ASL Salerno, in data 16 novembre c.a. nell'incontro tenutosi tra le O.O. sindacali ed i vertici aziendali, il Direttore Generale ha rassicurato che entro i primi giorni del prossimo dicembre sarà pubblicata la graduatoria degli aventi diritto ed avviare le procedure di stabilizzazione.
Si conferma l'impegno della UIL FPL, con la richiesta ai vertici aziendali del necessario rinnovo dei contratti a quei lavoratori che ancora non hanno i requisiti dei 18 mesi.
Grande soddisfazione esprime la UIL FPL della provincia di Salerno dell'impegno del Segretario Provinciale Donato Salvato, unico sindacalista del territorio provinciale, presente sui tavoli di contrattazione regionale a difendere i diritti dei lavoratori precari della provincia di Salerno, sicuro ed efficiente riferimento per l'intero movimento sindacale, impegnato a superare tutte le forme di precariato. "Dal mio insediamento nella Segretaria Regionale UIL FPL ho assunto la consapevolezza della nuova fase di rapporti con la Regione Campania. Tale presenza mi vede in prima persona impegnato a difendere i diritti dei lavoratori della sanità della provincia di Salerno.
Nell'ambito della delegazione Sindacale Regionale CGIL CISL UIL, accreditata al tavolo delle trattative, rappresento, oltre che l'intera Regione, anche Salerno, il mio territorio di provenienza.
Il mio impegno sarà a difesa di tutti i lavoratori come sempre è stato l'impegno prodotto alla organizzazione sindacale a cui appartengo, la UIL FPL". La Segreteria Territoriale UIL FPL Salerno

Criticità Presidio Ospedaliero di Eboli.

Eboli, 3 novembre 2022 Alla Direzione Sanitaria DEA Eboli – Battipaglia – Roccadaspide

La scrivente Organizzazione Sindacale, ancora una volta e considerate sia le numerose segnalazioni pervenute da parte dei lavoratori, sia le criticità oggettivamente rilevabili riferite al Presidio Ospedaliero di Eboli, rappresenta ancora una volta quanto segue:

1. l'U.O. di Pronto soccorso appare completamente allo sbaraglio, con code infinite di utenti in attesa di prima assistenza;
2. la carenza di personale parasanitario (O.S.S.) presso l'U.O. di Pronto Soccorso determina una turnistica rotante su tre turni (più i riposi), per la qual cosa servirebbero almeno cinque unità.

Allo stato, risultano in servizio solamente tre O.S.S., di cui uno in congedo parentale ex L. 104/92, per cui si ha la disponibilità solo di due unità, con un notevole aggravio di lavoro (cinque turni settimanali con sei notturni pro capite);

3. carenza di personale sanitario (C.P.S.) presso diverse UU.OO. In tali UU.OO. è in servizio anche personale prossimo al pensionamento, per cui "usurato". A ciò si aggiungano le assenze dovute a cause diverse (malattia, permessi vari, etc.);
4. carenza di personale medico e paramedico presso l'U.O. di Ortopedia (tre medici ortopedici), cosa che impedisce di organizzare il turno notturno e laddove sono assistiti pazienti sottoposti ad intervento;
5. carenza di personale medico presso l'U.O. di Chirurgia, Urologia, Otorino, Malattie Infettive, Centro Trasfusionale, Medicina, Neurologia ed altri reparti e servizi, costretti a turni estenuanti pur di assicurare assistenza ai ricoverati
6. carenza di personale medico presso l'U.O. di Pronto Soccorso, dove i medici si ritrovano, loro malgrado, ad effettuare, oltre a turni stressanti, anche turni notturni con un solo medico (la scrivente vorrebbe avere una risposta esaustiva su come fare se un medico, uno e solo, sta assistendo un codice rosso e arriva un pazienze COVID-19, che andrà quindi isolato e avrà bisogno di assistenza medica e viceversa; aspettiamo una risposta anche sull'argomento 'Basta ambulanze al 118', in quanto se il P.O. di competenza è quello di Eboli, appare chiaro che il 118 dirotterà, giustamente, qui le ambulanze);
7. criticità sull'intero personale in servizio, il quale andrebbe completamente ridistribuito per tamponare le carenze. Ricordiamo anche l'importanza fondamentale del Personale amministrativo carente di organico.

Mentre positivamente si "inaugurano" nuove attrezzature (Radiologia), ancora ben poche per tutto l'Ospedale NOI Aspettiamo risposte CONCRETE la realtà è quella descritta e denunciata da anni dalla UILFPL, i lavoratori sono stanchi di pagare questo prezzo, del quale per altro non sono responsabili, che è davvero troppo alto. La Segreteria Aziendale Uil Fpl

Regolamentazione art. 18 comma 10 C.C.N.L. 2020 ARIS/AIOP.

Salerno l' 12 .11.2022- Al Direttore Generale Campolongo Hospital S.p.a.

La scrivente Segreteria Territoriale, premesso che il vigente CCNL Aris/Aiop conferma l'indirizzo che il tempo occorrente per la vestizione/svestizione, per il personale che è tenuto ad indossare indumenti da lavoro specifici e che debba cambiarsi anche per ragioni igieniche in locali appositamente adibiti e destinati a spogliatoi, debba essere computato come orario di lavoro, ritiene doverosa e non più procrastinabile una definizione della materia.

Nella fattispecie, l'articolo 18 comma 10 del contratto riconosce quattordici minuti, dedicati al cosiddetto tempo tuta, all'interno dell'orario di lavoro e lascia alla contrattazione di II livello le modalità di applicazione.

Con il consueto spirito collaborativo e propositivo che ha sempre caratterizzato questa O.S. anche negli intercorsi incontri, si intende proporre che la prestazione lavorativa, tipica per ogni profilo professionale, mantenga inalterata il suo monte ore giornaliero, facendo confluire i quattordici minuti destinati alla vestizione/svestizione in banca ore, banca ore che resterà, poi, nelle disponibilità del personale dipendente e che, parimenti, andrà gestita secondo le modalità contrattuali previste.

Il computo dei quattordici minuti in banca ore, ad integrazione dell'orario giornaliero previsto, consente il mantenimento costante del tempo dedicato all'erogazione delle prestazioni sanitarie, atteso che una struttura accreditata è tenuta al rispetto del tempario dei trattamenti e delle prestazioni.

Giova ricordare che la Cassazione, con ordinanza 3901 dello scorso 11 febbraio, ha confermato che nel silenzio della contrattazione collettiva integrativa, ai tempi di vestizione/svestizione utilizzati fuori dell'orario di lavoro vada riconosciuto lo straordinario, essendo tale procedura dettata dalle superiori esigenze di sicurezza e igiene riguardanti sia la gestione del servizio pubblico sia la stessa incolumità del personale addetto.

Per quanto appena espresso, nell'interesse reciproco delle parti, si rende necessaria la regolamentazione del tempo tuta, al fine di addivenire ad un assetto organizzativo stabile e rispettoso delle reciproche prerogative, nonché opportuno, anche al fine di evitare possibili contenziosi, con ulteriori aggravi di spesa per l'Azienda e i suoi dipendenti.

Certi, dunque, di poter avviare un sereno tavolo di confronto, sicuri che il rispetto dei ruoli saranno fondamento di un dialogo costruttivo e trasparente, si resta in attesa di riscontro e di riservata convocazione.

La Segreteria Provinciale Uil Fpl

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

numero 65
del 30 Novembre 2022