UILFPL SALERNO
SEGRETERIA TERRITORIALE

Il Notiziario
DEGLI ENTI LOCALI E DELLA SANITÀ

numero 66 del 30 DICEMBRE 2022

L'editoriale della Segreteria

Auguri per il nuovo anno che verrà

Nel decorso anno il giorno 16 dicembre Uil e Cgil chiesero al mondo del lavoro di scendere in piazza per protestare la propria contrarietà ad una legge di bilancio che non badava con la dovuta attenzione ad una fascia di società che era sempre più abbandonata e schiacciata verso il basso.

Allora c'era un Governo non eletto dal popolo e composto in maggior parte da tecnici nominati per portare fuori l'Italia dalla crisi economica, pandemica, sociale e generazionale che ancora la attanaglia.

Anche quest'anno per l'ennesima volta e non per consuetudine Uil e Cgil protestano contro la Manovra economica 2023.

Dal 12 al 16 dicembre sono stati realizzati momenti di protesta con manifestazioni, presidi e scioperi a tappetto, nelle diverse regioni d'Italia, contro la Legge di Bilancio del nuovo Governo.

Quest'anno però l'Italia ha democraticamente eletto un nuovo parlamento che ha individuato il tanto atteso governo politico che trova il proprio essere, la propria legittimità popolare direttamente dal responso delle urne .

Quest'anno i milioni di lavoratori e di pensionati che hanno scelto democraticamente i propri rappresentanti si aspettavano di avere una legge di stabilità che guardasse a tutti i ceti sociali con eguale attenzione e pur nelle ristrettezze delle risorse economiche offrisse e perseguisse una visione di coesione sociale con una particolare attenzione alle classi più in difficoltà.

La Uil e la CGIL a difesa del mondo che rappresentano hanno confermato il giudizio negativo sul testo di legge e dunque il programma di proteste.

Hanno dichiarato :"Quando si afferma che questa manovra è contro il mondo del lavoro, non lo diciamo perché al governo adesso c'è la destra, ma perché guardiamo quello che hanno fatto,

Retribuzione di posizione e nuova classificazione del personale

Il problema dell' applicazione dell' art. 79 del nuovo Ccnl

Le recenti massime della Corte dei conti

CONGEDI PARENTALI

Congedi parentali: nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

a Pag. 14

ENTI LOCALI

Enti locali, ristrutturazione dei debiti solo se conviene più della liquidazione

a Pag. 32

Bonus stipendi pubblici in Manovra: +1,5% per il 2023

a Pag. 42

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 26
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 d

LE PAGINE DELLA POLIZIA LOCALE

pagina 33
Passo carrabile: quando non bisogna pagare il Comune
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 all'infermiere di comunità,
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

leggiamo quei provvedimenti e le cose che vengono avanzate e siamo doppiamente preoccupati".

Questa legge finanziaria ha dentro una visione di una società che non garantisce la condivisione di un progetto comune ove ogni classe sociale sia parte del progetto di ricostruzione senza esclusione alcuna in cui con consapevolezza ognuno possa e deve contribuire in rapporto alle proprie possibilità.

Non è accettabile che si facciano gli sconti a quelli che si sono sempre più arricchiti e continui a tartassare quelli che non arrivano a fine mese e tengono in piedi il paese".

"Non è possibile che i pensionati diventino un bancomat e che di fatto, si continui a favorire gli evasori.

Col risultato di danneggiare chi onestamente continua a contribuire al welfare e alla solidità dei conti pubblici e che, negli ultimi decenni, è stato costantemente penalizzato da blocchi della perequazione, rivalutazioni parziali e contributi di solidarietà, perdendo potere d' acquisto.

Dopo il danno, c' è anche la beffa per chi dalla manovra vedrà tagliato l' adeguamento della pensione".

In particolare, la UIL con il nostro Segretario Generale Pier Paolo Bombardieri, nell'incontro con il Presidente del Consiglio aveva richiesto, per sostenere i redditi delle lavoratrici, dei lavoratori e dei pensionati, un taglio del cuneo fiscale, la detassazione delle tredicesime, la detassazione degli aumenti contrattuali e la detassazione degli accordi di secondo livello.

Su queste e su altre richieste nella legge di bilancio non sono state date risposte significative.

L'aumento dei voucher a 10.000 euro e l'allargamento della platea dei prestatori sono un fatto gravissimo che precarizza i rapporti di lavoro, riduce tutele e diritti e indebolisce la contrattazione in settori strategici per l'economia dell'Italia.

La legge di bilancio, poi, contiene molte scelte che la UIL giudica sbagliate.

Parliamo di misure che intervengono sul fisco?

L'innalzamento del tetto al contante a 5 mila euro, il condono e la norma sul pos ci danno la sensazione che in questa manovra si voglia premiare chi non paga le tasse, mentre, invece, lavoratori e pensionati pagano quasi il 90% dell'IRPEF.

Anche la flat tax è un ulteriore segnale di sperequazione che non sosteniamo affatto.

Restano anche i voucher. Una scelta che mette profondamente in discussione lavoratori, diritti e contratti in due settori dove c'è tanto lavoro precario e il caporalato la fa da padrone.

Anche sul tema della extra tassa sugli extraprofitti.

Il governo Draghi aveva individuato 11 mila aziende, questa manovra ne identifica solo 7 mila con un introito previsto che passa da 14 a solo 2 miliardi.

Così, di fatto, si è scelto di allentare la pressione sulle grandi aziende che oggi guadagnano grandi profitti a discapito ancora una volta di lavoratori dipendenti e pensionati.

La UIL giudica iniquo il blocco della rivalutazione per le pensioni, con un danno rilevante per i pensionati italiani.

La legge di bilancio non introduce una flessibilità diffusa di accesso alla pensione, mentre quota 103 risponde in minima parte alle legittime aspettative dei lavoratori precoci.

La manovra, poi, non affronta il tema delle future pensioni dei giovani e modifica opzione donna in direzione peggiorativa.

Nella manovra, anche misure in apparenza vantaggiose per le donne in realtà nascondono effetti negativi.

La UIL ritiene sbagliata l'abolizione del Reddito di cittadinanza.

La manovra, inoltre, non è legata agli obiettivi di transizione ecologica previsti nel PNRR.

Gli interventi giusti a sostegno delle aziende devono essere legati a condizionalità per una buona e stabile occupazione e al rispetto dei contratti.

Mancano risorse per investimenti nella scuola, nella ricerca e nella sanità, che sono settori strategici per lo sviluppo del Paese.

La legge di bilancio non destina risorse al Mezzogiorno necessarie a ridurre drasticamente il divario con il resto del Paese.

Questa condizione o visione politica della legge di stabilità denota una crisi sociale che determina una frattura generazionale e di classe sempre più evidente.

Come si rileva dai dati statistici questa visione comporta sempre più che una minoranza diventi sempre più ricca mentre tutti gli altri sono sempre più schiacciati verso una condizione di grave disagio.

Questa crisi di sistema fa riaffiorare sempre più forme di egoismo che ritenevamo oramai superati o almeno lo speravamo, egoismi che dividono le famiglie, le comunità locali e nazionali e le nazioni tra di loro.

Se vogliamo avere un 2023 migliore e un futuro per le generazioni da venire e superare queste condizioni di disuguaglianza che viviamo , di conflitti egemonici di classi sociali su altre classi più deboli, di nazioni sul altre nazioni , di razze su altre razze ,dobbiamo capire che ci troviamo tutti sulla stessa barca non come singoli popoli ma come umanità intera, tutti fragili.

Dobbiamo tutti essere coscienti che è necessario lavorare per affermare la cultura dell'incontro/ confronto tanto necessaria per superare le differenze e le divisioni che ostacolano la realizzazione di una società universale più giusta e a misura d'uomo.

Ognuno di noi nel 2023 dovrà impegnarsi quotidianamente per superare i propri egoismi, per realizzare tale obiettivo, in cui le persone sono al centro del nostro agire.

Senza egoismo dobbiamo creare una catena umana che abbracci tutto il mondo e che imponga ai governanti: pace-giustizia sociale- solidarietà, dignità della persona – qualità del lavoro-rispetto verso il nostro ecosistema quotidianamente violentato.

Auguri di cuore , affinché il cuore prevalga .

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**

Funzioni locali-paga doppia nel festivo infrasettimanale

Il contratto siglato il 16 novembre scorso ha finalmente regolamentato la materia prevedendo la maggiorazione del 100% per il turno festivo infrasettimanale; in pratica, paga doppia.

In questo modo viene superata la rivendicazione dei turnisti che lamentavano di lavorare più giorni rispetto ai colleghi non turnisti.

A questo fine il contratto prevede che invece della maggiorazione del 100% si possa optare per il riposo compensativo, ma solo se previsto nel decentrato e con oneri a carico del fondo.

Analizziamo le festività di dicembre.

La prima in ordine di tempo è stata la festa dell'Immacolata (8 dicembre) cadente in giovedì.

Il caso appare semplice: il turnista ha diritto alla maggiorazione del 100% che grava sul fondo.

In modo del tutto analogo per lunedì 26 dicembre (Santo Stefano).

Il problema diventa più complicato per il giorno di Natale che cade in domenica.

Il contratto prevede che il turno festivo debba essere remunerato con la maggiorazione del 30% se diurno e del 50% se notturno.

A questo punto si apre un tema interpretativo nuovo: nella festività cadente in domenica si applica l'ordinaria maggiorazione festiva oppure, per estensione, la maggiorazione per la festività infrasettimanale?

Dal punto di vista letterale la festività con paga doppia è quella «infrasettimanale», che cioè non coincide con la domenica.

Quindi si dovrebbe concludere che il vigile per Natale beneficerà del 30% mentre il collega in servizio il giorno dopo (Santo Stefano) si vedrà raddoppiata la retribuzione.

Nell'ambito del contenzioso, uno degli argomenti più forti era legato al fatto che il lavoro prestato in giorno festivo infrasettimanale determinava per il turnista un giorno di lavoro in più rispetto al collega non turnista.

Se la logica della paga doppia nel giorno di festività infrasettimanale è legata a questa argomentazione, allora la conclusione appena illustrata sembra più chiara.

Infatti, chi è in turno la domenica di Natale non lavora un giorno in più rispetto ai non turnisti, in quanto anche questi ultimi perdono una festività senza un corrispettivo economico.

Un ultimo problema riguarda il turno notturno-festivo per il quale la maggiorazione del 50% si applica dalle 22 del giorno precedente alle 6 di quello successivo.

Quindi, per chi lavora la notte tra Natale e Santo Stefano si pone il problema di capire se dalla mezzanotte alle 6 di Santo Stefano si applichi la maggiorazione del 100% (turno infrasettimanale) o del 50% (turno festivo-notturno).

Se la logica interpretativa fosse quella appena illustrata si potrebbe anche concludere per la maggiorazione piena.

Procedimento disciplinare, Pa libera di avvalersi degli atti del procedimento penale

L'amministrazione pubblica può valutare autonomamente gli atti del processo penale e ritenere che essi forniscano, senza bisogno di ulteriori acquisizioni e indagini, sufficienti elementi per la contestazione di illeciti disciplinari al dipendente. Lo afferma la sezione lavoro della cassazione con la sentenza n. 33979 del 17 novembre. La suprema corte rileva che né l'articolo 55-bis né l'articolo 55-ter dello stesso Dlgs 165/2001 impongono alla pubblica amministrazione di procedere ad autonoma istruttoria ai fini della contestazione disciplinare: «Venuta meno la regola assoluta della pregiudizialità del processo penale rispetto al procedimento disciplinare e disciplinato per legge il possibile conflitto fra gli esiti dei procedimenti () nulla impedisce alla P.A. di avvalersi, per dimostrare la fondatezza della contestazione disciplinare, degli atti del procedimento penale». Questo conduce alla conclusione che l'amministrazione è libera di valutare autonomamente gli atti del processo penale e di ritenere che i medesimi forniscano, senza bisogno di ulteriori acquisizioni e indagini, sufficienti elementi per la contestazione di illeciti disciplinari al proprio dipendente. E ancora, l'utilizzabilità di atti del procedimento penale ai fini della formazione del libero convincimento del giudice è conforme alla giurisprudenza consolidata della cassazione secondo la quale, nell'accertamento della sussistenza di determinati fatti e della loro idoneità a costituire giusta causa di licenziamento, il giudice del lavoro può fondare il suo convincimento sugli atti assunti nel corso delle indagini preliminari, anche se sia mancato il vaglio critico del dibattimento, giacché la parte può sempre contestare, nell'ambito del giudizio civile, i fatti così acquisiti in sede penale.

Il monito del presidente Mattarella per la tutela dei diritti umani: «Ancora molte le battaglie da fare»

Resta molto da fare per i diritti umani, che vengono ignorati in tante parti del mondo.
Il presidente della Repubblica lo sottolinea nel messaggio per la "Giornata mondiale dei diritti umani".
«È dal 10 dicembre 1948 – scrive Sergio Mattarella – che l'adozione della "Dichiarazione universale dei diritti umani" afferma il rispetto della persona e delle sue libertà fondamentali come diritto che appartiene a tutta l'umanità».
Eppure il tema dignità, libertà e giustizia per tutti «richiama, quest'anno, a traguardi che non sono stati raggiunti in tante parti del mondo».
Del resto, continua il capo dello Stato, è dimostrato «drammaticamente» dalla «brutale aggressione subita dal popolo ucraino», dalla «repressione contro quanti si oppongono alle violenze sulle donne, financo con inaccettabili sentenze capitali», dai «tentativi di sopprimere le voci dei giovani che manifestano pacificamente per chiedere libertà e maggiori spazi di partecipazione».
Naturalmente, «colpiti sono sempre i più vulnerabili e indifesi», sottolinea Mattarella.
Ma proprio la "Dichiarazione universale dei diritti umani" «impegna tutti i membri della Comunità internazionale a comportamenti coerenti con tali altissimi e irrinunciabili principi».
Il nostro Paese, quindi – conclude il presidente della Repubblica – «in aderenza al dettato costituzionale e in spirito di autentico multilateralismo, conferma il suo impegno a favore delle iniziative di difesa e promozione dei diritti umani», che siano «sviluppate sia in ambito nazionale, sia nel contesto internazionale».
E sempre restando ai diritti umani, "No alle dittature" e cori contro le violenze sulle donne in Iran sono stati al centro della mobilitazione organizzata, nella Capitale, dal Partito radicale, una marcia alla quale hanno partecipato politici, attivisti ed esponenti della società civile, nonostante la pioggia a tratti battente.
«Siamo di nuovo qua, in piazza, a denunciare quello che sta accadendo in Iran – hanno detto gli esponenti del comitato "Donna, vita, libertà di Roma" –. Ma siamo anche qui a denunciare il silenzio colpevole della comunità internazionale.
Anche dell'Italia che ha aspettato che fosse eseguita la prima condanna a morte per prendere una posizione netta contro il governo iraniano.
È qualcosa. Ma non basta.
In questi mesi siamo stati lasciati soli. Isolati. Come se la nostra protesta fosse una questione privata».
Ancora: « Due giorni fa Mohsen Shekari è stato ucciso. Aveva solo ventitré anni, amava la vita e la libertà» ed è il primo manifestante condannato a morte, «ma non sarà l'unico.
La lista donne e uomini innocenti che verranno giustiziati è lunga e aumenta di giorno in giorno». E dall'omicidio di Mahsa Amini, «sono state uccise circa di cinquecento persone e oltre ventimila sono state arrestate, molti vengono poi condannati senza nemmeno un processo», hanno detto i manifestanti.
Subito dopo la marcia, si è svolto anche un sit-in davanti all'ambasciata dell'Iran a Roma, in via Nomentana, coi manifestanti che hanno scandito slogan come « Libertà per l'Iran» e « Italia caccia via gli assassini».

Bilancio enti locali: possibile deliberare entro il 31 marzo 2023

Con Decreto 13 dicembre del Ministero dell'interno pubblicato in GU n 295 del 19 dicembre viene differito al 31 marzo 2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali.

In particolare,

- visto l'art. 151, comma 1, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL), che fissa al 31 dicembre il termine per la deliberazione da parte degli enti locali del bilancio di previsione, riferito ad un orizzonte temporale almeno triennale, e dispone che il termine puo' essere differito con decreto del Ministro dell'interno, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-citta' ed autonomie locali, in presenza di motivate esigenze;
- vista la richiesta dell'Associazione nazionale comuni italiani(A.N.C.I.) e dell'Un
ne province d'Italia (U.P.I.) in data 8 dicembre 2022, di differimento del predetto termine per tutti gli enti locali al 31 marzo 2023, considerati in particolare la grande indeterminatezza sul versante delle entrate e i riflessi, ancora incerti, di molte previsioni di carattere fiscale e contabile;
- e infine sentita la Conferenza Stato-citta' ed autonomie locali nella seduta del 13 dicembre 2022, previa intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, acquisita nella stessa seduta;

è stato decretato che il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 da parte degli enti locali è differito al 31 marzo 2023 ed è autorizzato per gli enti locali l'esercizio provvisorio del bilancio.

Danno erariale da proroga illegittima

Le amministrazioni devono utilizzare l'istituto giuridico della proroga contrattuale con moderazione, programmando per tempo le scadenze e l'attivazione delle nuove procedure d'appalto.

Lo chiarisce la Corte dei Conti, sez. per la Regione Umbria, nella sentenza 23/11/2022, n. 99

Nel caso esaminato un'Azienda sanitaria aveva disposto reiterate proroghe, al medesimo operatore economico, per l'erogazione di un servizio, determinando una perdita economica per l'Amministrazione d'appartenenza, derivante dal mancato utilizzo di procedure comparative.

Durante il periodo delle proroghe disposte, nessuna procedura d'appalto era stata attivata.

Il parametro da porre a fondamento della individuazione del pregiudizio erariale, ad avviso della Procura, atteneva al minor esborso che avrebbe sostenuto l'Azienda sanitaria se fosse stata utilizzata una procedura concorrenziale.

La difesa delle parti aveva sostenuto la legittimità dell'azione amministrativa e la necessità che fossero evitate interruzioni del servizio ai fini della tutela dell'utenza, affinché potesse in sostanza essere prestato continuativamente un servizio essenziale alla persona.

La Corte ha puntualizzato che i principi eurounitari impongono alle amministrazioni di organizzarsi affinché, venuto a scadenza un contratto, possa essere immediatamente operativo quello successivo, in modo che non vi sia alcuna soluzione di continuità, anche per salvaguardare l'utenza, specie ove il servizio in questione riguardi la cura della persona umana.

Le proroghe costituiscono uno strumento eccezionale e temporaneo.

Nella specie, quindi, la colpa grave risiedeva nella manifesta violazione dei principi eurounitari, realizzatasi con le reiterate proroghe.

Una efficiente gestione dei servizi, infatti, impone all'amministrazione di prevedere, programmare, ideare, l'avvicendamento tra affidatari e di adottare, tempestivamente, iniziative, programmando le scadenze amministrative al fine di far subentrare il nuovo affidatario senza dilazione.

La procedura di gara pubblica deve essere svolta in data anteriore rispetto alla scadenza del precedente contratto e comunque al più tardi entro la fine dell'esercizio dell'eccezionale primo periodo di proroga in modo da non creare soluzioni di continuità nella prestazione del servizio.

Retribuzione di posizione e nuova classificazione del personale

L'Aran con il parere CFL178 si occupa della retribuzione di posizione degli incaricati di posizione organizzativa al momento dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale del comparto Funzioni locali.
Con il rinnovo del CCNL Funzioni Locali si è dato vita a un vero e proprio nuovo ordinamento professionale, che si pone l'obiettivo di adattare le aree professionali ai nuovi contesti organizzativi, al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.
Questo il quesito:
Al momento dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, la retribuzione di posizione degli incaricati di posizione organizzativa deve essere riparametrata automaticamente in funzione del nuovo valore massimo di cui all'art. 17 comma 2 (con importo massimo fissato a 18.000 euro)?
Al riguardo, preme evidenziare che il primo comma dell'art. 13, al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme, relative al sistema di classificazione, ha precisato che tutte le disposizioni previste nel Titolo III sull'Ordinamento professionale entreranno in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione del CCNL.
Pertanto, tenuto conto della data di sottoscrizione del CCNL, dal 1° aprile del 2022.
Quindi, alla predetta data, come chiarisce il seguente comma 3 dello stesso art. 13, gli incarichi di posizione organizzativa in essere, in prima applicazione, dovranno essere automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ.
Tuttavia, gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli artt 13 e ss del CCNL del 21 maggio 2018, proseguiranno fino alla naturale scadenza, con i valori di retribuzione di posizione in essere e senza alcuna riparametrazione degli stessi.

Via alle comunicazioni semplificate di lavoro agile

Sono disponibili i template in formato Excel per la compilazione dei relativi modelli di comunicazione di lavoro agile da inviarsi dal 15 dicembre.
Il ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali informa della disponibilità dei modelli, accessibili nella sezione modulistica del sito istituzionale, il cui contenuto realizzerà la semplificazione delle comunicazioni di lavoro agile approdata con la modifica dell'articolo 23 della legge 81/2017 a opera del dl 73/2022.
La nuova modalità alternativa di trasmissione delle comunicazioni è accessibile anch'essa dall'applicativo web.
Si realizza così un percorso di semplificazione iniziato il 21 giugno, con la modifica dell'articolo 23 della legge 81/2017, a opera dell'articolo 41-bis del Dl 73/2022 convertito dalla legge 122/2022.
Con decreto ministeriale 149/2022, attuativo della disposizione di legge, sono state definite le modalità per assolvere agli obblighi di comunicazione delle informazioni relative all'accordo di lavoro agile.
Il nuovo adempimento in fase di prima applicazione è stato previsto a decorrere dal 1° novembre, poi differito al 1° dicembre e da ultimo differito al 1° gennaio 2023.
Il rinvio del termine è stato dettato dalla necessità di garantire a tutti i soggetti obbligati e abilitati la possibilità di adeguarsi alle modalità definite dal Dm n. 149 del 22 agosto 2022.
Già con comunicato del 24 novembre scorso, il ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali aveva informato che dal 15 dicembre 2022 sarebbe stata resa disponibile una modalità alternativa per l'inoltro massivo delle comunicazioni di lavoro agile mediante l'applicativo informatico, che consentirà, tramite un file Excel, di assolvere ai predetti obblighi in modo più semplice e veloce.
Ora il citato file è accessibile agli enti interessati.
Si ricorda che tale adempimento è previsto, a decorrere dal 1° settembre 2022, solo nel caso di nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi.
Restano valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente.

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

CCNL Funzioni Locali verifica corretta applicazione regime fiscale degli arretrati

Con propria nota la nostra Segreteria Nazionale ha emanato apposita comunicazione sulla corretta applicazione del regime fiscale da applicare a tutti gli arretrati contrattuali.
" A seguito della sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali, avvenuto in data 16 novembre 2022, si evidenzia che entro il mese di dicembre p.v., le Amministrazioni Locali dovranno versare alle/i dipendenti le somme previste a titolo di arretrati, come da articolo 2 comma 3 del CCNL sottoscritto. Gli emolumenti in questione, afferenti gli anni 2019-20-21 sono redditi soggetti a tassazione separata, come disposto all'articolo 17, comma 1, lettera b), del Tuir che indica tra i redditi in argomento anche «gli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti, o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti».
L'Agenzia delle Entrate si è più volte espressa su questo tema, chiarendo anche con risposta all'interpello 49 del 2022, che su queste somme la fiscalità da applicare è quella "separata" e non quella marginale.
L'Agenzia ha specificato, inoltre, che le situazioni che possono in concreto assumere rilevanza ai fini della tassazione separata sono di due tipi:
• "a) quelle di "carattere giuridico", che consistono nel sopraggiungere di norme legislative, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi, ai quali sicuramente estranea l'ipotesi di un accordo tra le parti in ordine ad un rinvio del tutto strumentale nel pagamento delle somme spettanti;" • b) quelle consistenti in "oggettive situazioni di fatto", che impediscono il pagamento delle somme riconosciute spettanti entro i limiti di tempo ordinariamente adottati dalla generalità dei sostituti d'imposta, ad esempio, quando le somme sono riferibili a più anni e non solo a quello in corso.
Per quanto su indicato, nel caso in cui il pagamento degli arretrati relativi all'anno 2022 avvenga nel mese di Gennaio 2023, ovvero oltre la scadenza temporale indicata al comma 3 dell'art. 2 su citato e comunque oltre il 31.12.2022, anche tali somme dovranno essere soggette a tassazione separata ai sensi dell'articolo 17 del TUIR. In tal caso, infatti, non ricorre l'ipotesi di ritardo fisiologico poiché sussiste una specifica disposizione contrattuale che prevede entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL, il limite massimo temporale per corrispondere gli importi spettanti ai lavoratori e alle lavoratrici.
Si rammenta inoltre, che i relativi accantonamenti e conseguenti variazioni al Bilancio, potevano già essere adottati a seguito della sottoscrizione dell'ipotesi di accordo siglato in data 4 agosto 2022. Invitiamo, pertanto, le Segreterie a verificare la corretta applicazione della fiscalità adottata dalla parte datoriale sulle somme spettanti al personale del comparto.
Fraterni saluti. Il Commissario Straordinario f.to Domenico Proietti

Arrivano le regole di comportamento dei dipendenti pubblici

«Il dipendente - si legge nel nuovo articolo 11-ter del testo che riforma il Dpr 62 del 2013 - è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all' immagine dell' amministrazione di appartenenza o della Pa in generale».

In questo modo il Codice si allinea alle regole che ogni azienda ormai adotta per tutelare la propria immagine nel dibattito telematico, e che ora anche le Pa potranno formalizzare in una Social Media Policy.

Ma lo sforzo di modernizzazione si estende anche al comportamento dei dipendenti nel mondo reale, che andrà orientato alla «soddisfazione dell' utente», e dei dirigenti, che dovranno favorire il «benessere organizzativo».

Al lavoro pubblico non si applica l'inquadramento unico.

Una delle differenze fondamentali che distinguono il rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche dal lavoro privato è che mentre nel primo la 'carriera' di dipana con passaggi tra un'area di inquadramento e quella superiore che avvengono per 'salti' e attraverso selezioni concorsuali, nel caso del lavoro privato, invece, la carriera è unica ed è possibile una crescita continua, senza alcuna procedura selettiva, ma applicando lo ius variandi del datore e, in particolare, lo strumento del consolidamento delle mansioni superiori.

Tale inquadramento unico consente al datore di lavoro di esplicare pienamente il proprio ius variandi , assegnando i dipendenti a mansioni proprie di profili superiori, nel rispetto delle previsioni contrattuali, per durate superiori ai termini massimi contrattualmente previsti, sì da permettere l'acquisizione definitiva della qualifica superiore e consentire al dipendente privato di assurgere progressivamente a tutte le qualifiche della carriera.

La Corte costituzionale, a partire dalla sentenza 1/1999, ha più volte spiegato che l'inquadramento unico nel lavoro pubblico è impossibile, in quanto contrario all'articolo 97 della Costituzione.

La sentenza della Consulta 194/2002 lo evidenzia in modo molto chiaro: ' secondo la consolidata giurisprudenza costituzionale, il passaggio ad una fascia funzionale superiore comporta l'accesso ad un nuovo posto di lavoro corrispondente a funzioni più elevate ed è soggetto, pertanto, quale figura di reclutamento, alla regola del pubblico concorso, in quanto proprio questo metodo offre le migliori garanzie di selezione dei soggetti più capaci.

Il pubblico concorso può dirsi pienamente rispettato qualora le selezioni non siano caratterizzate da arbitrarie forme di restrizione dei soggetti legittimati a parteciparvi; forme che possono considerarsi non irragionevoli solo in presenza di particolari situazioni, che possano giustificarle per una migliore garanzia del buon andamento dell'amministrazione '.

La distinzione, dunque, tra progressioni di carriera nel pubblico e nel privato opera con riferimento all'applicabilità dell'articolo 2103 del codice civile. Il comma 7 di tale norma dispone: '

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva , salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi '.

Nel lavoro privato, tale disposizione, attuata dai contratti collettivi, è lo strumento principale mediante il quale il datore privato fornisce ai propri dipendenti la possibilità di salire nelle categorie o aree di inquadramento.

Il datore privato dispone di un potere discrezionale fortemente autonomo e non soggetto a particolari necessità di motivazione.

Il datore è libero di individuare il lavoratore al quale intende consentire un'opportunità di crescita professionale, mettendolo alla prova.

Non solo, quindi, l'individuazione avviene a seguito dell'osservazione dei risultati ottenuti e della formazione professionale, ma anche a seguito di una vera e propria messa alla prova, consentita appunto dall'assegnazione di mansioni superiori, per altro non condizionata dalla vacanza di posti in organico.

Il datore modifica, quindi, l'assetto del rapporto contrattuale col lavoratore, lo incarica di mansioni corrispondenti alla categoria di inquadramento più elevata e lascia che tale assegnazione divenga definitiva semplicemente mantenendo l'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori per una durata superiore al periodo fissato dai contratti collettivi o di sei mesi.

Questa operazione nel lavoro pubblico non è possibile, perchè non applicandosi l'inquadramento unico di carriera, le carriere sono separate.

Per stare alla recente modifica (non ancora operativa: lo sarà a partire dall'1.4.2023) dell'ordinamento professionale del comparto Funzioni Locali, tra le 4 aree di inquadramento (Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) non vi è una comunicazione diretta.

Il datore pubblico non può discrezionalmente decidere di attribuire al dipendente inquadrato nell'area Istruttori le mansioni dell'area Funzionari E/Q.

L'esercizio dello ius variandi del datore pubblico è limitato e vincolato dalle regole speciali previste dall'articolo 52 del d.lgs 165/2001, il quale condiziona l'attribuzione delle mansioni superiori alla vacanza in organico del posto, ad una durata fissa ed invalicabile dell'assegnazione e prevede la nullità delle mansioni superiori (fermo restando la corresponsione al lavoratore della differenza di trattamento economico) al di fuori dei vincoli e dei termini di durata disposti, aggiungendo la responsabilità personale (civile, oltre che erariale) del dirigente che ha disposto l'assegnazione, se ha agito con dolo o colpa grave.

La sentenza della Cassazione, Sezione Lavoro, 1.12.2022, n. 35421 nel ritenere che ai dipendenti delle società partecipate non si applichino le limitazioni alla progressione di carriera invece operanti nel lavoro pubblico, perchè il loro rapporto non è disciplinato dal d.lgs 165/2001 ma resta interamente regolato dalle norme del codice civile e delle leggi sul lavoro nell'impresa, conferma che mentre al lavoro pubblico l'articolo 2103 del codice civile non si può applicare, lo stesso non vale per il lavoro privato. In relazione ai rapporti alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2 del richiamato d.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 52, per il suo carattere speciale, impedisce, tenuto conto del sistema delle fonti delineato dall'art. 3, comma 2, l'applicazione della disciplina generale delle mansioni dettata dall'art. 2103 cod. civ., non compatibile con l'impiego pubblico, sia pure contrattualizzato , non solo per l'incidenza che su detta disciplina ha il principio della necessaria concorsualità dell'assunzione (incidenza che, come si vedrà, giustificherebbe il divieto solo nel caso di svolgimento di mansioni riferibili ad un'area diversa da quella di inquadramento), ma anche e soprattutto perché la normativa privatistica non si concilia con le regole e con i principi ai quali le amministrazioni pubbliche, non i soggetti privati, devono attenersi nell'organizzazione degli uffici, nella determinazione del fabbisogno '.

Per questo, l'unico sistema per una progressione di carriera nel lavoro pubblico è la progressione verticale, consistente in una prova comparativa-selettiva volta a selezionare appunto, in una competizione riservata ai dipendenti della medesima amministrazione, quelli destinati a poter acquisire la qualificazione nell'area superiore.

Legittima l'assegnazione a mansioni diverse nella stessa categoria contrattuale

È giuridicamente errato l'assunto secondo cui, nel valutare il demansionamento, non dovrebbe apprezzare la sola equivalenza formale delle mansioni ma anche l'incidenza dei mutamenti sulla professionalità e personalità del lavoratore, in quanto nel pubblico impiego vale il diverso assetto che assegna rilievo al solo criterio dell'equivalenza formale delle mansioni, indipendentemente dalla professionalità in concreto acquisita. Lo afferma la sesta sezione civile della corte di cassazione con la sentenza n. 32423/2022.

Nel rigettare il ricorso e condannare il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio, la cassazione dichiara giuridicamente errato l'assunto secondo cui, nel valutare il demansionamento, non si sarebbe dovuta apprezzare la sola equivalenza formale delle mansioni ma anche l'incidenza dei mutamenti sulla professionalità e personalità del lavoratore.

In ambito di pubblico impiego, precisa, vale il diverso assetto per cui l'articolo 52 del Dlgs 165/2001 assegna rilievo solo al criterio dell'equivalenza formale delle mansioni, con riferimento alla classificazione prevista in astratto dai contratti collettivi, indipendentemente dalla professionalità in concreto acquisita, senza che il giudice possa sindacare la natura equivalente della mansione, non potendosi avere riguardo alla norma generale di cui all'articolo 2103 del codice civile.

E ancora più esplicitamente: «non può quindi dirsi che l'assegnazione a mansioni diverse, se ricomprese nel medesimo ambito formale riveniente dalla contrattazione collettiva sia in sé comportamento illegittimo o inadempiente».

Nel caso di specie, la mancata autorizzazione alla partecipazione a un seminario e lo spostamento ad altro servizio non vengono considerati eventi illogici ma frutto di valutazioni che, risultando non implausibili, afferiscono all'ambito degli apprezzamenti di merito che denotano l'assenza di un intento illecito.

Né le patologie esposte possono essere valorizzate a fini risarcitori.

Piao, programmazione con adempimenti doppi

Sulla programmazione del personale il Piao raddoppia gli adempimenti.

Il problema deriva dalla difficile convivenza di quest' ultimo con il documento unico di programmazione (Dup), che in base alla disciplina vigente deve contenere obbligatoriamente anche il piano triennale di fabbisogno del personale, che pure deve trovare posto all' interno del Piao.

In base all' allegato 4/1 al dlgs 118/2011, in generale, nel Dup devono essere inseriti tutti quegli ulteriori strumenti di programmazione relativi all' attività istituzionale dell' ente di cui il legislatore, compreso il legislatore regionale e provinciale, prevede la redazione ed approvazione. Tali documenti sono approvati con il Dup, senza necessità di ulteriori deliberazioni.

Nel caso in cui i termini di adozione o approvazione dei singoli documenti di programmazione previsti dalla normativa vigente precedano l' adozione o l' approvazione del Dup, tali documenti di programmazione devono essere adottati o approvati autonomamente dal Dup, fermo restando il successivo inserimento degli stessi nel Dup.

Nel caso, invece, in cui la legge preveda termini di adozione o approvazione dei singoli documenti di programmazione successivi a quelli previsti per l' adozione o l' approvazione del Dup, tali documenti di programmazione possono essere adottati o approvati autonomamente dal Dup, fermo restando il successivo inserimento degli stessi nella nota di aggiornamento al Dup.

In questo senso, si potrebbe sostenere che il piano triennale del fabbisogno del personale vada inserito nel Dup solo a valle dell' approvazione del Piao.

Ma non apre questo l' orientamento prevalente, anche perchè i revisori chiedono quasi sempre che la programmazione del personale sia compresa nel Dup (che accompagna il bilancio di previsione), prima che nel Piao.

Pare quindi inevitabile la duplicazione di adempimenti, oltre che di pareri, salvo differenziare una programmazione "alta" da inserire nel Dup, ed uno più operativa, che andrebbe nel Piao.

Ad esempio, il primo documento potrebbe limitarsi ad evidenziare le nuove assunzioni previste ed il rispetto dei vincoli finanziari, mentre il secondo si potrebbe soffermare sugli aspetti di carattere micro-organizzativo.

Congedi parentali: nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Con circolare prot. n. 2414 del 6 dicembre 2022, l'Ispettorato nazionale del lavoro fornisce specifiche indicazioni in ordine alla corretta applicazione ed ai profili di carattere sanzionatorio della disciplina contenuta nel d. lgs. 105/2022 che ha introdotto misure dirette a realizzare un migliore contemperamento tra l'attività lavorativa e professionale e la vita familiare dei genitori e dei prestatori di assistenza (c.d. caregiver familiari), nonché una più equa condivisione tra uomini e donne delle responsabilità di cura e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Congedo di paternità

L'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001, introdotto dall'art. 2, comma 1 lett. c), del D.Lgs. n. 105/2022, disciplina il "congedo di paternità obbligatorio", riconosciuto al padre lavoratore dipendente per un periodo di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo) e con corresponsione di una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione (v. art. 29, D.Lgs. n. 151/2001). Le giornate di congedo non sono frazionabili a ore e possono essere utilizzate anche in via non continuativa nell'arco temporale intercorrente tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi.

Tali giorni sono fruibili anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono riconosciuti anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001.

Il datore di lavoro è tenuto al riconoscimento del congedo richiesto dal lavoratore nei modi previsti dal comma 6 dello stesso 27-bis (comunicazione in forma scritta dei giorni in cui si intende fruire del congedo con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto e fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva).

Sotto il profilo sanzionatorio il legislatore ha introdotto il nuovo art. 31-bis del D.Lgs. n. 151/2001 prevedendo che "il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio del diritto sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582".

Al riguardo non può ritenersi di ostacolo la richiesta datoriale di fruire del congedo in tempi compatibili con il preavviso di cinque giorni stabilito dal legislatore, a meno che un eventuale parto anticipato rispetto alla data presunta non consenta al lavoratore di rispettare il preavviso e ferme restando le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

Congedo di paternità alternativo

Le nuove disposizioni confermano il contenuto dell'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 relativo alle tutele ed alle garanzie concernenti il congedo di paternità riconosciuto al padre in sostituzione della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi.

Ai sensi del successivo comma 2 del già citato articolo 31-bis, il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 è punito con le sanzioni previste dall'art. 18 del medesimo D.Lgs. n. 151/2001.

Tale ultima disposizione prevede la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi;

Divieto di licenziamento

A seguito dell'introduzione delle modifiche al congedo di paternità, il divieto di licenziamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 trova applicazione anche nei confronti del padre lavoratore nell'ipotesi in cui quest'ultimo abbia fruito degli istituti di cui agli artt. 27-bis (congedo di paternità obbligatorio) e 28 (congedo di paternità alternativo) e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 54 cit. è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582, non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981.

Diritto al rientro e alla conservazione del posto

Non sono state introdotte modifiche nel corpo dell'art. 56 del D.Lgs. n. 151/2001, recante la disciplina del "diritto al rientro e alla conservazione del posto", salvo per quanto concerne il regime sanzionatorio.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo è infatti punita con le sanzioni di cui all'art. 54, comma 8, del D.Lgs. n. 151/2001 – ossia con la sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582. e non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981.

Riposi, permessi e congedi

Il D.Lgs. n. 105/2022 ha altresì modificato l'impianto sanzionatorio di cui all'art. 46 D.Lgs. n. 151/2011, estendendo la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582, già prevista per le ipotesi di inosservanza delle disposizioni relative ai riposi giornalieri del padre e della madre contenuti negli artt. da 39 a 41, del D.Lgs. n. 151/2001, anche a quelle concernenti i riposi e permessi per i figli con handicap grave (art. 42), l'assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche (art. 42-bis) ed i riposi giornalieri del padre e della madre in caso di adozione e affidamento (art. 45).

Riposi e permessi per i figli con grave disabilità

Ai fini della fruizione dei riposi e dei permessi per i figli con grave disabilità ai sensi della L. n. 104/1992, si evidenzia

come anche l'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 sia stato oggetto di modifiche, in quanto al coniuge convivente sono equiparati la parte di un'unione civile ed il convivente di fatto di cui all'art. 1, commi 20 e 36, della L. n. 76/2016, anche per il caso in cui la convivenza sia iniziata successivamente alla richiesta di congedo.

Divieto di discriminazione

L'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 105/2022 ha introdotto l'art. 2-bis della L. n. 104/1992 che sancisce il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui al citato art. 42 nonché dei benefici di cui all'art. 33 della stessa L. n. 104/1992, agli artt. 33 e 42 del D.Lgs. n. 151/2001, all'art. 18, comma 3-bis, della L. n. 81/2017 e all'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una ipotesi di discriminazione e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c.

Congedi parentali e assistenza ai figli

Il D.Lgs. n. 105/2022 è intervenuto anche sugli artt. 32 ss. del D.Lgs. n. 151/2001, apportando modifiche in materia di congedi parentali su aspetti concernenti fra l'altro:

- l'età del figlio (estendendo al compimento dei 12 anni di età il periodo di tempo entro cui è possibile percepire l'indennità riconosciuta prima solo fino a 6 anni);
- la durata del congedo (innalzando da 10 a 11 mesi il periodo di fruizione dell'istituto nel caso di un solo genitore o di un affidamento esclusivo del figlio);
- la disciplina dell'indennità (pari al 30% della retribuzione sia per i 3 mesi di congedo spettanti a ciascun genitore e non trasferibili dall'uno all'altro, sia per l'ulteriore periodo di 3 mesi suddivisibile tra i genitori a loro discrezione sia, infine, per i 9 mesi ora spettanti al genitore solo);
- l'incidenza dei congedi su altri istituti (i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva).

Restano ferme le sanzioni già previste in materia di congedi parentali dall'art. 38 del D.Lgs. n. 151/2001, secondo cui il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro in questione sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.

Permessi per assistere persona con disabilità ex art. 33, commi 2 e 3, L. n. 104/1992

L'art. 3 del D.Lgs. n. 105/2022 apporta modifica anche all'art. 33, commi 2 e 3, della L. n. 104/1992, prevedendo, fra le altre cose che la fruizione, da parte del lavoratore di 3 giorni di permesso mensile retribuito per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, competa al coniuge, a chi è parte di un'unione civile, al convivente di fatto, nonché al parente o affine entro il secondo grado.

Novità in materia di lavoro agile

Le nuove norme introdotte con il D.Lgs. n. 105/2022 alla L. n. 81/2017 hanno modificato, fra l'altro, l'art. 18, comma 3-bis, ai sensi del quale sono disciplinati i criteri di prelazione per la concessione del lavoro agile.

A decorrere dal 13 agosto 2022, pertanto, la priorità è estesa:

- alle lavoratrici e ai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992 ;
- ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. n. 104/1992 o che siano caregivers ai sensi dell'art. 1, comma 255, della L. n. 205/2017.

Al fine di prevenire condotte discriminatorie, è fatto divieto di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a modalità organizzativa con effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro i lavoratori che intendano ricorrere al lavoro agile, tant'è che ogni misura adottata in violazione della nuova disciplina è nulla.

Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della L. n. 104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. 105/2022.

Lavoro part-time

In forza delle modifiche apportate all'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015 la novella estende ai soggetti che siano parte delle unioni civili e delle convivenze di fatto il diritto alla trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale,

in particolare in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge o l'altra parte dell'un'unione civile o il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso di assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

Nei casi di richiesta di trasformazione del contratto, il lavoratore o la lavoratrice non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Qualunque misura adottata in violazione di quanto sopra, da considerare ritorsiva o discriminatoria, è nulla (art. 8, comma 5-bis, D.Lgs. n. 81/2015).

Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della L. n. 104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 105/2022.

Sulle pensioni come una «nuova tassa»

In tempi di inflazione a due cifre, la rivalutazione solo parziale delle pensioni pesa come una nuova tassa.

Per le quote delle pensioni calcolate con le regole contributive (destinate a crescere nel tempo), il rallentamento o il congelamento anche temporaneo della rivalutazione «è da considerarsi alla stregua di un'imposta.

Se viene indebolita la regolare indicizzazione ai prezzi anno per anno, alla fine il pensionato riceve, come rendita, meno di quanto gli spetterebbe», segnala l'Authority dei conti pubblici, concludendo che «le regole sulla rivalutazione dovrebbero rimanere il più possibile stabili».

In un lungo documento depositato presso le commissioni Bilancio di Camera e Senato l'Autorità fa quindi il punto sulle principali norme in materia pensionistica, partendo dalla nuova "Quota 103".

Se tutti coloro che potranno aderire al nuovo sistema lo faranno, le maggiori pensioni in pagamento a fine anno saranno oltre 56.400 nel 2023, circa 40.800 nel 2024 e poco meno di 6.400 nel 2025.

Gliutilizzatorisarebberosoprattutto uomini (circa l'85%), nonostante i limiti contemporaneamente imposti a Opzione donna che riducono fortemente la platea delle beneficiarie. Poco più del 13 per cento proverrebbe dal comparto pubblico, prosegue l'ufficio parlamentare di bilancio, spiegando che nel settore privato circa il 65% sarebbe costituito da lavoratori dipendenti, poco meno del 24% da lavoratori autonomi e il resto da parasubordinati, iscritti alle gestioni separate e lavoratori dello spettacolo (ex Enpals).

L'incentivo monetario a restare al lavoro, è invece «meno conveniente» del bonus adottato nel 2004.

La norma prevede che chi entro il 2023 soddisferà i requisiti di "Quota 103", ma sceglierà di non andare in pensione anticipata potrà chiedere che i contributi a proprio carico (poco più del 9% della retribuzione lorda) non vengano versati dal datore di lavoro all'Inps, ma entrino in "busta-paga".

La misura, un incentivo a non lasciare il lavoro prima di aver maturato i requisiti di anzianità o vecchiaia, prende a modello appunto il bonus voluto nel 2004 dall'ex ministro del Lavoro Maroni , che però, sottolinea l'ufficio parlamentare di bilancio, era più conveniente per tre ragioni.

Innanzitutto, all'epoca i requisiti per la pensione erano molto inferiori, quindi la misura si rivolgeva a lavoratori più giovani, per i quali era meno gravoso continuare a lavorare; inoltre in "bustapaga" erano riconosciuti sia i contributi a carico del lavoratore, sia quelli a carico del datore di lavoro; infine, le pensioni dei lavoratori coinvolti erano calcolate per intero con il più generoso metodo retributivo e questo rendeva convenienti le uscite anticipate.

A prova della scarsa appetibilità del meccanismo, l'Upb cita la relazione tecnica alla misura in cui si stima che l'agevolazione sarà usata da appena 6.500 persone, ossia meno del 10% degli individui che, secondo stime basate su dati dell'Inps, l'anno prossimo saranno ancora in attività pur avendo i requisiti per andare in pensione.

DM relativo alle modalità di utilizzo da parte di Regioni ed Enti locali del Portale "inPa"

È stato registrato dalla Corte dei Conti in data 9/11/2022 il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 15 settembre 2022, con il quale sono disciplinate le modalità di utilizzo del portale unico del reclutamento da parte delle Regioni e degli enti locali, ai sensi dell'art. 35-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - InPA.

Le modalità di reclutamento rapide, trasparenti e innovative descritte nel decreto, sono finalizzate all'acquisizione di personale con competenze qualificate e con orientamento al valore pubblico.

In fase di prima applicazione, e comunque non oltre sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto, comunque non oltre il 31 maggio 2023, le regioni e gli enti locali possono continuare ad utilizzare anche i propri portali eventualmente già in uso.

Il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri assicura a tutte le amministrazioni il necessario supporto tecnico-amministrativo.

Fondo risorse decentrate, negli incrementi attenzione alla percentuale di part-time

L'Aran ha diffuso, in questi giorni, alcuni pareri sulle modalità di costituzione del nuovo fondo delle risorse decentrate.

In primo luogo (parere CFL 173) viene chiarito che, ai fini dell'incremento in parte stabile del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 79, comma 1, lettera b) del contratto del 16 novembre 2022, l'importo annuo di 84,50 euro deve essere computato per intero, anche in caso di presenza in servizio presso l'ente, alla data del 31 dicembre 2018, di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'orientamento riferito è così in linea con quanto espresso a suo tempo dalla stessa Agenzia (parere CFL 45) in occasione dell'incremento degli 83,20 euro previsto con la tornata contrattuale relativa al triennio 2016/2018 (articolo 67, comma 2, lettera a), del contratto del 21 maggio 2018).

In tale sede si specificava che non era necessario effettuare alcun calcolo di riproporzionamento in quanto «il suddetto personale, nel rispetto delle norme contrattuali e legali in materia, può sempre richiedere la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno».

Il comma 5 del citato articolo 79, ha precisato che le quote relative agli incrementi annuali di competenza degli anni 2021 e 2022 sono computate, quali risorse variabili ed «una tantum», nel fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2023.

Dal 1° aprile 2023, per effetto di quanto previsto nel comma 1-bis dell'articolo 79 del nuovo contratto, il fondo delle risorse decentrate è incrementato in parte stabile delle differenze stipendiali tra B.3-B.1 e D.3-D.1.

Tali differenze vanno moltiplicate per le rispettive unità di personale D3 giuridico e B3 giuridico in servizio alla summenzionata data.

È fondamentale la precisazione dell'Aran contenuta nel parere CFL 175: dovendo garantire la neutralità finanziaria dell'operazione, nel calcolo si tiene conto della percentuale di part-time.

La disciplina contrattuale in materia di costituzione del fondo delle risorse decentrate ha confermato l'incremento, in parte stabile, dei differenziali delle progressioni orizzontali, ciò al fine di neutralizzare l'effetto degli incrementi stipendiali sui valori delle progressioni che gravano sul Fondo.

La formulazione della disposizione, identica a quella contenuta nel contratto del 21 maggio 2018, stabilisce espressamente che il fondo è incrementato «di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'articolo 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali.

Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

Per l'Aran (CFL174) l'importo di incremento, a regime, sulle risorse stabili dell'anno 2023 è pari alle differenze tra gli incrementi a regime (1° gennaio 2021) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali.

Il parere riporta, a titolo esemplificativo, una tabella di calcolo laddove, nelle note, si precisa che le unità di personale da indicare al 1° gennaio 2021 non devono tener conto della percentuale di part-time.

Devono essere incluse le unità di personale "comandati-out" (viceversa, esclusi i "comandati-in"); e sono incluse, inoltre, le persone in aspettativa o in congedo non retribuito o parzialmente retribuito.

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!

Conservazione del posto di lavoro e trattamento economico per assunzioni da concorsi

La specifica tutela dell'assegno ad personam previsto dalla contrattazione nazionale nel caso di progressione verticale (passaggio tra categorie o aree) non può essere estesa ai dipendenti interni utilmente collocati in una graduatoria di un concorso pubblico bandito senza riserva per gli interni.

La tutela della conservazione del posto può essere vantata nei confronti dell'ente di appartenenza dal dipendente vincitore presso una seconda amministrazione pubblica, solo limitatamente alla durata del periodo di prova stabilito presso quest'ultima.

Qualora il lavoratore abbia risolto, con formali dimissioni presentate durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro presso la seconda amministrazione a seguito di vincita di concorso presso un terzo ente, lo stesso non potrà conservare il diritto presso l'ente di provenienza ma, diversamente, potrà avvalersi della tutela solo nei confronti del secondo ente.

Si possono così sintetizzare i principali chiarimenti forniti in questi giorni dall'Aran su alcuni istituti regolati anche dal nuovo contratto del 16 novembre 2022 che trasversalmente abbracciano la materia delle assunzioni per concorsi.

Assegno ad personam L'articolo 12, comma 8, del contratto del 21 maggio 2018 ha previsto che in caso di passaggio tra categorie (o acquisizione dei profili inquadrati in B3) effettuato ai sensi dell'articolo 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o per i nuovi profili.

Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza assorbibile nella successiva progressione economica.

L'articolo 15 del contratto del 16 novembre 2022 (che entrerà in vigore dal 1° aprile 2023) nel disciplinare le progressioni tra le aree, con il comma 3, ha confermato la previgente disposizione con una precisazione che tale assegno trova copertura nel fondo delle risorse decentrate.

Per l'Aran (CFL168) la disposizione trova applicazione solo nel caso di progressioni verticali e non può essere estesa in via analogica ai dipendenti interni utilmente collocati in una graduatoria di un concorso pubblico bandito senza riserva per gli interni.

Nel caso in cui un dipendente di un ente (A) prende servizio presso un altro ente (B) perché vincitore di concorso e dopo solo due mesi (prima della scadenza del periodo di prova) si dimette perché vince un concorso presso un ulteriore ente (C), la tutela della conservazione del posto di lavoro presso quale ente (A o B) può essere fatta valere?

Questa la domanda formulata da un ente locale all'Aran.

La risoluzione del rebus è contenuta nel parere CFL171.

Per l'Agenzia la corretta lettura della disciplina contrattuale (sia nella formulazione contenuta nell'articolo 20, comma 10 del contratto del 21 maggio 2018 che in quella contenuta nell'articolo 25, comma 10, del contratto 16 novembre 2022) porta ad affermare che la tutela della conservazione del posto può essere vantata nei confronti dell'ente di appartenenza dal dipendente vincitore presso una seconda amministrazione pubblica, solo limitatamente alla durata del periodo di prova stabilito presso quest'ultima.

Qualora il lavoratore abbia risolto, con formali dimissioni presentate durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro presso la seconda amministrazione a seguito di vincita di concorso presso un terzo ente, lo stesso non potrà conservare il diritto presso l'ente di provenienza ma, diversamente, potrà avvalersi della tutela solo nei confronti del secondo ente.

La tutela verso il primo ente di appartenenza (A) potrà essere garantita nel solo caso in cui il lavoratore in questione, prima di accettare la presa in servizio nel terzo ente (C), abbia chiesto di rientrare in servizio presso il predetto ente originario, recedendo dal rapporto di lavoro con il secondo ente (B). Solo dopo il rientro nel primo ente, il dipendente in questione potrebbe accettare la presa in servizio nel terzo ente, vedendosi garantita la tutela del periodo di prova.

L'Agenzia rammenta che il lavoratore ha sempre a disposizione l'istituto della ricostituzione del rapporto di lavoro previsto all'articolo 26 del nuovo contratto.

Permessi per motivi personali: richiedibili senza documenti e motivazioni a supporto

Il Ccnl 16.11.2022 contiene la precisazione espressa che documenti e giustificazioni non sono necessari per la richiesta dei permessi per tre giorni o 18 ore, differenziandosi in tal modo dal Ccnl 21.5.2018.

La documentazione non è mai stata necessaria.

E lo ha confermato anche l'Aran: CFL27

La formulazione dell'art. 32 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018 in materia di permessi retribuiti non prevede più la necessità di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso Nemmeno la norma del 2018 prevedeva espressamente la necessità di giustificare la richiesta.

Tale necessità è stata rilevata in via interpretativa unilaterale (di dubbia legittimità) dall'Aran, col medesimo parere richiamato, che prosegue così: , anche se la motivazione, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell'interessato, va, comunque, indicata nella richiesta avanzata dal dipendente, in quanto la stessa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso.

Infatti, nell'ambito della complessiva disciplina dell'istituto, il lavoratore non è titolare di un diritto soggettivo perfetto alla fruizione dei permessi ed il datore di lavoro pubblico non è in nessun caso obbligato a concedere gli stessi.

Quest'ultimo, ben può, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, anche negare la fruizione dei permessi in presenza di ragioni organizzative e di servizio ritenute prevalenti rispetto all'interesse del lavoratore evidenziato nella domanda.

E' indubbio, pertanto, che quanto più sarà motivata e giustificata la richiesta del dipendente, tanto più sarà agevole la comparazione degli interessi contrapposti e la concessione dei permessi. Conseguentemente, ove la suddetta richiesta non appaia del tutto motivata o adeguatamente giustificata, a seguito della comparazione degli interessi coinvolti di cui si è detto, il datore di lavoro potrà far valere la prevalenza delle esigenze di servizio, negando la concessione dei permessi.

L'ente, quindi, non è chiamato in alcun modo a valutare nel merito la giustificatezza o meno della ragione addotta, ma solo la sussistenza di ragioni organizzative od operative che impediscano la concessione del permesso.

Il parere, tuttavia, chiude in maniera sensata: il datore pubblico non deve entrare certo nel merito delle ragioni in base alle quali il dipendente chiede il permesso.

Il nuovo contratto, comunque, scioglie qualsiasi dubbio.

Proprio perché al datore non era consentito nemmeno prima sindacare il merito della richiesta, la motivazione dell'eventuale diniego non potrà che consistere in valutazioni di carattere esclusivamente organizzativo, un po' come avviene per la richiesta di ferie, in presenza della quale il datore non indaga certo su come il lavoratore intenda fruirne, ma si limita a verificare la compatibilità dell'assenza dal lavoro con i carichi da gestire

Piano anticorruzione da integrare nei documenti triennali delle amministrazioni

Il nuovo Piano nazionale anticorruzione va alla prova della difficile conciliazione col Piao-Piano integrato di attività e di organizzazione.

L' aggiornamento del Pna elaborato dall' Anac si scontra con la necessità di integrare i piani triennali della prevenzione della corruzione col nuovo strumento del Piao, fornendo alcune indicazioni che le amministrazioni dovranno tentare di tradurre in pratica.

L' Anac ricorda che da un lato occorre conservare le esperienze pregresse delle pianificazioni, ma dall' altro evitare che il Piao sia una mera raccolta di piani assorbiti dal nuovo strumento.

Il Pna, dunque, invita le amministrazioni a redigere le sezioni del Piao relative all' anticorruzione ed alla trasparenza, coordinando i diversi profili della performance e dell' anticorruzione.

Il Pna insiste sull' analisi come "presupposto dell' intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del Piao".

Ciò consente una più facile integrazione tra performance e prevenzione della corruzione.

Particolare attenzione andrà alla descrizione dei processi interessati da Pnrr e gestione fondi strutturali.

Le p.a. dovranno comunque presidiare con misure idonee anche tutti gli altri processi che presentino l' esposizione a rischi corruttivi.

Il Pna ricorda alle amministrazioni obbligate al Piao di introdurre nella sezione anticorruzione una sottosezione dedicata alla programmazione della trasparenza, rispettando sempre le logiche dell' integrazione tra varie parti del Piao.

Il Pna, pur insistendo sull' integrazione tra piani triennali anticorruzione e Piao, evidenzia che essa non deve compromettere l' azione di contrasto alla corruzione.

L' integrazione, quindi va "sviluppata in una logica di gradualità"

Le semplificazioni riguardano tutte le p.a. fino a 49 dipendenti.

Per il calcolo, il Pna suggerisce di avvalersi delle modalità utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto annuale.

Tra le principali semplificazioni la possibilità di confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatorio in vigore con apposito atto dell' organo di indirizzo.

A meno che, ovviamente, non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione, come l' emersione di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, o l' introduzione di modifiche organizzative rilevanti o di modifiche degli obiettivi strategici, o siano state modificate altre sezioni del Piao incidenti su contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

In ogni caso, significative modifiche alle sezioni del Piao con ricadute su anticorruzione e trasparenza, secondo l' Anac, debbono sempre indurre le amministrazioni revisionare anche la sezione anticorruzione e trasparenza per allineare le misure alle modifiche apportate alle altre sezioni, dovendosi dare corso ad una nuova approvazione di una specifica revisione del Piao.

L' Anac, come contrappeso alle semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti, ritiene che essi debbano rafforzare il monitoraggio.

Esso è particolarmente utile anche agli enti di piccole dimensioni perché aiuta a far emergere fattori di rischio, ridefinire la programmazione per il triennio successivo ed eventualmente agire anche su altre sezioni del Piao.

RINNOVO CONTRATTO FUNZIONI LOCALI PERIODO 2019-2021

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.

Il problema dell' applicazione dell' art. 79 del nuovo Ccnl

Il personale a tempo determinato deve essere considerato ai fini della quantificazione delle risorse del fondo della contrattazione decentrata.
Lo evidenzia indirettamente l' orientamento applicativo dell' Aran Cfl 173, predisposto dall' Agenzia per risolvere il problema della corretta applicazione dell' articolo 79 del Ccnl 16.11.2022, che disciplina in modo parzialmente innovativo il metodo per stabilire l' entità del fondo.
In particolare, si tratta di comprendere se il conteggio del personale in servizio al 31.12.2018, richiamato al comma 1 lettera b), del citato articolo 79 sia da effettuare in base al numero delle persone tenuto conto delle percentuali del part time.
L' Aran chiarisce che "Ai fini del suddetto calcolo si tiene conto del personale in servizio al 31/12/2018 destinatario del Ccnl e non si tiene conto delle percentuali di part-time".
Ma, qual è il personale "destinatario" del Ccnl? Alla domanda risponde in modo estremamente preciso l' articolo 1, comma 1, proprio del Ccnl 16.11.2022: "Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all' art. 4 del Ccnq sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 3.08.2021".
Dunque, visto che l' articolo 79, comma 1, lettera b), del Contratto collettivo nazionale di lavoro riguarda tutto il personale destinatario del Ccnl, si deve necessariamente concludere che l' importo, su base annua, pari a Euro 84,50 spettante al personale in servizio alla data del 31/12/2018 ivi previsto spetti anche ai dipendenti a tempo determinato che a quella data conducevano un rapporto di lavoro con l' ente.
Non si tratta solo di una lettura coerente col principio di non discriminazione chiaramente fissato dalla clausola 4 della Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all' accordo quadro Ces, Unice e Ceep sul lavoro a tempo determinato, ma anche di un coerente coordinamento con le previsioni dei commi 1, 1-bis e 2, dell' articolo 33, del d.l. 34/2019, nella parte nei quali tali commi regolano il nuovo modo di calcolare il fondo della contrattazione decentrata per regioni, province, città metropolitane e comuni, sì da assicurare un rapporto costante tra numero di dipendenti ed entità del fondo.
Tali norme hanno lo scopo di evitare che nuove assunzioni e connessi possibili aumenti del personale in servizio comportino in una penalizzazione della retribuzione accessoria del personale già in servizio, e conseguentemente prevedono che tale limite si adegui in aumento in conseguenza di assunzioni aggiuntive rispetto al personale in servizio alla data del 31.12.2018, così da garantire l' invarianza del valore medio pro-capite della retribuzione accessoria registrato nell' anno 2018.
La Ragioneria generale dello Stato, con la nota 12454 del 15/01/2021 ha ritenuto di indicare agli enti locali che ai fini del computo del valore medio pro-capite nel personale in servizio vada appunto computato il personale a tempo determinato.
L' articolo 79, comma 2, lettera c), chiude in modo coerente il quadro evidenziato dall' Aran.
Si dispone, infatti che nella parte variabile gli enti possano destinare "risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa".
In questo modo, gli enti possono, proprio per politiche retributive, incrementare la parte variabile del valore medio pro-capite (anche pro rata) coincidente con ogni assunzione ulteriore di personale a tempo determinato; è corretto agire sulla parte variabile, perché i tempi determinati sono ovviamente in numero e in durata variabile nel tempo.

Pensioni più alte nel prossimo biennio per la speranza di vita in frenata causa Covid

I coefficienti di trasformazione del montante contributivo applicati nel 2023-24 saranno più favorevoli di quelli del 2021-22.
Ciò significa che, a parità di contributi accumulati, chi andrà in pensione nel prossimo biennio avrà un assegno mensile leggermente più alto di chi vi accede entro quest'anno.
I coefficienti servono per determinare la quota contributiva della pensione che, in linea generale, riguarda gli anni dal 2012 in poi per chi può vantare almeno 18 anni di contributi versati al 1995, mentre per chi ha iniziato a versare i contributi dal 1996 o aveva meno 18 anni di contributi al 1995 la quota contributiva parte dal 1996.
Questi valori, dal 2019, vengono aggiornati ogni biennio in relazione, fondamentalmente, alla variazione della speranza di vita dei cittadini sessantacinquenni.
Poiché in passato la vita media si è sempre allungata, i coefficienti venivano aggiornati al ribasso, così da garantire un bilanciamento tra montante contributivo accumulato e vita residua stimata.
In tal modo il sistema di calcolo contributivo della pensione punta a un equilibrio tra montante a disposizione e pensione fruita, quindi a parità di montante se si vive più a lungo si ha diritto a un assegno mensile più basso.
I coefficienti del 2023-24, ufficializzati dal decreto interministeriale del 1° dicembre 2022, però, saranno più generosi di quelli del 2020-21.
Il ministero del Lavoro ci ha confermato che "l'aumento dei coefficienti è interamente da attribuire all'aumento della mortalità e dunque alla riduzione della speranza di vita - i dati sono istat - che si può sicuramente attribuire al covid".
I coefficienti di trasformazione del montante, elaborati tenendo conto dei dati più recenti e risultano favorevoli rispetto a quelli precedenti tra il 2,01 e il 2,92% nella fascia di età 57-71 anni rispetto alla quale sono calcolati.
La conseguenza pratica è che, ad esempio, ipotizzando un montante contributivo di 150mila euro, chi accede alla pensione nel 2022, a 67 anni di età, ha una quota contributiva di circa 643,27 euro lordi per 13 mensilità; chi accederà l'anno prossimo, sempre a 67 anni, avrà 660,35 euro.

dipendenti turnisti – diritto al buono pasto

In tema di pubblico impiego privatizzato i dipendenti turnisti, superate le 6 ore lavorative hanno automaticamente diritto alla pausa pranzo, e quindi al buono pasto, indipendentemente dalle concrete modalità di svolgimento del turno di lavoro, anche in assenza della richiesta esplicita del lavoratore e hanno diritto a fruire della pausa pranzo/cena, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto.

I giudici di merito, respingevano il ricorso dei ricorrenti, infermieri turnisti, che chiedevano, il diritto a beneficiare, per il periodo 2001-2010, dei buoni pasto sostitutivi del servizio mensa, per ogni turno lavorativo eccedente le sei ore, sul presupposto che costoro non avessero mai chiesto la fruizione del servizio mensa al di fuori dell'orario di lavoro- con interruzione del turno per la pausa pranzo ed il prolungamento dello stesso per una durata pari all'operata interruzione- e della monetizzabilità del pasto. La Cassazione con ordinanza n. 32113 del 31.10.2022accoglie il ricorso dei dipendenti turnisti, ribadendo il principio secondo cui in tema di pubblico impiego privatizzato, l'attribuzione del buono pasto, è diretta a conciliare le esigenze del servizio con le esigenze quotidiane del dipendente, al fine di garantirne il benessere fisico necessario per proseguire l'attività lavorativa quando l'orario giornaliero corrisponda a quello contrattualmente previsto per la fruizione del beneficio.

Le recenti massime della Corte dei conti

Riportiamo di seguito la rassegna con la sintesi del principio delle più interessanti pronunce delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti depositate nel corso delle ultime settimane.

Incentivi 113 e presupposti

Relativamente agli incentivi tecnici previsti dall'articoli113 del Dlgs 50/2016 nel testo vigente è consentito adottare un'accezione estesa del requisito della procedura comparativa necessaria alla corresponsione degli stessi, tale da includere anche forme di affidamento più ridotte e semplificate, quali quelle riferibili allo svolgimento di indagini di mercato e della comparazione concorrenziale tra più soluzioni negoziali che vincolano il committente alla valutazione tra le diverse offerte secondo canoni predeterminati, a contenuto più o meno complesso, secondo la diversa tipologia e oggetto del contratto da affidare. Sezione regionale di controllo della Lombardia - Parere n. 173/2022

Riscossione entrate proprie

Una scarsa capacità di riscossione, incidendo sulla effettiva disponibilità, in termini di cassa, delle entrate previste a preventivo per il finanziamento dei programmi di spesa dell'ente, rischia di vulnerare gli equilibri finanziari dell'ente qualora finisca con l'implicare una sovrastima dei crediti e, conseguentemente, del risultato di amministrazione.

Gli accantonamenti al Fcde conseguenti alle difficoltà sul lato della riscossione, per quanto in grado di neutralizzare tali effetti, non possono essere considerati risolutivi in una prospettiva di lungo periodo entro la quale l'ente deve provvedere ad azionare opportune leve organizzative che consentano l'effettiva affluenza di entrate in bilancio tali da consentire una programmazione delle spese volta ad approntare le necessarie misure per soddisfare i bisogni della collettività.

L'ente locale, di conseguenza, nella verifica dei residui da mantenere nel conto del bilancio, oltre alla perdurante esistenza degli elementi essenziali dell'accertamento dell'entrata (ragione del credito, sussistenza di un idoneo titolo giuridico, quantificazione della somma da incassare, individuazione del debitore e scadenza del credito), deve verificare anche l'effettiva esigibilità del credito riguardante le condizioni di insolvibilità del debitore che devono essere illustrate e motivate nella relazione al rendiconto. Sezione regionale di controllo dell'Emilia-Romagna - Deliberazione n. 166/2022

Vincoli di cassa e Codice della strada

La mancata rappresentazione dei vincoli di cassa dei proventi da sanzioni pecuniarie al codice della strada è da considerarsi grave irregolarità contabile, essendo entrate che la legge 285/1992 destina alla realizzazione di specifici interventi che l'ente deve individuare tra quelli elencati, in modo puntuale, dall'articolo 208, comma 4.

Infatti, la grave irregolarità sopra rilevata comporta una non corretta rappresentazione del fondo di cassa nel conto presentato dal tesoriere dell'ente e allegato al rendiconto della gestione 2015 di cui all'articolo 226 del Dlgs 267/2000.

Si sottolinea, altresì, che la Sezione delle Autonomie, con la deliberazione n. 31/2015, ha avuto modo di precisare che il vincolo di cassa opera esclusivamente per le «entrate vincolate a destinazione specifica individuate dall'art. 180, comma 3, del TUEL» restando conseguentemente escluse dall'obbligo sia le entrate di cui all'articolo 187, comma 3-ter, lettera d, del Tuel che le «entrate con vincolo di destinazione generica». Sezione regionale di controllo dell'Emilia-Romagna - Deliberazione n. 167/2022

Convenzione di segreteria - Calcolo maggiorazione della retribuzione.

Quesito

Convenzione di segreteria tra un Comune di fascia C-cl.V e un Comune di fascia B- cl.III.

Il Comune di fascia C ha dato incarichi aggiuntivi al segretario e quindi la maggiorazione, sostenendo la spesa in base alla percentuale di lavoro stabilita in convenzione.

Quale indennità di posizione si deve prendere per la maggiorazione, quella di fascia C 9.296,22 o B 10.845,60?

La percentuale massima può essere del 50%, o trattandosi di comune di fascia C del 30%?

Risposta

Le amministrazioni che riconoscono la maggiorazione della retribuzione effettueranno il calcolo sulla quota di retribuzione di posizione di competenza dell'ente.

Ai sensi dell'art. 41, comma 4, del CCNL 16.5.2001, gli enti, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa, possono corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione in godimento.

La percentuale massima della maggiorazione della retribuzione di posizione è pari al 50% e tale percentuale è insuperabile.

I criteri da utilizzare sono quelli previsti dall'allegato A del CCNL 22.12.2003.

L'importo della maggiorazione deve tenere conto della rilevanza dell'ente e delle funzioni aggiuntive affidate al Segretario.

La stessa, riscontrata la presenza delle condizioni sopra dette, non può essere inferiore al 10% e superiore al 50% della retribuzione di posizione in godimento.

Fermo restando le condizioni e le modalità per l'erogazione di cui sopra, in ogni comune con popolazione inferiore ai 3.000 abitanti (classe IV) la maggiorazione della retribuzione di posizione in godimento viene determinata nella percentuale massima del 5%.

Nel caso di cui alla lett. p) dell'allegato A del CCNL 22.12.2003 (responsabile di servizio), la maggiorazione può essere aumentata da un minimo del 10% e fino ad un massimo del 30%.

Sollecito atto d'indirizzo rinnovo CCNL 2019-2021 per l'Area Dirigenza e Segretari Comunali e Provinciali

Al Ministro della Funzione Pubblica- Al Presidente del Comitato di Settore delle Funzioni Locali -Al Presidente del Comitato di Settore del S.S.N - Al Presidente dell'ARAN

Con la presente comunicazione è nostro preciso intento sollecitare le SS.LL. ad emanare il relativo atto d'indirizzo ai sensi dell'art. 41/2°comma del D.Lgvo n°165/2001, per consentire l'avvio della contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2019-2021, relativo alla Dirigenza delle Funzioni Locali, alla Dirigenza Professionale, Tecnica, Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale e dei Segretari Comunali e Provinciali.

I contratti collettivi sottoscritti in data 3 novembre 2022 per il Servizio Sanitario Nazionale e 16 novembre 2022 per le Funzioni Locali, che riguardavano il personale di comparto, impongono con urgenza di allineare il quadro normativo ed economico di riferimento anche per le Aree Dirigenziali e dei Segretari Comunali e Provinciali.

E' di palese evidenza che le oggettive e complesse responsabilità in capo ai Dirigenti e Segretari, derivanti anche dalla tempestiva attuazione dei piani varati in attuazione del PNRR da qui al 2026, non possono consentire ulteriori indugi che altrimenti potrebbero ragionevolmente demotivare il personale che per legge è responsabile di tutti gli atti gestionali pertinenti i servizi pubblici di rilevanza locale e regionale.

Auspichiamo un riscontro a breve da parte delle SS.LL., riservandoci in caso di inadempimento iniziative mirate a sostegno della presente richiesta.

Il Commissario Straordinario Domenico Proietti

Roma, 01 dicembre 2022

Contributi per assistenti sociali rispetto ai residenti: erogate le quote iscritte nel bilancio 2022 e stanziabili quelle 2023

Erogate agli ambiti territoriali le risorse del contributo per l'assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali.

Con un comunicato del 25 novembre, il ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha reso noto che, con i Decreti direttoriali n. 210 del 2 settembre 2022 e n. 302 del 7 novembre 2022, sono state erogate le somme che erano state liquidate con Decreto ministeriale n. 126 del 13 luglio 2022 e n. 163 del 22 settembre 2022.

L'articolo 1, comma 797 e seguenti della legge 178/2020 (legge di Bilancio per il 2021) ha introdotto un livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale definito da un operatore ogni 5mila abitanti e un ulteriore obiettivo di servizio rappresentato da un operatore ogni 4mila abitanti.

Al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, è prevista l'erogazione di un contributo economico a favore degli Ambiti sociali territoriali (Ats), in ragione del numero di assistenti sociali impiegati in proporzione alla popolazione residente.

Il contributo è quantificato in 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 abitanti e fino al raggiungimento di 1 a 5.000.

É' previsto, altresì, un contributo di 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto in numero eccedente il rapporto di 1 a 5mila abitanti e fino al raggiungimento del di 1 a 4mila.

Ai fini della quantificazione delle somme spettanti al singolo ente, il numero medio di assistenti sociali in servizio con contratto a tempo indeterminato, in termini di equivalente a tempo pieno, viene raffrontato con la popolazione residente al 1° gennaio di ciascun anno.

Il finanziamento, a valere sul Fondo povertà, ha natura strutturale e non riguarda solo le nuove assunzioni ma anche il personale già assunto, laddove eccedente le soglie previste.

Nello specifico, ciascun Ambito avrà diritto al contributo fintantoché il numero di assistenti sociali in proporzione ai residenti si manterrà sopra le soglie previste dalla normativa.

Dal punto di vista operativo: entro il 28 febbraio di ogni anno, il responsabile dell'Ambito inserisce sul sistema SIOSS i dati relativi al personale dell'anno precedente e le previsioni dell'anno corrente.

Entro il 30 giugno di ogni anno, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base dei dati forniti dagli Ambiti, vengono riconosciute le somme liquidabili riferite all'anno precedente e prenotate le somme per l'anno corrente.

Contabilmente le risorse, relative all'anno precedente, diventano esigibili nell'esercizio successivo quando vengono ripartite.

Pertanto le quote erogate ora, afferenti al rapporto assistenti sociali/popolazione anno 2021, in quanto esigibili quest'anno, sono accertabili nei bilanci degli enti in conto competenza 2022.

Infine, sulla base delle stime già inserite nei Decreti ministeriali n. 126 del 13 luglio 2022 e n. 163 del 22 settembre 2022, gli enti possono quantificare la previsione dei contributi spettanti per l'annualità 2023 da iscrivere nel nuovo bilancio di previsione.

Fisco: paga il ceto medio

Ci sono 5 milioni di italiani che pagando le tasse si caricano sulle spalle lo Stato.
Hanno redditi superiori a 35 mila euro lordi l' anno, sono appena il 13% della platea totale dei contribuenti ma pagano in complesso il 59,95% dell' Irpef.
Su 59.641.488 cittadini residenti in Italia all' 1 gennaio 2020 sono stati in tutto 41.180.529 quelli che hanno presentato una dichiarazione dei redditi nel 2021.
A versare almeno 1 euro di Irpef sono stati però solo 30.327.388 residenti, vale a dire poco più della metà degli italiani, e soprattutto il valore più basso dal 2008 ad oggi.
Il 79,2% degli italiani dichiara redditi fino a 29 mila euro e corrisponde solo il 27,57% di tutta l' Irpef, e quindi un' imposta neppure sufficiente a coprire la spesa per le principali funzioni di welfare del Paese.
Nel 2020 sono stati infatti necessari 122,72 miliardi per la spesa sanitaria, 144,76 per l' assistenza sociale e altri 11,3 per il welfare degli enti locali.
Un conto totale di 278,78 miliardi che viene finanziato attingendo fiscalità generale.
Il totale dei redditi dichiarati nel 2021 ai fini Irpef è ammontato a 865,07 miliardi, con un gettito di 164, 36 miliardi (147,38 per l' Irpef ordinaria; 11,99 per l' addizionale regionale e 4,99 per l' addizionale comunale), in calo del 4,75% rispetto al 2019.
C' è una differenza tra le classi troppo marcata e destinata ad acuirsi per effetto dei recenti provvedimenti che aumentano importo e platea dei destinatari di bonus e agevolazioni varie.
Giusto aiutare chi ha bisogno ma i nostri decisori politici tendono a trascurare come queste percentuali dipendano in buona parte da economia sommersa, evasione fiscale e assenza di controlli adeguati, per le quali primeggiamo in Europa: è davvero credibile che oltre la metà degli italiani viva con meno di 10 mila euro lordi l' anno.
Tra i falsi miti sfatati dalla ricerca c' è di riflesso anche quello dell' oppressione fiscale, che vuole (tutti) i cittadini tartassati dal fisco e penalizzati delle eccessive imposte.
Solo per pagare la spesa sanitaria, per i primi 2 scaglioni di reddito fino a 15 mila euro, la differenza tra l' Irpef versata e il costo della sanità ammonta a 51,817 miliardi, differenza che sale a 58,2 miliardi sommando i redditi da 15 a 20 mila euro.
Considerando anche spesa assistenziale e welfare degli enti locali, la redistribuzione totale è pari a 219 miliardi su circa 555 di entrate, al netto dei contributi sociali.
In pratica, viene redistribuito il 40% di tutte le entrate e quasi il 100% delle imposte dirette, che va totalmente a beneficio del 58% di popolazione (corrispondente a quanti dichiarano fino 20 mila euro) e, in parte, al restante 28,96% (corrispondente ai dichiaranti tra 20 e 35 mila euro).
Poco nulla invece al 12,99% dei paganti.
Redditi, peraltro lordi, e non certo da «ricchi», spiega l' esperto, che scontano però l' italico paradosso secondo il quale più tasse si pagano e meno servizi si ricevono: una progressività «occulta e pericolosa» viene definita, che «penalizza quanti contribuiscono regolarmente e incentiva i cittadini a evadere o dichiarare meno così da non rinunciare a prestazioni sociali e agevolazioni.
I dati descrivono una società in cui le retribuzioni non crescono e sempre meno lavoratori sostengono il peso crescente della pressione fiscale.
Il fatto che i lavoratori con redditi superiori a 35 mila euro lordi siano appena il 13% apre a un' unica alternativa: o stiamo scivolando verso un impoverimento generale non adeguato a una potenza industriale oppure in questo Paese c' è un sommerso enorme.
Di fatto, stiamo continuando a favorire gli evasori.
Col risultato di danneggiare chi onestamente continua a contribuire al welfare e alla solidità dei conti pubblici e che, negli ultimi decenni, è stato costantemente penalizzato da blocchi della perequazione, rivalutazioni parziali e contributi di solidarietà, perdendo potere d' acquisto.
Dopo il danno, c' è anche la beffa per chi dalla manovra vedrà tagliato l' adeguamento della pensione. ».

Assegno Unico figli 2023: novità su importi e domanda

Cambia nel 2023 l'Assegno Unico per figli a carico fino a 21 anni in particolari condizioni: sarà sempre legato al numeri di figli, alla composizione del nucleo familiare, al reddito e all'ISEE, ma prevede nuove maggiorazioni per nuovi nati, figli con disabilità di qualunque età e famiglie numerose con particolari condizioni reddituali.

La platea dei beneficiai riguarda oltre 6 milioni di nuclei familiari e 9 milioni di figli.

In base alle anticipazioni INPS, per la gran parte di queste famiglie la procedura sarà con rinnovo automatico , almeno per chi presenta l'ISEE e non registrerà cambiamenti di fascia, non dovendo quindi comunicare variazioni che incidono sulla quota spettante e che richiedono una nuova istruttoria con successivo ricalcolo.

L' INPS accrediterà l'Assegno unico 2023 su base mensile utilizzando l'IBAN già noto o lo erogherà con altro sistema di pagamento prescelto al momento della prima richiesta, a tutti gli attuali beneficiari di chi conosce la situazione reddituale in base ad ISEE in corso di validità.

Se con il nuovo ISEE 2023 non si cambia scaglione e si conferma il diritto al medesimo importo, il rinnovo andrà in automatico.

In pratica:

serve la domanda di rinnovo se l'ISEE varia di almeno 100 euro e quindi cambiano scaglione e importo mensile di Assegno Unico spettante;

non serve domanda se la variazione è inferiore a 100 euro e quindi non cambia né lo scaglione né l'importo mensile dell'Assegno spettante.

Gli importi potranno quindi variare soltanto in base ad un nuovo ISEE o se cambia lo status familiare.

Chi non ha un ISEE in corso di validità dovrà presentare una nuova domanda, auto-certificando il reddito e la situazione familiare.

L'Assegno attuale scade il 28 febbraio 2023 e si potrà già richiedere il rinnovo dal 1° gennaio.

Con le novità della Manovra, a decorrere dal 2023 è prevista una maggiorazione (+50%), per i nuovi nati (per ciascun figlio di età inferiore a un anno, nel suo primo anno di vita) mentre per le famiglie numerose (almeno tre figli) la stessa maggiorazione si replica per tre annualità in riferimento ai figli da uno a tre anni, ma solo con ISEE fino a 40mila euro.

Diventa anche strutturale la maggiorazione per figli maggiorenni disabili a carico, per i quali sono stati previsti nel corso del 2022 nuovi importi più sostanziosi e che ora diventano permanenti.

Per il resto rimangono le consuete regole e importi, a cui però bisogna aggiungere la rivalutazione all'inflazione.

Per conoscere il tasso effettivo applicato, bisogna attendere apposita Circolare INPS.

Nel passaggio dal vecchio regime delle detrazioni, a parità di altre condizioni, per i nuclei bi-reddito l'Assegno unico è generalmente più favorevole per effetto della maggiorazione specifica, che però si applica soltanto fino ad una certa soglia: il vantaggio è dunque inferiore per livelli di reddito alti, in corrispondenza dei quali la maggiorazione si annulla.

La presenza di un patrimonio rilevante per l'ISEE (ossia superiore alle franchigie), pur a parità di reddito, penalizza il nucleo familiare più ricco ai fini dell'indicatore, determinando importi di AU più contenuti e quindi senza particolari vantaggi o svantaggi rispetto ad oggi.

In pratica, maggiore è il patrimonio e più numerosi sono i casi in cui si manifesta una perdita.

Il beneficio 2023 è dunque particolarmente generoso per famiglie numerose (con più di tre figli). In senso opposto, si rileva la penalizzazione in termini relativi per i nuclei in cui entrambi i genitori lavorano ed hanno un patrimonio immobiliare al di sopra delle franchigie ISEE, anche a parità di reddito.

Permessi retribuiti

Le principali novità dettate dal contratto dello scorso 16 novembre in materia di permessi retribuiti.
Non è più necessario che il dipendente spieghi quali sono le motivazioni poste a base della fruizione del permesso per ragioni personali o familiari e, tanto meno, non è necessaria la produzione di una documentazione.
Questo permesso può dal dirigente e/o dal responsabile essere negato, ma ciò è consentito solamente in modo formale e sulla base di una adeguata motivazione che deve fare riferimento a specifiche ragioni organizzative.
A questo permesso non possono sommarsene nella stessa giornate altri, fatti salvi quelli previsti dall'articolo 33 della legge 104/1992 per i dipendenti disabili e per l'assistenza ai congiunti disabili, quelli disciplinati dal Dlgs 151/2001 per la maternità e la paternità, a partire da quelli per il cd allattamento ed i permessi brevi.
La stessa disposizione è dettata anche per i permessi per visite mediche, esami clinici eccetera.
Anche in presenza del precedente contratto, l'Aran in via interpretativa era pervenuta alle stesse conclusioni.
I permessi fino a 8 giorni all'anno per concorsi ed esami possono essere utilizzati anche per la partecipazione ai colloqui di mobilità ed alle progressioni verticali. Quelli per lutto possono essere utilizzati in presenza di adeguate motivazioni anche oltre i 7 giorni previsti e comunque entro il mese successivo.
Rimane confermato sia che la durata è fissata in 3 giorni sia che non devono essere necessariamente utilizzati in modo continuativo. Quelli per il matrimonio possono essere goduti non più necessariamente entro i 45 giorni successivi l'evento, occorre cominciarne la fruizione entro tale arco temporale e si può concordare che essa si concluda anche oltre, ma solamente in presenza di eventi che abbiano resa impossibile la loro utilizzazione nell'arco temporale prima ricordato. I permessi per il diritto allo studio possono essere concessi anche per la partecipazione a corsi telematici, con il che viene formalizzata la lettura che l'Aran aveva già fornito sulla base delle precedenti norme contrattuali. I dipendenti che ne fruiscono devono fornire alla fine del corso di studio l'attestazione della loro utilizzazione per la partecipazione a lezioni e/o a concorsi. In mancanza, il dipendente può chiedere che siano considerati come ferie o come riposi compensativi in alternativa a considerare queste assenze alla stregua dei periodi di aspettativa non retribuita.

Personale, il programma dei fabbisogni resta competenza del consiglio

E' utile sottolineare che il Tuel (articolo 70, comma 4), nel rispetto di quanto previsto nel principio contabile applicato concernente la programmazione (allegato 4/1 al Dlgs 118/2011) qualifica il Ptfp come elemento costitutivo del Dup.
Il punto 8.2, lettera j, del principio contabile 4/1 prescrive che nel contenuto minimo della sezione operativa del Dup deve essere compresa la programmazione del fabbisogno del personale a livello triennale e annuale.
Lo stesso Dm Pa 132/2022, che definisce i contenuti del Piao, all' articolo 8, comma 1 ne impone la coerenza con i documenti di programmazione finanziaria, ossia con il Dup e con il bilancio di previsione che ne costituiscono il necessario presupposto.
Il Ptfp non può che continuare a essere approvato dal consiglio comunale quale strumento di programmazione finanziaria della sezione operativa del Dup, propedeutico al bilancio di previsione, e il suo integrale inserimento successivo nel Piao, con l' approvazione di questo, comporta solo il superamento del divieto di nuove assunzioni, di conferimento di incarichi di collaborazione e di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che hanno concorso alla mancata adozione.
Poiché la determinazione delle capacità assunzionali, relativamente alla quantificazione delle assumibilità, alle categorie, ai profili professionali delle assunzioni e ai tempi, e la dimostrazione della sostenibilità finanziaria costituisco elementi indispensabili della programmazione finanziaria, di competenza consiliare, alla competenza della giunta, con l' approvazione del Piao, potrebbero competere soltanto le scelte sulle modalità di effettuazione delle assunzioni.
Così almeno dovrebbe essere se si vogliono rispettare i principi contabili e le competenze programmatorie del consiglio. Non sarebbe superfluo un chiarimento del ministero per la Pa.

Indennità professionali degli educatori- nessun aggravio per il fondo risorse decentrate

Nessun aggravio per il fondo risorse decentrate dall'incremento indennitario disposto dall'articolo 94 del contratto 16 novembre 2022 in favore del personale educativo, docente e insegnante.

Questo l'importante chiarimento offerto dall'Aran con il recentissimo orientamento CFL 176.

Il nuovo contratto del Comparto delle Funzioni Locali prevede che l'indennità introdotta dall'articolo 37, comma 1, lettere c) e d) del contratto 6 luglio 1995, già incrementata a opera dell'articolo 6 del contratto 5 ottobre 2001 e dell'articolo 31, comma 7, del contratto 14 settembre 2000, subisca un ulteriore innalzamento di 200 euro annui lordi.

Il dubbio, sorgente dalla diversa allocazione del costo dell'indennità attualmente attribuita (a carico del bilancio la quota originaria, del fondo risorse decentrate i due incrementi), era in effetti sulla corretta collocazione del nuovo adeguamento.

L'Agenzia, sottolineando nel contempo che le somme in esame avranno decorrenza solo dalla data della riclassificazione del personale ovvero dal 1° aprile 2023, precisa che esse graveranno interamente a carico del bilancio, giacché «l contratto, nel prevedere l'incremento, non fa in alcun modo riferimento ad una copertura a carico del Fondo».

Il miglioramento economico riconosciuto al personale educativo, docente e insegnante del comparto, perciò, non avrà ripercussioni negative sul salario accessorio della restante parte dei dipendenti.

Con il CFL 177, l'Aran stabilisce che l'indennità riconosciuta nella misura di 64,56 euro annui lordi a favore del personale inquadrato nelle attuali categorie A e B1, a norma dell'articolo 4, comma 3, del contratto 16 luglio 1996, dovrà ancora essere corrisposta, a valle del processo di riclassificazione del personale, nonostante non sia stata espressamente riconfermata in seno al nuovo contratto.

Anche in questo caso, un dubbio lecito: la norma originaria disponeva infatti che tale indennità fosse transitoria, tanto che i contratti successivi avevano sempre dovuto riconfermarla.

Ultimo intervento quello del contratto 21 maggio 2018, che ne aveva previsto la persistenza all'articolo 70-septies.

Il silenzio del contratto del 16 novembre scorso, tecnicamente, sembrava sancire, forse proprio in ragione della prossima riclassificazione e della definitiva sparizione delle categorie, la fine di quell'attribuzione.

L'orientamento dell'Aran statuisce invece l'opposto: quella disciplina contrattuale «non essendo stata disapplicata o sostituita dal nuovo CCNL siglato in data 16.11.2022 è pienamente vigente.

Pertanto, continuerà ad essere erogata anche dopo l'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, ossia anche dopo il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione».

Il parere, infine, ricorda che anche questa indennità non è posta a carico del fondo per le risorse decentrate, ma dei bilanci degli enti.

Enti locali, ristrutturazione dei debiti solo se conviene più della liquidazione

Se si intende far partecipare un ente locale ad un accordo di ristrutturazione dei debiti è necessario fornire, il raffronto con lo scenario liquidatorio.

È il nuovo principio affermato dalla Corte dei conti umbra che, con deliberazione n. 64 del 13 luglio 2022, ha inoltre confermato l'esclusione dalla transazione fiscale dei tributi locali e ribadito la possibilità di adesione all'accordo di ristrutturazione dei debiti.

La decisione della Corte dei conti umbra si inserisce nel solco della delibera della Corte dei conti toscana n. 40 del 2 luglio del 2021.

I tributi locali non rientrano tra quelli che possono essere inseriti nella proposta di transazione fiscale e vanno pagati per intero.

Secondo la Corte dei conti toscana, questa soluzione renderebbe di fatto i tributi locali più garantiti di quelli erariali nonostante i primi siano assistiti da un grado di privilegio inferiore, con la conseguenza di rendere impossibile transigere crediti più garantiti a causa dell'obbligo di soddisfare per intero crediti assistiti da minori garanzie.

La Corte aveva quindi ritenuto pur al di fuori della transazione fiscale, i crediti (non solo fiscali) degli enti locali possano comunque essere oggetto di accordo, così da ridurne anche l'incidenza, nell'ambito del concordato preventivo o degli accordi ristrutturazione.

Proprio quest'ultimo, pertanto, potrebbe essere l'istituto a cui l'imprenditore potrà ricorrere per attenuare la pressione dei tributi e dei crediti degli enti locali i quali potranno partecipare all'accordo in qualità di aderenti accettando proposte di falcidia o dilazione che, altrimenti, non potrebbero essere inserite nella transazione fiscale.

Con la delibera del 13 luglio 2022 la Corte umbra ha introdotto però un ulteriore requisito sottolineando come l'eventuale partecipazione della Pa ad accordi per la ristrutturazione dei debiti corrisponda ad una attività vincolata all'interesse pubblico, che trova un discrimine nella convenienza dell'accordo rispetto all'alternativa liquidatoria o ad altre possibili soluzioni.

Tutte le volte in cui si intenda far partecipare un ente locale ad un accordo di ristrutturazione dei debiti si deve fornire, ancorché non richiesto dalla legge, la comparazione con lo scenario liquidatorio e si ritiene che tale comparazione debba essere obbligatoriamente certificata da un soggetto terzo e imparziale, quale l'attestatore sicché la pubblica amministrazione possa partecipare all'accordo, magari anche stralciando i tributi e gli altri crediti locali senza incorrere in possibili censure.

Si deve tuttavia aggiungere che il limite secondo il quale l'istituto della transazione fiscale è riservato ai soli tributi e contributi amministrati rispettivamente dalle agenzie fiscali e dagli enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie, con l'esclusione quindi dei tributi amministrati dagli enti locali, può essere derogato tutte le volte che i medesimi tributi locali siano attribuiti alla gestione diretta delle agenzie fiscali da una convenzione tra queste e l'ente locale.

Infatti l'articolo 57 del Dlgs 300/1999, prevede che «le Regioni e gli Enti locali possono attribuire alle agenzie fiscali, in tutto o in parte, la gestione delle funzioni ad essi spettanti, regolando con autonome convenzioni le modalità di svolgimento dei compiti e gli obblighi che ne conseguono».

In presenza di tale deroga, quindi, nella transazione fiscale potranno includersi anche i tributi locali in quanto attribuiti, mediante convenzione, alle agenzie fiscali.

Miglioramenti contrattuali del CCNL 2019/2021 per il personale cessato

Quesito

Per l'inserimento dei miglioramenti contrattuali del CCNL 2019/2021 per il personale cessato si chiede se risulta corretto procedere in tal senso nei seguenti n. 3 casi:

- dipendente cessato il 30.11.2019: inserimento su Nuova Passweb di una nuova pratica "Determinazione Pensione" con inserimento ultimo miglio alla cessazione e dei miglioramenti contrattuali con decorrenze 01.01.2020 e 01.01.2021;
- dipendente cessato il 31.03.2021: inserimento su Nuova Passweb di una nuova pratica "Determinazione Pensione" con inserimento ultimo miglio alla cessazione;
- dipendente cessato il 31.05.2022: inserimento su Nuova Passweb di una nuova pratica "Determinazione Pensione" con ultimo miglio alla cessazione.

Si chiede altresì se per ognuno dei tre casi prospettati va inserita successivamente la pratica di "Certificazione ultimo miglio per TFS".

Risposta

Anche il nuovo CCNL 2019/2020 prevede l'istituto dei Miglioramenti Contrattuali da applicare al personale cessato dal servizio nel periodo di riferimento dello stesso. Testualmente l'art. 77, comma 2, così recita:

"2. *I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, tenendo conto delle decorrenze e degli importi previsti dalle Tabelle D ed E, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto…..*"

L'inserimento dei Miglioramenti Contrattuali si realizza in PassWeb tramite la compilazione di nuovi Ultimo Miglio ai fini pensione: il primo con le retribuzioni, aggiornate al nuovo contratto, alla data di cessazione; i successivi alle ulteriori date previste per gli incrementi contrattuali qualora spettanti.

I primi due esempi citati nel quesito, pertanto, sono corretti.

Per quanto riguarda il terzo, invece, la data di cessazione, 31 maggio 2022, va oltre il periodo di vigenza del contratto, cioè oltre il 31.12.2021.

Per l'aggiornamento del trattamento pensionistico, in questo caso, l'ex dipendente dovrà attendere la stipula del successivo CCNL.

Per quanto riguarda l'aggiornamento relativo alla liquidazione del TFS, la recente Circolare INPS n. 125 del 04.11.2022, al paragrafo 3.6, si occupa del ricalcolo del TFS precisando che qualora le modifiche riguardassero solo i dati dell'Ultimo Miglio TFS si dovrà esclusivamente inviare, con lo strumento Nuova PassWeb, una nuova certificazione di Ultimo Miglio TFS, variando i dati del precedente inserito.

Ovviamente, l'inserimento dei nuovi Ultimo Miglio, sia ai fini pensione che TFS, deve prevedere la consueta certificazione e approvazione finale, sempre in PassWeb, da parte degli operatori dell'Ente.

Segretari comunali: con la Manovra 2023 aumentano le assunzioni

Una nuova norma inserita nella Legge di Bilancio garantisce un sostegno economico aggiuntivo ai Comuni fino a 5mila abitanti, relativamente alla spesa per il trattamento economico concesso ai segretari comunali a partire dal 2023 e fino al completamento del percorso di implementazione del PNRR nel 2026.

La norma rappresenta una boccata di ossigeno per le amministrazioni comunali in carenza di organico, soprattutto quelle che appartengono alla fascia C, ossia i Comuni fino a 3mila abitanti. Soltanto 2.168 amministrazioni su 7.904 hanno un segretario titolare.

Nelle sedi comunali di fascia C, su 2.422 ne risultano coperte 207.

La norma, nello specifico, prevede la destinazione delle risorse del Fondo assunzioni PNRR da 30 milioni di euro annui per favorire assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale, anche al fine di supportare gli oneri relativi al trattamento economico dei segretari comunali.

La norma, inoltre, amplia la platea dei segretari comunali iscritti all'Albo: in aggiunta ai 345 segretari che hanno superato il corso-concorso pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 9 novembre 2021, infatti, potranno iscriversi anche i borsisti non vincitori che abbiano raggiunto il punteggio minimo di idoneità.

Le risorse del Fondo saranno ripartite con Dpcm e potranno essere utilizzate anche per finanziare progetti di assistenza tecnica specialistica, sempre a beneficio dei piccoli Comuni.

Italia fanalino di coda del G20 per gli stipendi

Emerge dal Global Wage Report 2022-23 presentato dall'Ilo, Organizzazione internazionale del Lavoro, nel 2022 in termini reali gli stipendi sono più bassi del 12% rispetto al 2008. Si tratta della performance peggiore tra le economie del G20. Un trend discendente anche se meno accentuato lo mostrano anche Giappone (-2%) e Regno Unito (-4%):

Il Rapporto sui salari globali 2022-2023 stima che, nella prima metà del 2022, per la prima volta nel nuovo secolo, la crescita degli stipendi mensili globali è stata negativa: -0,9% in termini reali nella prima metà del 2022 con conseguenze particolarmente gravi per le famiglie a basso reddito. Tra le economie avanzate del G20, si stima che nella prima metà del 2022 la crescita delle retribuzioni reali sia scesa del 2,2%, mentre nei paesi emergenti del G20 i salari reali sono cresciuti dello 0,8%: il 2,6% in meno rispetto al 2019, l'anno precedente alla pandemia del COVID-19. Il direttore Ggenerale dell'Ilo ha commentato:"Le molteplici crisi globali che stiamo affrontando hanno portato a un calo degli stipendi reali. Ha messo decine di milioni di lavoratori in una situazione disastrosa mentre affrontano crescenti incertezze. La disparità di reddito e la povertà aumenteranno se il potere d'acquisto dei più poveri non viene mantenuto.

Ciò potrebbe alimentare ulteriori disordini sociali in tutto il mondo e minare l'obiettivo di raggiungere la prosperità e la pace per tutti". Ha inoltre sottolineato che "famiglie che sono state costrette ad indebitarsi per sbarcare il lunario durante la crisi Covid ora affrontano il doppio fardello di rimborsare i propri debiti a tassi di interesse più elevati pur guadagnando redditi inferiori.In assenza di politiche compensative, si legge, il deterioramento dei redditi reali dei lavoratori dovrebbe continuare e portare a un calo aggregato della domanda. Ciò aumenterebbe la probabilità di una recessione più profonda, un rischio che sta già peggiorando a causa delle politiche monetarie restrittive adottate dalle banche centrali nei loro sforzi per abbattere l'inflazione".

Per quanto riguarda l'Italia, spiega il direttore dell'Ufficio Ilo per l'Italia :"La ripresa dal COVID-19 che si stava realizzando nel mondo del lavoro in Italia e su scala globale è stata compromessa dall'attuale grave crisi inflazionistica.

Insieme al rallentamento della crescita economica, la crisi attuale sta aggravando la situazione dei salari reali in Italia e nel mondo. In questo contesto, è necessario adottare, attraverso il dialogo sociale, delle politiche e misure di supporto al tenore di vita di lavoratori e famiglie, politiche salariali attraverso la contrattazione collettiva, unitamente a misure dirette alle famiglie meno abbienti. È inoltre fondamentale rafforzare le competenze di lavoratrici e lavoratori attraverso l'istruzione e la formazione lungo l'arco della vita e adottare strategie integrate per ridurre il divario salariale di genere". Se l'Italia arretra, l'Australia e la Repubblica della Corea mostrano una crescita dei salari reali in forte aumento nel periodo 2008-2022. Tra le economie emergenti del G20 – scrive l'Ilo – la Cina continua a dominare la classifica della crescita dei salari reali, con stime che mostrano che i salari mensili lì nel 2022 erano circa 2,6 volte il loro valore reale in 2008. Ad eccezione del Messico, nel 2022 tutti gli emergenti del G20 mostrano stipendi mensili medi che sono superiori in termini reali rispetto al 2008.Nonostante una crescita salariale più rapida tra le economie emergenti del G20, prosegue l'Organizzazione, "esiste ancora un divario significativo tra il loro livello medio di salari reali e quello delle economie avanzate del G20. Trasformando i salari medi dei paesi del G20 in dollari Usa ai tassi di cambio basati sulla parità di potere d'acquisto si ha un salario medio semplice di circa 4.000 dollari al mese nelle economie avanzate e circa 1.800 al mese nelle economie emergenti". Il rapporto mostra che nella prima metà del 2022 l'inflazione è aumentata proporzionalmente più velocemente nei paesi ad alto reddito rispetto a quelli a basso e medio reddito, determinando le seguenti tendenze regionali dei salari reali.

Esecutivo Nazionale UIL 30 novembre 2022

Si è svolta questa mattina la riunione dell'Esecutivo nazionale che, dopo un lungo e approfondito dibattito, ha approvato all'unanimità il seguente documento.

Nel corso dell'incontro con il Presidente del consiglio dello scorso 9 novembre, la UIL aveva avanzato precise proposte, in coerenza con tutte le piattaforme elaborate unitariamente con CISL e CGIL, sull'insieme dei temi del lavoro, economici e sociali del Paese.

In particolare, la UIL aveva richiesto, per sostenere i redditi delle lavoratrici, dei lavoratori e dei pensionati, un taglio del cuneo fisale, la detassazione delle tredicesime, la detassazione degli aumenti contrattuali e la detassazione degli accordi di secondo livello.

Su queste e su altre richieste la legge di bilancio non dà risposte significative.

L'aumento dei voucher a 10.000 euro e l'allargamento della platea dei prestatori sono un fatto gravissimo che precarizza i rapporti di lavoro, riduce tutele e diritti e indebolisce la contrattazione in settori strategici per l'economia dell'Italia.

La legge di bilancio, poi, contiene molte scelte che la UIL giudica sbagliate.

In particolare, l'estensione della flat tax fino a 85.000 euro, l'ennesimo condono fiscale, l'aumento del tetto all'utilizzo del contante, l'esenzione dell'uso del pos fino a 60 euro.

La legge di bilancio depotenzia la tassa sugli extra profitti, riducendo la platea delle aziende a cui si applica, da 11.000 a 7.000, con conseguente riduzione del gettito da 12 miliardi previsti dal precedente governo a 2,2, miliardi.

La UIL giudica iniquo il blocco della rivalutazione per le pensioni fino a 4 volte il minimo, con un danno rilevante per i pensionati italiani.

La legge di bilancio non introduce una flessibilità diffusa di accesso alla pensione, mentre quota 103 risponde in minima parte alle legittime aspettative dei lavoratori precoci.

La manovra, poi, non affronta il tema delle future pensioni dei giovani e modifica opzione donna in direzione peggiorativa.

Nella manovra, anche misure in apparenza vantaggiose per le donne in realtà nascondono effetti negativi.

La UIL ritiene sbagliata l'abolizione del Reddito di cittadinanza.

La manovra, inoltre, non è legata agli obiettivi di transizione ecologica previsti nel PNRR.

Gli interventi giusti a sostegno delle aziende devono essere legati a condizionalità per una buona e stabile occupazione e al rispetto dei contratti.

Mancano risorse per investimenti nella scuola, nella ricerca e nella sanità, che sono settori strategici per lo sviluppo del Paese.

La legge di bilancio non destina risorse al Mezzogiorno necessarie a ridurre drasticamente il divario con il resto del Paese.

Per sostenere le piattaforme unitarie sul lavoro, fisco e welfare anche oltre la manovra e per chiedere al governo di modificare le scelte in corso di discussione in Parlamento, la UIL chiede a CISL e CGIL di avviare un percorso di mobilitazione regionale e\o territoriale e di categorie sui posti di lavoro.

Percorso da articolare in accordo con i territori e non escludendo nessuno degli strumenti di mobilitazione sindacali. Roma, 30 novembre 2022

Posizioni organizzative, dal nuovo contratto nessuna riparametrazione automatica

La trasformazione degli incarichi di posizione organizzativa in elevate qualificazioni (EQ), imposto dal contratto del Comparto delle Funzioni Locali siglato il 16 novembre scorso, non comporterà alcuna automatica riparametrazione del valore loro attribuito a titolo di indennità di posizione.
Questo il contenuto del parere CFL 178 rilasciato dall'Aran sull'applicazione del nuovo contratto collettivo. L'Agenzia rammenta innanzitutto che gli incarichi di EQ, che a norma dell'articolo 16 del nuovo contratto prenderanno il posto delle attuali posizioni organizzative, vedranno la luce solo dal 1° aprile dell'anno prossimo, decorrenza del complessivo disegno di riclassificazione del personale del Comparto di cui all'articolo 13.
Inoltre, prosegue il parere, il comma 3 dell'articolo 13 si pone come norma transitoria, disponendo che, in prima applicazione gli incarichi di posizione organizzativa in essere dovranno essere automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ.
Ciò detto, in un contesto nel quale le differenze tra vecchio e nuovo inquadramento appaiono, in linea generale, assai sfumate, l'articolo 17, comma 2, del contratto eleva l'importo massimo attribuibile alle figure in esame dagli attuali 16.000 a 18.000 euro annui.
Con ciò, però, non si concretizza alcun automatismo nella loro valorizzazione economica e gli enti non saranno tenuti a rideterminare l'importo attualmente attribuito in ragione del passaggio alla nuova classificazione. Un simile processo, attesa la discrezionalità delle amministrazioni nel determinare lo stanziamento destinato al trattamento accessorio delle Op e domani delle EQ, potrà essere invece previsto autonomamente da ciascun ente a valle del passaggio al nuovo regime.
In effetti, sottolinea il parere, «gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli artt. 13 e ss. del Ccnl del 21 maggio 2018, proseguiranno fino alla naturale scadenza, con i valori di retribuzione di posizione in essere e senza alcuna riparametrazione degli stessi».
Il possibile incremento del valore delle indennità riconosciute al personale in commento, peraltro, incrocia l'annosa questione del rispetto del limite al trattamento accessorio, ex articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017.
Attualmente, resta fermo che le somme destinate alle posizioni organizzative e alle future EQ scontano il tetto 2016 unitamente alle altre voci che vi soggiacciono.
Si aggiunga che ad oggi, a differenza di quanto accaduto nel 2018, quando con l'articolo 11-bis comma 2 del Dl 135/2018, si consentì di incrementare il valore destinato a quel personale derogando al limite a fronte della rinuncia a quota parte delle proprie capacità assunzionali, non esiste una norma che consenta di replicare lo stesso comportamento.

Chi, come e quando beneficia di quota 103

Possono avvalersi del prepensionamento con "quota 103 tutti i lavoratori, dipendenti e autonomi, inclusi i parasubordinati (co.co.co., professionisti senza cassa e altri lavoratori iscritti alla gestione separata dell' Inps), del settore privato e pubblico.
Ai fini del conseguimento del diritto alla pensione con quota 103, chi risulti iscritto a due o più gestioni previdenziali dell' Inps (sono escluse le casse di previdenza dei professionisti), può cumulare gli anni di contribuzione che ha maturato presso le singole gestioni, purché relativi a periodi non coincidenti.
La facoltà è concessa in base alle regole del cosiddetto cumulo contributivo.
Con quota 103 operano le "finestre": la decorrenza della pensione, cioè, è ritardata rispetto al momento di maturazione del diritto.
In particolare, sono previste le seguenti decorrenze:
- dopo tre mesi dalla maturazione dei requisiti, per i lavoratori del settore privato; che vuol dire, in particolare, decorrenza dal 1° aprile 2023 per quelli che maturano quota 103 entro il 31 dicembre 2022;
- dopo una finestra di sei mesi dalla maturazione dei requisiti, ma non prima del 1° agosto 2023, per i dipendenti pubblici.

I dipendenti pubblici devono formulare domanda di collocamento a riposo con preavviso di sei mesi.
Per i lavoratori del comparto scuola valgono le regole ordinarie (art. 59, l.n. 449/1997).
Ossia, la cessazione dal servizio e la decorrenza della pensione hanno effetto dalla data d' inizio dell' anno scolastico o accademico dell' anno in cui vengono maturati i requisiti.

Si preparano blocchi alla contrattazione e alle assunzioni?

Sentiamo da oltre un anno che l'intento, anche in vista della necessità di attuare presto e bene il Pnrr, è quello di 'potenziare' la pubblica amministrazione, assumendo giovani competenti, per introdurre professionalità nuove.

Per questo, quindi, si sono riformati i concorsi, così da consentire di tornare ad incrementare gli organici.

Altrettanto entuasiastici sono i commenti per la tornata di Ccnl che a partire da maggio 2022 sono stati sottoscritti

Analizzando la situazione con maggiori meditazione e consapevolezza, le cose non sono poi così entusiasmanti.

In quanto ai Ccnl, non dovrebbe, infatti, sfuggire che sono contratti scaduti.

Infatti, nel 2022 si stanno sottoscrivendo contratti collettivi relativi al triennio 2019-2021.

I Ccnl si rivelano efficaci ed efficienti se intervengano prima che scada il triennio di riferimento.

Sempre analizzando i fatti, si è scoperto che le varie riforme dei concorsi da un lato ancora non si sono potute dipanare pienamente, sicchè gli effetti di velocizzazione e semplificazione sono da dimostrare.

Nei fatti, ancora a fine 2022, dunque, la PA resta ancora popolata da dipendenti la cui età media è di 50 anni, la carriera resta saldamente vischiosa (il Ccnl del comparto Funzioni Locali non ha nemmeno introdotto l'area delle elevate qualifiche), il numero ancora calante, poiché siamo ancora in pieno boom delle cessazioni dovute all'enorme quantità di dipendenti assunti a fine anni '70, inizio anni '80 del secolo scorso, mentre le nuove assunzioni non tengono il passo delle cessazioni.

Ma, queste constatazioni non sono sufficienti.

Per capire se i prossimi anni saranno o meno un ritorno all'era del 2004-2015, fatta di tetti o blocchi alle assunzioni e di 'fermo' alla contrattazione collettiva è necessario osservare cosa dispongono la NaDef e il Documento programmatico di bilancio 2023.

Si riscontra che alla voce 'Redditi da lavoro dipendente', che somma la spesa pubblica connessa ai dipendenti pubblici, vi è tra 2021 e 2022 un bel salto di spesa, dovuto proprio al ritardato rinnovo dei contratti.

Ma, dal 2022 in poi la spesa assoluta di tale voce continua a scendere.

Se la rapportiamo al Pil nominale tendenziale, vediamo che la spesa per i dipendenti pubblici è progressivamente calante: 2021 2022 2023 2024 2025 9,91% 9,93% 9,45% 8,97% 8,71%

Inoltre riscontriamo come il Documento programmatico di bilancio 2023, per gli anni 2022 e 2023 rispetti pedissequamente le indicazioni della Nadef.

Insomma, i documenti di politica economica generale del precedente e dell'attuale Governo predono una 'calma piatta' per la spesa del personale pubblico almeno fino al 2025, almeno sul piano dei valori assoluti ed una progressiva riduzione nel rapporto rispetto al Pil.

Simmetricamente, se si guarda alla voce della NaDef 'Interessi passivi' si nota come in pochi anni aumentino di quasi ben 20 miliardi.

Insomma, la situazione economica è tutt'altro che florida.

E se il Pil in valore assoluti si prevede che aumenti, ciò è dovuto al calcolo degli effetti dell'inflazione a due cifre.

Ecco perché accade che la spesa del personale pubblico pur abbassandosi poco negli anni, sprofonda, invece, nel rapporto col Pil.

Insomma, per far quadrare i conti pare proprio che gli unici modi per garantire una spesa del personale progressivamente in riduzione rispetto al Pil e che non cresca in valori assoluti sono: **un blocco della contrattazione; un tetto alle assunzioni:** non è possibile aumentare di troppo il personale pubblico, perché altrimenti la spesa salirebbe troppo e quindi, occorre comunque contenere le assunzioni entro le corrispondenti cessazioni.

Si tratta, nella sostanza, esattamente delle politiche messe in atto in particolare a partire dal 2010 con la ben nota manovra disposta col d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

Forse, adesso è troppo presto per parlarne.

Staremo a vedere.

Intanto, tuttavia, i numeri dei documenti di politica economica anche inviati alla Ue (come Documento programmatico di bilancio 2023) parlano chiaro.

Legittimo il licenziamento del dipendente per falsa attestazione in servizio anche se in pendenza del procedimento penale

Un ente locale ha applicato nei confronti di un dipendente la sanzione massima del licenziamento
La sanzione disciplinare comminata, che tiene conto anche di precedenti procedimenti disciplinari a carico del dipendente, deriva all'applicazione dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera a), del Dlgs 165/2001, il quale prevede la sanzione disciplinare del licenziamento nel caso di falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente. Il dipendente ha fondato la sua difesa sul presupposto che l'ente non avrebbe potuto contestare una falsa attestazione della presenza in ufficio sulla base delle sole valutazioni contenute nell'ordinanza del Gip e che soltanto il giudicato penale avrebbe potuto produrre effetti determinanti nei giudizi disciplinari o comunque nei giudizi civili. Per la Cassazione sentenza n. 32611/2022 l'intenzionalità certa e la gravità del comportamento del dipendente, accertata in fase istruttoria dall'ufficio per i procedimenti disciplinari con una certa oggettività (vide riprese, relazioni sui pedinamenti e dati dei badge), tale da integrare la fattispecie penalmente rilevante, sono da ritenersi ragioni idonee a giustificare la congruità della sanzione disciplinare impartita al dipendente.
La sanzione del licenziamento, riconducibile dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera a), del Dlgs 165/2001, è suffragata da una «grave illiceità» del comportamento (stante il reiterarsi della condotta fraudolenta in molteplici giorni) e l'esistenza di una certa intenzionalità, come dimostrano le indagini condotte. Pertanto, non sono gli elementi desunti dall'ordinanza resa in sede penale ad aver determinato il presupposto del licenziamento ma l'aver dimostrato nel procedimento disciplinare, in un'analisi completa di dati oggettivi e di atteggiamenti soggettivi, che l'accaduto fosse di gravità massima tale da non consentire l'applicazione di diversa sanzione.

Concorsi pubblici anche da remoto e in videoconferenza

Le prove scritte e orali dei concorsi pubblici potranno svolgersi da remoto anche nella fase post emergenza Covid, come previsto dalla riforma che ha ottenuto l'approvazione anche della Conferenza Unificata Stato-Regioni.
Convocata in seduta ordinaria mercoledì 30 novembre 2022, la Conferenza ha accolto le richieste relative alle modalità di svolgimento delle prove concorsuali avanzate dagli Enti locali, accogliendo anche il parere favorevole allo svolgimento a distanza da parte dell'ANCI.
Lo schema di decreto che modifica il precedente decreto del Presidente della Repubblica del 9 maggio 1994, n. 487, è focalizzato sulle "Norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi".
Le prove dei concorsi pubblici, stando alle anticipazioni, potranno continuare a svolgersi da remoto per quanto riguarda gli scritti, mentre gli orali potranno avvenire in modalità videoconferenza quindi con:
- procedure telematiche da remoto in sedi decentrate per le prove scritte;
- in videoconferenza per le prove orali.
Questo anche considerando la fine della situazione di emergenza dovuta alla pandemia da Covid.
Altre novità riguardano l'introduzione di specifiche forme di tutela in merito alla partecipazione alle prove da parte di donne in gravidanza o allattamento, così come dei candidati con disturbi specifici.
L'obiettivo di questa misura è sia quello di incentivare la digitalizzazione sia di ottenere un risparmio economico.
Ora la riforma passa al vaglio del Consiglio di Stato e potrà poi essere firmata dal Presidente della Repubblica per la pubblicazione in Gazzetta ufficiale

Nuovo fondo risorse decentrate- art. 79 comma 1 lett.d)

Con riferimento alla corretta applicazione dell'art. 79 "Fondo risorse decentrate: costituzione" del nuovo CCNL 16.11.2022, l'incremento previsto al comma 1 lett. d) in che annualità va a regime? Ed ancora, a quale data viene fotografato il personale in servizio?

L'aran con parere CFL174 evidenzia che atteso che la ratio dell'incremento in esame è quella di neutralizzare l'effetto degli incrementi stipendiali sui valori delle progressioni che gravano sul Fondo, una volta pagati gli incrementi con le decorrenze previste nella Tabella D, afferenti al 2019, 2020 e al 2021, nonché gli arretrati 2022, l'importo di incremento - a regime - sulle risorse stabili dell'anno 2023 sarà pari alle differenze tra gli incrementi a regime (1.1.2021) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali.

A titolo del tutto esemplificativo, si riporta una tabella che effettua il calcolo per un ente tipo:

Con riferimento alla tabella, si chiarisce che:

Posizione economica[1]	[1] Unità di personale al 1/1/2021[2]	[2] Incremento a regime previsto per la posizione economica[3]	[3] Incremento a regime previsto per la posizione economica iniziale[3]	[4]=[2]-[3] Differenza mese	[5]=[4]x13 Differenza anno	[6]=[5]x[1] Somme che incrementano il Fondo
D7*	0	104,28	83,80	20,48	266,24	0,00
D7	1	104,28	72,80	31,48	409,24	409,24
D6*	2	97,50	83,80	13,70	178,10	356,20
D6	18	97,50	72,80	24,70	321,10	5.779,80
D5*	1	91,20	83,80	7,40	96,20	96,20
D5	16	91,20	72,80	18,40	239,20	3.827,20
D4*	2	87,30	83,80	3,50	45,50	91,00
D4	15	87,30	72,80	14,50	188,50	2.827,50
D3*	3	83,80	83,80	0,00	0,00	0,00
D3	18	83,80	72,80	11,00	143,00	2.574,00
D2	18	76,40	72,80	3,60	46,80	842,40
D1	20	72,80	72,80	0,00	0,00	0,00
C6	2	92,65	66,90	25,75	334,75	669,50
C5	62	75,40	66,90	8,50	110,50	6.851,00
C4	27	72,70	66,90	5,80	75,40	2.035,80
C3	26	70,50	66,90	3,60	46,80	1.216,80
C2	31	68,50	66,90	1,60	20,80	644,80
C1	47	66,90	66,90	0,00	0,00	0,00
B8*	0	89,51	62,70	26,81	348,53	0,00
B8	1	89,51	59,30	30,21	392,73	392,73
B7*	2	68,40	62,70	5,70	74,10	148,20
B7	20	68,40	59,30	9,10	118,30	2.366,00
B6*	2	65,90	62,70	3,20	41,60	83,20
B6	13	65,90	59,30	6,60	85,80	1.115,40
B5*	1	64,70	62,70	2,00	26,00	26,00
B5	15	64,70	59,30	5,40	70,20	1.053,00
B4*	2	63,70	62,70	1,00	13,00	26,00
B4	15	63,70	59,30	4,40	57,20	858,00
B3*	4	62,70	62,70	0,00	0,00	0,00
B3	16	62,70	59,30	3,40	44,20	707,20
B2	10	60,30	59,30	1,00	13,00	130,00
B1	17	59,30	59,30	0,00	0,00	0,00
A6	0	84,58	56,10	28,48	370,24	0,00
A5	6	60,40	56,10	4,30	55,90	335,40
A4	2	59,10	56,10	3,00	39,00	78,00
A3	2	58,10	56,10	2,00	26,00	52,00
A2	2	56,90	56,10	0,80	10,40	20,80
A1	6	56,10	56,10	0,00	0,00	0,00
Totale	445					35.613,37

(1) Sono indicate con asterisco le posizioni economiche corrispondenti ai D3 giuridici e ai B3 giuridici.

(2) Le unità di personale sono del tutto esemplificative. Ciascun ente dovrà fare i conteggi scrivendo in questa colonna le proprie unità di personale.

(3) Incrementi decorrenti da 1/1/2021 (si veda tabella D del CCNL)

la colonna 1, riporta le unità di personale al 1/1/2021, senza tener conto della percentuale di part-time; nelle unità di personale sono inclusi "comandati-out" e sono esclusi "comandati-in"; sono inoltre incluse persone in aspettativa o congedo non retribuiti o parzialmente retribuiti;

la colonna 2 e la colonna 3 riportano gli incrementi a regime (da tabella D);

la colonna 4 e la colonna 5 riportano le differenze tra incremento a regime riconosciuto alla specifica posizione economica e incremento a regime riconosciuto alla posizione economica iniziale, rispettivamente su base mensile e su base annua;

la colonna 6 riporta le somme risultanti - ottenute moltiplicando le differenze su base annua per le unità di personale - con evidenza del totale delle stesse, che costituisce l'incremento della parte stabile del Fondo ai sensi dell'art. 79, comma 1, lett. d) del CCNL, con decorrenza 1/1/2021.

Nuovo fondo risorse decentrate- art. 79 comma 1bis)

Con riferimento alla corretta applicazione dell'art. 79 "Fondo risorse decentrate: costituzione" del nuovo CCNL 16.11.2022 si chiede quale sia la decorrenza dell'incremento previsto al comma 1 bis) e a quale platea debba farsi riferimento per il calcolo delle risorse?

L'ARAN con parere CFL 175 evidenzia che le risorse da conteggiare in aumento della parte stabile del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 79, comma 1-bis vanno calcolate con riferimento alle unità di personale D3 giuridico e B3 giuridico in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione (1° aprile 2023).

In particolare occorre conteggiare la differenza D3-D1 e la differenza B3-B1.

Tali differenze vanno moltiplicate per le rispettive unità di personale D3 giuridico e B3 giuridico. D o - vendo garantire la neutralità finanziaria dell'operazione, nel calcolo si tiene conto della percentuale di part-time.

Come funziona l'incentivo che ritarda la pensione e aumenta lo stipendio

Una delle novità previste dalla Legge di Bilancio 2023 è il cosiddetto bonus Maroni.

Questo incentivo, originariamente, era previsto dalla Legge n 243/2004 e serviva per contenere le spese previdenziali.

La misura era rivolta a quei lavoratori dipendenti che, pur essendo in possesso dei requisiti minimi per andare in pensione, decidono di continuare a lavorare.

I dipendenti, che dovessero optare per questa soluzione, hanno la possibilità di beneficiare di uno stipendio netto che comprende anche la quota dei contributi dovuti all'Inps.

Questo costo è generalmente pari al 9,19%.

Ricordiamo che i dipendenti, a partire dal 2023, avranno la possibilità di accedere ad una nuova forma di pensione anticipata, Quota 103, che andrà a sostituire Quota 102.

Sostanzialmente questo significa che, quanti matureranno i requisiti per andare in pensione nel 2023 con Quota 103, potranno scegliere di continuare a lavorare ed incassare in busta paga i contributi previdenziali.

Le somme non versate all'Inps da parte dell'azienda, saranno riconosciute direttamente ai lavoratori.

Per i datori di lavori non ci saranno sostanziali cambiamenti, perché continueranno a pagare lo stipendio lordo dello stesso importo.

Il lavoratore, invece, riceverà uno stipendio più alto, perché si vedrà riconosciuta l'intera somma destinata alla contribuzione.

Attenzione, però, il lavoratore beneficia sì di una decontribuzione in busta paga, ma accetta l'importo dell'assegno previdenziale maturato fino a quel momento.

In sintesi, questo significa che l'importo della pensione sarà pari a quello maturato al momento della prima scadenza utile per il pensionamento.

Tredicesima pensione e stipendio pignorabile: in quale misura

La tredicesima è pignorabile al pari della retribuzione mensile, essendo la tredicesima calcolata proprio sulla base di quest'ultima.

Questo significa che, nonostante venga versata in maniera differita a fine anno, in base alle somme maturate ogni mese dal lavoratore, alla tredicesima mensilità si applica la medesima disciplina vigente in tema di pignorabilità dello stipendio.

A porre un limite alla pignorabilità dello stipendio è il codice di procedura civile, per garantire al lavoratore l'intangibilità del cosiddetto minimo vitale.

Tale minimo vitale impignorabile previsto dalla legge è pari a:

- tre volte l'assegno sociale in caso di somme dovute a titolo di stipendio, salario o altre indennità relative al rapporto di impiego accreditate sul conto bancario o postale intestato al debitore, quando l'accredito sia stato effettuato in data anteriore al pignoramento;
- un ammontare corrispondente alla misura massima mensile dell'assegno sociale aumentato della metà, quando l'accredito avviene alla data del pignoramento o successivamente.

Ad essere pignorabili sono quindi le somme eccedenti tale minimo vitale compresi gli emolumenti percepiti dal lavoratore: dunque, nella pignorabilità secondo i limiti di legge volti a garantire la sopravvivenza del debitore rientra anche la tredicesima mensilità.

Sull'importo del minimo vitale è intervenuto di recente il Governo, che ha portato la soglia di impignorabilità delle pensioni a mille euro, senza tuttavia intervenire sullo stipendio e quindi neppure sulla tredicesima.

Diverso il discorso per la tredicesima pensione, che si adegua alla nuova soglia: per i pensionati, vale pertanto il nuovo limite di impignorabilità anche per la loro pensione.

La trattenuta INPS sul cedolino di dicembre 2022 con pensione e tredicesima, dunque, dipende dall'importo dell'emolumento e da quello della quota pignorata. Di norma, la quota di pensione pignorabile è pari a:

1/10 se la pensione non supera 2.500 euro;
1/7 se la pensione supera 2.500 euro, ma non supera 5.000 euro;
1/5 se la pensione supera 5.000 euro.

Costituzione del rapporto di lavoro: conservazione del posto

L'ARAN con parere CFL171 risponde a una specifica richiesta

Un dipendente di un Comune A, vincitore di un concorso in un Comune B, dopo aver preso servizio in quest'ultimo Comune vince un concorso in un ulteriore Comune C.

Si dimette dal Comune B, dopo solo 2 mesi, prima della scadenza del periodo di prova, mantiene nei confronti dell'Ente A o B la tutela di cui di cui al all'art. 25 comma 10 (conservazione del posto) del nuovo CCNL comparto Funzioni Locali del 16.11.2022?

La norma, in continuità con la previgente disciplina (art. 20 CCNL 21.05.2018) riconosce in capo al dipendente a tempo indeterminato che sia risultato vincitore di concorso o comunque che sia stato assunto a seguito di scorrimento di graduatoria, durante il periodo di prova, il diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista.

Secondo la richiamata previsione, pertanto, la tutela, della conservazione del posto, può essere vantata nei confronti dell'ente di appartenenza dal dipendente vincitore presso un secondo amministrazione pubblica, solo limitatamente alla durata del periodo di prova stabilito presso quest'ultima.

Qualora il lavoratore abbia risolto, con formali dimissioni presentate durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro presso la seconda amministrazione a seguito di vincita di concorso presso un terzo comune, lo stesso non potrà conservare il diritto presso l'ente di provenienza ma, diversamente, potrà avvalersi della tutela solo nei confronti del secondo comune a condizione che sussistano i presupposti di cui all'art. 25, comma 10.

La tutela verso il primo ente di appartenenza potrà essere garantita nel solo caso in cui il lavoratore in questione, prima di accettare la presa in servizio nel terzo ente, abbia chiesto di rientrare in servizio presso il predetto ente originario, recedendo dal rapporto di lavoro con il secondo ente.

Solo dopo il rientro nel primo ente, potrebbe accettare la presa in servizio nel terzo ente, vedendosi garantita la tutela del periodo di prova.

Ricordiamo, comunque, che il lavoratore ha sempre a disposizione l'istituto di cui all'art. 26 del nuovo CCNL del 16.11.2022 della "Ricostituzione del rapporto di lavoro".

Indennità di "Condizioni lavoro e cumulabilità

L'ARAN con parere CFL172 risponde a una specifica richiesta.

La specifica indennità di "Condizioni lavoro" di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 che non è stata disapplicata per effetto del nuovo CCNL del 16.11.2022, con quale altra indennità è cumulabile sulla base del nuovo quadro contrattuale? In particolare è ancora incompatibile con l'indennità di "Servizio Esterno" di cui all'art. 100 del nuovo CCNL?

Si conferma che la disciplina dell'indennità di "Condizioni lavoro" di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 non è stata disapplicata per effetto del nuovo CCNL del 16.11.2022.

Il nuovo CCNL con l'art. 84 bis è intervenuto soltanto nel rideterminare il valore massimo di detta indennità, portato ad € 15,00.

Per quanto riguarda il regime di cumulabilità della stessa con altre fattispecie indennitarie, rimane ferma la disciplina contenuta all'art. 70 bis sopra richiamato, ma con la precisazione che nella nuova disciplina dell'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 è stata esplicitamente espunta l'incumulabilità con l'indennità di condizioni lavoro.

Rimane comunque fermo il principio per cui uno stesso disagio non può essere indennizzato con due o più causali diverse.

Bonus stipendi pubblici in Manovra: +1,5% per il 2023

I dipendenti pubblici riceveranno una somma aggiuntiva in busta paga pari all'1,5% dello stipendio, corrisposto esclusivamente per l'anno prossimo.
La misura, come si legge nel testo del disegno di legge di Bilancio, si configura come:
un emolumento accessorio una tantum, da corrispondere per tredici mensilità, da determinarsi nella misura dell'1,5 per cento dello stipendio con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza.
Il bonus, specifica la relazione tecnica alla Manovra, non è computabile agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso, del TFR nonché di quella prevista dall' articolo 2122 del codice civile (indennità in caso di morte).
La norma prevede per tutto il pubblico impiego un aumento pari all'1,5% dello stipendio che, secondo i calcoli della UIL (in audizione sulla Manovra in commissione Bilancio) si traduce in media a 15 euro per dipendente.
Si tratta, par di capire, di una somma prevista per coprire i periodi in cui non è ancora stato rinnovato il contratto.
Il bonus dipendenti pubblici si aggiunge pertanto all'indennità di vacanza contrattuale già in erogazione, e «corrisponde a circa tre volte l'indennità di vacanza contrattuale», attualmente pari allo 0,5 % degli stipendi tabellari, mentre il bonus è dell'1,5% .
Sostanzialmente, si tratta di un correttivo rispetto all'indennità stabilita nella Manovra dello scorso anno, che tuttavia non recupera l'inflazione.
Quest'ultima al momento è a due cifre e (per fare un paragone) ai fini della perequazione pensioni 2023 è calcolata al 7,3%.
I dipendenti pubblici, sostanzialmente, nel 2023 recupereranno il 2%.

Si evidenzia infine che il suddetto importo - comprensivo degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'IRAP rientra nell'importo complessivo massimo destinato, in ciascun anno del triennio di riferimento, al rinnovo dei contratti del pubblico impiego.

Sistema di classificazione: tutela economica

L'ARAN con parere CFL168 risponde a una specifica richiesta

La specifica tutela prevista all'art. 12, comma 8 del CCNL del 21 maggio 2018 del comparto è estensibile a dipendenti interni utilmente collocati in una graduatoria di un concorso pubblico bandito senza riserva gli interni?

Per quanto di competenza, limitatamente alla corretta interpretazione della disciplina contrattuale di cui all'art. 12, comma 8 del CCNL del 21 maggio 2018, si può solo evidenziare che la tutela economica ivi prevista è limitata alle fattispecie di passaggio tra categorie (o acquisizione dei profili inquadrati in B3) effettuate ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D. Lgs n. 75/2017.

Analoga disposizione è prevista all'art. 15, comma 3, del nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali siglato il 16.11.2022 che, relativamente all'istituto delle "Progressioni tra aree", (che andrà in vigore dal 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione finale del CCNL) dispone "3. Al dipendente viene attribuito il tabellare inziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare inziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area"

Niente incentivi per funzioni tecniche se non sono passati dal Fondo risorse decentrate

La mancata inclusione nel fondo per le risorse decentrate degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del Codice dei contratti pubblici, determina l'impossibilità di erogarli.

Lo sostiene la Seziona regionale della Corte dei conti per l'Emilia Romagna con la delibera n. 182/2022.

In effetti alcuni enti locali procedono con la liquidazione degli incentivi per funzioni tecniche al personale senza che gli stessi siano transitati dal fondo per le risorse decentrate asserendo che detti incentivi sono riferiti a spese d'investimento e perciò scollegati dalla spesa di personale, considerata anche la loro neutralità ai fini di rispetto del limite di spesa del trattamento accessorio e premiale del personale.

Ad avviso dei Magistrati contabili emiliani, invece, l'esclusione, ai fini di verifica del rispetto del limite di spesa, non implica che gli incentivi programmati non debbano essere formalmente inclusi nel fondo per le risorse decentrate, sebbene «fuori vincolo».

Ciò al fine di tenere ordinata evidenza, in ossequio al principio di trasparenza, sia dell'andamento della componente di spesa corrente sia della puntuale destinazione di provvidenze riferibili al personale, secondo la disciplina del contratto integrativo, che, insieme al regolamento, definisce i criteri di riparto e concretizza la necessaria sinallagmaticità tra incentivo e attività svolta, ampiamente valorizzata dalla giurisprudenza contabile.

La costituzione del fondo e la contestuale stipulazione del contratto decentrato hanno infatti la finalità di definire le risorse a disposizione per le politiche di sviluppo del personale e le prestazioni a tale scopo richieste al personale stesso, in relazione allo svolgimento delle quali operare il riparto delle risorse così individuate.

L'avere omesso l'inclusione degli incentivi in esame, nelle annualità in cui tali risorse andavano computate, fa venir meno il diritto alla corresponsione degli stessi, in quanto manca una previsione contrattuale che tale diritto faccia sorgere.

Il collegio ritiene tuttavia che se, in relazione alle annualità interessate, le destinazioni del fondo per le risorse decentrate non ne abbiano assorbito l'intero ammontare destinabile al trattamento incentivante, il regolamento può individuare i criteri che consentano di ripartire tali eventuali eccedenze, se ancora nelle disponibilità degli enti, in relazione all'effettivo e documentato svolgimento di funzioni tecniche negli anni considerati.

Nuovo fondo risorse decentrate: Piani di razionalizzazione

L'ARAN con parere CFL169a risponde a una specifica richiesta **I compensi derivanti dalle previsioni di cui all'art. 16 del D.L. 98/11 (Piani di razionalizzazione) possono rientrare nella fattispecie di cui all'art. 18, comma 1, lett. h del CCNL 21.05.2018?**

Si ritiene che i compensi derivanti dall'applicazione delle previsioni di cui all'art. 16 del D.L. 98/11 (Piani di razionalizzazione) possano rientrare nella fattispecie dei compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018, e che pertanto possano andare a favore anche dei titolari di incarico di posizione organizzativa. Preme evidenziare che analoga disposizione è prevista all'art. 20, comma 1, lett. h) del nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali siglato il 16.11.2022, relativamente all'istituto dei "Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ", che andrà in vigore dal 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione finale del CCNL.

Gli enti privi di contratto integrativo potranno attivare le progressioni orizzontali solo chiudendo la contrattazione decentrata entro marzo

E' l' art. 13, co. 4, del Ccnl del 16 novembre, a rendere indispensabile la chiusura delle contrattazioni decentrate pendenti al più presto.

La norma dispone che "Le procedure per l' attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina".

L' effetto diretto della previsione è consentire agli enti di concludere le progressioni orizzontali col "vecchio" sistema del Ccnl 21/5/2018, ma a condizione che le Peo siano state concordate con un accordo decentrato sottoscritto definitivamente prima che acquisisca efficacia il nuovo ordinamento professionale regolato dal Ccnl 16/11/2022, evento previsto per l' 1-4-1999.

Dunque, per gli enti locali si introduce indirettamente la scadenza del 31/3/2023 come termine ultimo invalicabile per dare corso alle progressioni orizzontali relative al 2022 mediante una contrattazione "tardiva".

Gli enti che non riuscissero a chiudere nemmeno così in là nel tempo la contrattazione decentrata relativa al 2022, non potranno gestire più le progressioni orizzontali col sistema del Ccnl 21/5/2018, che a partire dall' 1-4-2023 andrà in soffitta.

Il nuovo modo di gestire le progressioni orizzontali, in applicazione dell' articolo 14 del Ccnl 16/11/2022, però, non potrà estendersi a progressioni decise per il 2022, perché a partire dall' 1-4-2023 al posto delle progressioni orizzontali vecchio stampo, consistenti nello scalare le posizioni economiche delle varie categorie, la progressione si sostanzierà nell' assegnare ai dipendenti un differenziale stipendiale di pari importo, ad esito di una procedura selettiva molto difforme da quella congegnata dal Ccnl del 2018.

Non solo cambiano requisiti soggettivi di partecipazione e criteri di valutazione, ma, soprattutto, le progressioni orizzontali regolate dal Ccnl 16/11/2022 dovranno disaggregarsi in procedure valutative distinte per aree di inquadramento.

Congedo straordinario di cui all'art.42, comma 5, Decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151

Quesito

Una dipendente pubblica a tempo indeterminato e part-time (18 ore), intende fruire del congedo straordinario di cui, al fine di assistere la madre convivente, riconosciuta disabile in situazione di gravità.

Tuttavia nello stesso nucleo familiare convive anche il coniuge della dipendente che non lavora.

Si chiede: 1. se la richiesta debba essere presentata prima all'INPS e, solo successivamente, al datore di lavoro; 2. se l'Ente possa accogliere la richiesta considerato che, nello stesso nucleo familiare, convive il coniuge della dipendente, il quale non esercita alcuna attività lavorativa.

Risposta

La presenza nel nucleo familiare del coniuge convivente non occupato non costituisce un impedimento al congedo straordinario. Il congedo deve essere richiesto al datore di lavoro.

Il congedo non può essere fruito nell'ipotesi di ricovero del soggetto con disabilità.

Fondo contrattazione decentrata, il nuovo contratto conferma la prevalenza della base storica

Le nuove regole si applicano ordinariamente a partire dall'anno 2023, con la contestuale disapplicazione a delle disposizioni dettate dall'articolo 67 del contratto 21 maggio 2018.

Di regola il fondo va costituito, dandone informazione ai soggetti sindacali, nei primi 4 mesi dell'anno, così da consentire l'immediato avvio delle trattative per il rinnovo del contratto decentrato.

L'impianto dettato dai precedenti contratti è rimasto sostanzialmente invariato, per cui la voce di maggiore rilievo continua a essere costituita dalla sua composizione storica.

Continua a essere applicato il vincolo dettato dal Dlgs 75/2017, cioè il divieto di superare il tetto del salario accessorio del 2016.

La parte stabile del fondo è costituita dalle seguenti voci:

1) somme comprese nell'articolo 67, commi 1 e 2, del contratto del 21 maggio 2018;

2) aumento di 84,50 euro per ogni dipendente in servizio alla data del 31.12.2018, anche se a part time e/o a tempo determinato; esso decorre dal 1°.1.2021 e le somme previste per gli anni 2021 e 2022 incrementano una tantum la parte variabile del fondo del 2023.

Questa voce va in deroga al tetto del salario accessorio;

3) risorse che le amministrazioni stanziano nel «caso di incremento stabile della consistenza del personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni».

Nel caso in cui questo incremento sia dettato in applicazione dell'articolo 33 del Dl 34/2019, cioè per l'aumento del personale in servizio rispetto a quello presente al 31.12.2018, esse vanno in deroga al tetto del salario accessorio del 2016;

4) differenziale stipendiale determinato dalle progressioni economiche, con la stessa decorrenza degli aumenti contrattuali ed in deroga al tetto del salario accessorio;

5) risorse già destinate al finanziamento delle differenze di trattamento economico fondamentale tra i dipendenti inquadrati in B3 e D3 rispetto a quelli inquadrati in B1 e D1, con corrispondente taglio delle stesse dalla spesa già sostenuta in altro capitolo.

Questa disposizione si applica a partire dallo 1 aprile 2023 e tali somme vanno in deroga al tetto del salario accessorio.

Le risorse di parte variabile del fondo sono decise con cadenza annuale dall'ente.

In primo luogo, sono le stesse previste dal comma 3 dell'articolo 67 del contratto 21.5.2018, con il chiarimento che l'incremento fino allo 1,2% del monte salari 1997 è possibile se sussiste la capacità di spesa nel bilancio e che non è necessario l'assenso della contrattazione.

Si aggiungono in primo luogo le risorse che l'ente decide di inserire e che sono definitivamente sganciate (come già avvenuto per i dirigenti) dall'assegnazione di obiettivi.

In deroga al tetto del salario accessorio le amministrazioni possono aggiungere dal 2022 fino allo 0,22% del monte salari del 2018, somme che vanno ripartite in misura proporzionale con il fondo per le posizioni organizzative.

Dipendenti pubblici: cambia il codice di condotta 2023

Il Consiglio dei Ministri ha dato il via libera allo schema di decreto del Presidente della Repubblica che introduce modifiche al codice di comportamento dei dipendenti pubblici, adottato in attuazione di quanto previsto dal PNRR 2.

Nell'ottica della più ampia riforma della Pubblica Amministrazione, che deve essere conclusa entro il 30 giugno 2023, il decreto si propone di aggiornare il codice di comportamento vigente del 2013 al fine di adeguarlo al nuovo contesto socio-lavorativo, allineandolo anche alle esigenze di tutela dell'ambiente, al principio di non discriminazione nei luoghi di lavoro e alla maggiore diffusione di Internet e dei social media.

Il nuovo testo introduce diverse novità rispetto al codice precedente:

maggiore responsabilità al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori, per favorire le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo, per misurare la performance dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo;

introduzione del divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente, come l'orientamento sessuale, il genere, la disabilità, etnia e religione;

le condotte personali dei dipendenti realizzate attraverso i social media non debbano in alcun modo essere riconducibili all'Amministrazione di appartenenza o lederne l'immagine ed il decoro;

maggiore rispetto dell'ambiente, per contribuire alla riduzione del consumo energetico e della risorsa idrica, ma anche per limitare i rifiuti e incentivarne il riciclo.

Quale infrastruttura strategica per lo sviluppo del Paese, la PA non può prescindere dalla responsabilizzazione delle persone che lavorano per l'interesse collettivo, leve indispensabili per la crescita di lavoratori e organizzazioni.

Tasso Interesse legale passa al 5% dal 1° gennaio 2023

A partire dal 1° gennaio 2023 il tasso di interesse legale passa dall'1,25% al 5% L'aggiornamento annuale è previsto dall'articolo 1284, primo comma, del codice civile, secondo cui la percentuale deve essere rivista "sulla base del rendimento medio annuo lordo dei titoli di Stato di durata non superiore a dodici mesi e tenuto conto del tasso di inflazione registrato nell'anno". A stabilire questo aumento per il 2023 è il Decreto del MEF del 13.12.2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 292 del 15.12.2022. La variazione ha risvolti di varia natura, anche di carattere fiscale, ad esempio in fase di determinazione delle somme da versare quando si fa ravvedimento operoso. Infatti, quando si ricorre a tale istituto, è questo il saggio da considerare per il conteggio degli interessi dovuti: essi vanno calcolati giornalmente, tenendo conto del fatto che il tasso da applicare potrebbe non essere unico, ma cambiare in ragione di quello vigente nei diversi periodi.

Questo perché, negli ultimi anni, è stato puntualmente modificato:

nel 2022 pari al 1,25%
nel 2021 pari allo 0,01%
nel 2020 pari allo 0,05%
nel 2019 pari allo 0,8%
nel 2018 pari allo 0,3%
nel 2017 pari allo 0,1%;
nel 2016 pari allo 0,2%;
nel 2015 pari allo 0,5%;
nel 2014 pari all'1%;
negli anni 2013 e 2012, pari al 2,5 per cento

Da posizione organizzativa a elevata qualificazione

Il contratto 16 novembre 2022 delle Funzioni Locali, nel rivedere l'ordinamento professionale ha trasformato l'istituto delle posizioni organizzative in quello delle elevate qualificazioni.
Se da un punto di vista di prima applicazione non sembrano esserci problemi vista la quasi totale sovrapposizione di contenuto rispetto a quanto previsto dal contratto 21 maggio 2018, vanno invece fatte alcune considerazioni in merito alla gestione delle tempistiche per dare concreta attuazione alle novità.

L'articolo 13, comma 3, precisa che gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data del 1° aprile 2023 sono in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di elevata qualificazione.
La disposizione è chiara: il 1° di aprile non ci sarà nessuna cessazione o interruzione degli incarichi di posizione organizzativa in corso ma verranno automaticamente - senza quindi nessun atto da parte delle amministrazioni - "trasformati" in elevate qualificazioni.

Lo stesso articolo, però, aggiunge un'altra indicazione.

Viene infatti affermato che gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
La sintesi è presto fatta: un incarico di p.o. continua fino alla scadenza indicata nel decreto di nomina; quando intercetta il 1 aprile si trasforma automaticamente in elevate qualificazioni.

Le casistiche reali ed operative possibili potrebbero riassumersi nelle seguenti.
Un ente ha incarichi di posizione organizzativa che scadono dopo il 1° aprile prossimo.

Potrebbe essere il caso, ad esempio, di chi ha incarichi di durata triennale affidati al 1 gennaio 2022.
In questo caso, tali incarichi, proseguono fino al 31 dicembre 2024 cambiando, semplicemente, il nome in elevata qualificazione.
Situazione diversa per chi, invece, ha incarichi di natura annuale, in scadenza, probabilmente proprio il 31 dicembre 2022.
Poichè il nuovo istituto delle elevate qualificazioni entrerà in vigore solo il 1° aprile 2023, a gennaio la nomina non potrà che essere per un incarico di posizione organizzativa, il quale, poi, si trasformerà in elevate qualificazioni.
La durata di tale incarico è quella prevista nel proprio ordinamento e, come già detto, non "scadrà" automaticamente il 31 marzo.
Fino quindi al 1° aprile 2023 non si potranno affidare incarichi di elevata qualificazione, proprio perchè l'istituto entra in vigore da quella data per espressa previsione del contratto.
Rimangono due precisazioni conclusive.
Uno dei motivi che permettono la revoca degli incarichi di posizione organizzativa è la riorganizzazione dei settori.

In tal senso si potrebbe ad esempio agire se l'ente, nell'occasione della predisposizione delle novità del contratto operasse anche una revisione della macrostruttura.

Infine, va ricordato che, come anche suggellato dall'Aran nell'orientamento applicativo CFL 178 la possibilità di giungere all'attribuzione della massima retribuzione di posizione di euro 18.000 (invece degli attuali 16.000), potrà essere realizzata solo dopo la formale istituzione delle elevate qualificazioni e quindi non a seguito del passaggio automatico.

Smart working 2023: proroga solo per i lavoratori fragili

Nella legge di bilancio è stata inserita una norma (art 1 comma 234 septies) che prevede che fino al 31 marzo 2023,:
"per i lavoratori dipendenti pubblici e privati cd "Fragili" , cioè affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute,
il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile
anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti
senza alcuna decurtazione della retribuzione.
Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, se più favorevoli"
Non è presente alcuna misura invece per l'utilizzo dello smart working da parte dei genitori.

Congedi straordinari, l'ordine gerarchico tra i beneficiari non può essere derogato in base alla libera scelta della persona disabile

Per la fruizione congedo straordinario biennale per assistere i soggetti in condizione di grave disabilità, previsto dall'articolo 42, comma 5, del Dlgs 151/2001, il legislatore ha stabilito un rigido ordine gerarchico tra i possibili beneficiari, che non può essere modificato in base a una libera scelta della persona disabile o a maggior ragione su iniziativa di uno dei potenziali fruitori.

Pertanto, è legittimo il diniego opposto da un'amministrazione alla fruizione del congedo straordinario in questione, qualora il dipendente, seppure convivente con la personale disabile e destinatario dei permessi legge 104/1992, si trovi in un «gradino più basso» nella scaletta dei beneficiari indicati dalla legge.

È questa la conclusione cui giunge il Tribunale amministrativo per la Basilicata con sentenza n. 807/2022.

Un dipendente del ministero dell'interno ha chiesto di poter fruire di un periodo di congedo straordinario biennale per assistere la suocera convivente e per la quale beneficiava dei tre giorni di permesso retribuito di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992.

L'ente datore di lavoro ha respinto la richiesta fondando il suo diniego sul presupposto che l'articolo 42, comma 5, del Dlgs 151/2001 reca un preciso ordine gerarchico, correlato al grado di parentela.

Solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti beneficiari è possibile scorrere l'ordine di priorità.

Nel caso di specie, il suocero (marito della persona disabile) e la moglie del dipendente (figlia del disabile) non risultavano «mancanti» o affetti da patologie invalidanti e, pertanto, in posizione prioritaria rispetto al richiedente.

Per il giudice amministrativo lucano l'operato dell'amministrazione è legittimo.

L'articolo 42, comma 5, del Dlgs 151 del 2001 reca un rigido ordine gerarchico tra i possibili beneficiari che non può essere alterato in base ad una libera scelta della persona disabile o a maggior ragione su iniziativa di uno dei potenziali fruitori.

Una scala di priorità ben definita e inderogabile.

Dunque, a nulla rileva che il disabile è convivente con il dipendente richiedente e che quest'ultimi sia destinatario dei permessi articolo 33, comma 3, della legge 104/1992, trattandosi di istituti differenti.

L'elemento dirimente la questione è la presenza di soggetti che la disposizione in questione ha individuato quali idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave.

Con le argomentazioni sopra evidenziate, il Tar ha respinto il ricorso promosso dal dipendente.

Piao: nel 2023 lo vedremo, se va bene, ad aprile

Il Piao dovrebbe avere lo scopo di fissare in modo coerente ed unitario una serie di elementi necessari alla programmazione: il valore pubblico da conseguire, le modalità di ottenimento dei risultati connessi agli obiettivi, il programma dei fabbisogni di personale, la disciplina anticorruzione, la regolazione del lavoro agile, le modalità dei processi formativi.

E' evidente la necessità di adottare questo complesso programma ad inizio anno, visto che si tratta di strumenti necessari ad orientare la gestione nel corso del resto dell'annualità.

Non è un caso che la disciplina generale preveda il 31 gennaio di ogni anno quale termine per l'adozione del Piao.

Però, per gli enti locali l'articolo 8, comma 2, del DM 132/2022 stabilisce che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, e' differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Poichè anche per il 2023 è stata già adottata la consueta decisione di far slittare il termine per l'approvazione dei bilanci al 31 marzo, il Piao, lo si vedrà ad aprile.

E siccome sul Piao incombono anche fitte relazioni sindacali (si pensi al confronto necessario per i profili professionali da determinare coi fabbisogni, alla fissazione delle regole per il lavoro agile ed al programma della formazione), si debbono calcolare altri 30-40 giorni per poterlo avere pronto ed efficace: siamo già a maggio.

L'utilizzo dei proventi del codice della strada- indennità di servizio esterno

L'ARAN con parere CFL191ha risposto al seguente quesito

L'art. 98 del CCNL 16.11.2022 ha ridisciplinato l'utilizzo dei proventi del codice della strada, citando alla lettera c) l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Con tali proventi è possibile finanziare l'Indennità di servizio esterno del personale della polizia locale?

Atteso che il "servizio esterno" è per definizione teso al potenziamento della sicurezza urbana e stradale, si ritiene, in continuità con i precedenti orientamenti, che i proventi derivanti dal codice della strada possano essere impiegati per finanziare nell'ambito delle risorse decentrate (art. 67, comma 3 lett. c) CCNL 21.05.2018 espressamente richiamato all'art. 79, comma 2 lett. a) del CCNL 16.11.2022) l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del nuovo CCNL.

Turno festivo infrasettimanale, da quando si applica

L'ARAN con parere CFL189 ha risposto al seguente quesito

La nuova previsione contenuta all'art. 30, comma 5 lett. d) del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, relativamente al turno festivo infrasettimanale, da quando si applica? È legittimo riconoscere l'incremento dell'indennità con effetto retroattivo al 2019?

L'art. 30, comma 5, lett. d) del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, relativo alla maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) spettante ai lavoratori in un turno festivo infrasettimanale è applicabile dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del CCNL senza alcun effetto retroattivo, in base a quanto previsto dall'art. 2, comma 2 del citato CCNL del 16/11/2022.

Differenziali economici di professionalità: requisito di ammissibilità

L'ARAN con parere CFL184 ha risposto al seguente quesito

L'art. 14, comma 2, lett. a) del nuovo CCNL siglato il 16.11.22, dedicato alle progressioni economiche prevede espressamente che "possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica." Ai fini della verifica del predetto requisito si deve tenere conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate anche nel sistema di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018?

Si conferma che la nuova disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 va in continuità con quella di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, pertanto ai fini della verifica del requisito di ammissione espresso nel comma 2 lett. a) dell'art. 14 del nuovo CCNL si deve tenere conto anche delle progressioni economiche effettuate in virtù del CCNL previgente.

Differenziale maggiorato

L'ARAN con parere CFL182a ha risposto al seguente quesito

Al fine di identificare puntualmente i soggetti che possono beneficiare del differenziale maggiorato previsto dall'art. 96 del CCNL 16.11.2022, che cosa si intende per funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito?

Il differenziale stipendiale maggiorato di cui all'art.96 del CCNL 16/11/22 spetta al personale della Polizia locale inquadrato nell'area degli Istruttori "che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito, … attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti".

Il riferimento agli ordinamenti degli Enti ed all'attribuzione con atti formali sulla base degli ordinamenti stessi, consente di dare corretta interpretazione alla locuzione "connesse al maggior grado rivestito", con essa dovendosi intendere che il grado cui accede il diritto alla percezione dell'emolumento in parola sia solo quello più elevato secondo la catena gerarchica prevista nell'ordinamento del singolo Ente.

Contestazione abuso di attività di pubblico esercizio

Quesito

Avendo ricevuto nota dal Comando dei Carabinieri dove si comunicava abuso di attività di pubblico esercizio da bar a locale discoteca, questo ufficio ha emesso provvedimento di sospensiva in autotutela in attesa di verifiche per emettere il provvedimento definitivo.

Si chiede quale sia la normativa di riferimento e come procedere all' emissione di un provvedimento definitivo di sospensiva, per quanti giorni è prevista e la sanzione da applicare.

Risposta

Premesso che il riferimento all'autotutela inserito nel quesito verrà inteso come "cautelare", dal punto di vista procedurale il trasgressore dovrebbe soggiacere alla contestazione formale dell'illecito, per poi agire con le sanzioni.

Ciò detto, si ricordi che, per gli esercizi di somministrazione e gli spettacoli, occorre comunque rifarsi alla legge regionale di riferimento e al T.U.LL.P.S.

L'organo accertatore dovrebbe comunque notificare il verbale di accertamento con l'indicazione delle sanzioni al trasgressore, richiamando l'autorità competente all'adozione dei provvedimenti di chiusura.

Le sanzioni per la somministrazione abusiva dovrebbero rinvenirsi nell'ambito della legge regionale di settore mentre, per il pubblico spettacolo, occorre riferirsi agli articoli 666 e 681 c.p.

Tanto chiarito l'ordinanza comunale di chiusura farà riferimento alla Legge regionale di riferimento e al T.U.LL.P.S. e, qualora l'ordinanza venisse disattesa, si potrebbe comunque citare il T.U.LL.P.S.

Ovviamente gli organi di polizia Devono trasmettere allo SUAP il rapporto con la prova dell'avvenuta contestazione/notificazione del verbale relativo alla violazione amministrativa prevista dall'art. 666 del codice penale.

Inoltre, per la suddetta violazione non è ammesso il pagamento in misura ridotta e, pertanto, il dirigente dell'ufficio comunale competente dovrà emettere un'ordinanza-ingiunzione di pagamento, fissando l'importo della sanzione pecuniaria sulla base dei principi generali previsti dalla Legge n. 689/81.

Inoltre, il dirigente dell'ufficio comunale competente dovrà ordinare anche la cessazione dell'attività abusiva di pubblico spettacolo, ai sensi del terzo comma dell'art. 666 c.p.

A tal fine, si rappresenta che dovrà essere ordinata solo la cessazione dell'attività abusiva e non di tutta l'attività del pubblico esercizio.

Diversamente, la sospensione dell'intera attività del pubblico esercizio (per un massimo di sette giorni) può essere ordinata solo nei casi in cui:

la licenza di pubblico spettacolo sia stata negata, revocata o sospesa;

vi sia stata reiterazione dell'attività abusiva di pubblico spettacolo all'interno di un esercizio autorizzato a svolgere attività diversa.

Poi, per il caso rappresentato nel quesito, potrebbe rilevare anche la questione relativa alla mancanza dell'autorizzazione ex art. 80 T.U.LL.P.S. del luogo di pubblico spettacolo (reato previsto dall'art. 681 c.p.).

In sintesi, la violazione dell'art. 68 TULLPS e 666 c.p. comporta:

sanzione pecuniaria: da € 258 a € 1.549;

pagamento in misura ridotta: non ammesso;

sanzioni accessorie: cessazione dell'attività svolta in difetto di licenza.

Se l'attività è svolta in locale per il quale è stata rilasciata autorizzazione o altro titolo abilitativo all'esercizio di diversa attività, nel caso di reiterazione delle violazioni è disposta altresì la chiusura del locale per un periodo non superiore a sette giorni.

Si ricordi che l'art. 666 del c.p. è stato depenalizzato dall'art. 49 del d.lgs. n. 507/99.

Polizia locale e portabilità dell'arma fuori dal proprio ambito territoriale

L'articolo 5, comma 5, primo periodo della legge n. 65/1986 disciplina, per il personale che svolga servizio di Polizia Municipale, le funzioni di Polizia Giudiziaria, di Polizia Stradale, ausiliarie di pubblica sicurezza ai quali era stata conferita la qualità di agente di pubblica sicurezza, la possibilità di portare (previa deliberazione in tal senso del Consiglio comunale) senza licenza le armi di cui siano stati dotati in relazione al tipo di servizio (nei termini e modalità previsti dai rispettivi regolamenti), anche fuori dal servizio, **purché nell'ambito territoriale dell'ente di appartenenza.**

La portabilità dell'arma è dunque riferita alla qualifica di pubblica sicurezza in capo al singolo addetto della Polizia Municipale, non già ad un porto d'armi come per il comune cittadino.

Giova segnalare che il rinvio interno, previsto nel citato articolo 5, è all'articolo 4 della medesima legge n. 65/1986, quest'ultimo avente ad oggetto il regolamento comunale del servizio di Polizia Municipale.

Tale regolamento comunale è tenuto ad osservare alcuni criteri, tra i quali:
autorizzazione delle missioni esterne al territorio per soli fini di collegamento e di rappresentanza;
ammissione delle operazioni esterne di Polizia, d'iniziativa dei singoli durante il servizio, esclusivamente in caso di necessità dovuto alla flagranza dell'illecito commesso nel territorio di appartenenza;
ammissione delle missioni esterne per soccorso in caso di calamità e disastri, o per rinforzare altri Corpi e servizi in particolari occasioni stagionali o eccezionali, a condizione della previa esistenza di appositi piani o di accordi tra le amministrazioni interessate, e con comunicazione al prefetto.

L'articolo 19-ter del decreto sicurezza 113/2018, convertito in legge 1° dicembre 2018, n. 132, va ad incidere, con disposizione che si definisce di interpretazione autentica, sul raccordo interno alle disposizioni appena richiamate della legge n. 65.

In particolare, va a scandire la portabilità delle armi in dotazione e senza licenza ulteriore, fuori del territorio dell'ente di appartenenza, per il caso di necessità dovuto alla flagranza dell'illecito commesso nel territorio di appartenenza.

Vendite di fine stagione – Saldi invernali in Campania 2023 Prescrizioni e sanzioni

I saldi invernalii in Campania potranno essere effettuati nel periodo dal 5 gennaio al 5 marzo 2023 per la durata di 60 giorni, come stabilito con Delibera della Giunta Regionale n. 634 del 29/11/2022, pubblicato sul BURC n. 103 del 05/12/2022.

La Regione Campania, con Legge Regionale n. 7 del 21 aprile 2020, "Testo unico sul commercio ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge regionale 14 ottobre 2015, n. 11", (pubblicata sul BURC n. 91 del 27.4.2020), all'articolo 43 ha stabilito che:

1- Le vendite di fine stagione riguardano i prodotti di carattere stagionale o di moda, suscettibili di notevole deprezzamento se non sono venduti entro un certo periodo di tempo.

2- L'attività di vendita di fine stagione deve essere resa nota alla clientela tramite gli opportuni mezzi di informazione e senza necessità di alcuna comunicazione al comune sede dell'esercizio commerciale.

3- Le date di avvio delle vendite di fine stagione invernali ed estive e la loro durata fino a un massimo di sessanta giorni sono definite con decreto del dirigente della struttura amministrativa competente nel rispetto degli indirizzi unitari assunti in sede di Conferenza delle Regioni e Province autonome".

Ricordiamo, inoltre, che la medesima Legge Regionale, all'art. 44 ha disposto che nei 30 giorni precedenti le vendite di fine stagione non possono essere effettuate vendite promozionali per tutti i prodotti che saranno messi in vendita durante il periodo dei "saldi".

Pertanto, le vendite promozionali non potranno essere effettuate dal 6 dicembre fino alla fine del periodo dei saldi.

Le principali prescrizioni generali per lo svolgimento di dette vendite straordinarie:
durante le vendite di fine stagione, le merci devono essere esposte al pubblico con l'indicazione del prezzo imposto prima della vendita straordinaria, del nuovo prezzo praticato e dello sconto o ribasso effettuato, espresso in percentuale;
tali vendite devono essere rese note al pubblico a mezzo cartelli riportanti le esatte diciture e modalità;
nel corso dei "saldi" possono essere messe in vendita solo le merci presenti nel locale di vendita ed eventuale deposito, con espresso divieto di ulteriore rifornimento di merci all'uopo acquistate.

La citata legge regionale 7/2020, all'art. 145, comma 6, punisce le eventuali violazioni con sanzione amministrativa pecuniaria da € 500 a € 3.000, con p.m.r. di € 1.000-

Quesito Raccolta scommesse con annessa attività di bar. Violazione orari. Sanzioni

La Regione Campania, per l materia ha approvato la L. R. 2 marzo 2020, n. 2, avente ad oggetto "Disposizioni per la prevenzione e la cura del disturbo da gioco d'azzardo e per la tutela sanitaria, sociale ed economica delle persone affette e dei loro familiari", pubblicata sul Burc n. 17 del 3 Marzo 2020, in vigore dal 04 marzo 2020.

Tale norma ha disciplinato, in particolare, l'attività delle sale da gioco e raccolta scommesse, introducendo disposizioni dirette alla prevenzione e al contrasto di forme di dipendenza dal gioco con vincite in denaro.

Ha stabilito all'art. 3 della legge che le sale da gioco devono essere poste ad una distanza non inferiore a mt. 250 dai luoghi sensibili individuati quali:

1. istituti scolastici o formativi di qualsiasi ordine e grado, comprese le scuole dell'infanzia e i nidi d'infanzia;
2. strutture sanitarie e ospedaliere, incluse quelle dedicate alla accoglienza, alla assistenza e al recupero di soggetti affetti da qualsiasi forma di dipendenza o in particolari condizioni di disagio sociale o che fanno parte di categorie protette;
3. strutture residenziali o semiresidenziali operanti in ambito sanitario, scolastico o socio-assistenziale;
4. luoghi di culto.

L'art. 7 da ai Comuni la facoltà di adottare regolamenti per la disciplina delle distanze dai luoghi sensibili ed i criteri di calcolo secondo le disposizioni del successivo articolo 13, nonchè gli orari in cui le sale gioco possono stare aperte al pubblico.

Nello stesso art. 7, al comma 5, si assegna ai comuni 90 giorni, dall'entrata in vigore, per adeguare i propri regolamenti alle predette disposizioni; decorso tale termine, le normative regionali avranno immediata attuazione.

L'art. 13 ha stabilito che i comuni devono adottare disposizioni in ordine agli orari di apertura al pubblico e chiusura delle sale gioco, prevedendo in quelle con attività di gioco esclusiva o prevalente, nei quali non è vietato l'accesso ai minori, la sospensione per dodici ore giornaliere complessive, di cui dieci ore consecutive nella fascia notturna e di ingresso scolastico dalle ore 23,00 alle ore 9,00 e 2 ore nella fascia diurna di uscita dalle scuole, dalle 12,30 alle 14,30.

Invece, per gli esercizi aventi il gioco regolamentato quale attività esclusiva o prevalente e nei quali è vietato l'accesso ai minori, la sospensione dell'attività è disposta solo per otto ore giornaliere complessive e consecutive, dalle 02 alle 10.

Lo stesso art. 13, al comma 8, ha disposto che la sospensione oraria dell'attività di gioco non si applica negli esercizi che hanno installato esclusivamente apparecchi da gioco senza vincita in denaro e agli stessi apparecchi senza vincita in denaro installati all'interno di pubblici esercizi.

1. Ai sensi dell'art. 13, comma 8 della legge, nell'esercizio di esclusiva sala gioco o in quelli con annessa attività di bar, qualora sono installati apparecchi da gioco senza vincita in denaro (quelli dell'art. 110, comma 7 del tulps) non vi è l'obbligo della sospensione oraria; se nell'esercizio sono installati apparecchi da gioco con vincita in denaro (quelli dell'art. 110, comma 6 del tulps) il gestore è tenuto ad osservare la chiusura nei seguenti orari: dalle ore 23,00 alle ore 9,00 e 2 ore nella fascia diurna di uscita dalle scuole, dalle 12,30 alle 14,30;
2. L'attività di bar può restare sempre aperta per i motivi indicati al punto 1;
3. Per quanto attiene al mancato rispetto degli orari di esercizio della sala giochi, esaminato l'art. 21, relativo alle sanzioni amministrative, non si rileva alcuna sanzione per tale tipo di violazione.

Attività di pub con furgone su area privata. Sanzioni

Domanda:
Una attività pub con furgone si è installata in un'area privata trasformando la destinazione d'uso del terreno perché ha messo breccciolino e tavoli per fare somministrazione. Per l'attività commerciale va elevato verbale di attività senza titolo art. 89/1 e 149/2 legge 7/2020 – Testo unico commercio?

Risposta:
E' opportuno evidenziare che l'aria privata, come descritta ha subito una evidente trasformazione urbanistica e, pertanto, si dovrà procedere, in primo luogo, ad accertare se il proprietario del suolo sia in possesso del titolo edilizio legittimante le opere descritte che, di fatto, hanno trasformato la natura del suolo.
Nel caso in cui il possessore dell'area fosse sprovvisto del prescritto permesso per il cambio di destinazione d'uso del suolo si dovrà procedere a redigere una comunicazione di notizia di reato a carico dello stesso proprietario, ex art. 347 C.p.p., per la violazione del D. P. R. 380/2001, art. 10 e 44.
Successivamente, nel caso che l'operatore commerciale fosse in possesso di titolo autorizzativo per l'esercizio di attività di vendita di prodotti alimentari in forma itinerante, con possibilità di somministrazione, l'attività non potrebbe essere esercitata in sede fissa nel luogo prescelto.
Inoltre, poichè tale attività viene svolta in area privata e in sede fissa, ancorchè a bordo del furgone, da luogo ad un esercizio di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, soggetto alla relativa autorizzazione amministrativa.
Poiché l'operatore è in possesso di titolo per attività su area pubblica in forma itinerante, è sprovvisto del prescritto titolo e, quindi, si dovrà procedere a contestare al titolare la relativa infrazione.
In Campania sarà contestata la violazione dell'articolo 91 della legge regionale Campania 7/2020, con sanzione fissata dal successivo art 149, comma 2, per attività di somministrazione abusiva, con sanzione amministrativa pecuniaria da € 2.500 a € 15.000, con pmr di € 5.000.
Ovviamente, in altre regioni saranno adottate le sanzioni stabilite dalle rispettive leggi regionali e, laddove non sono state approvate, saranno disposte le sanzioni previste dalla legge 287/91.
SI dovrà, inoltre, contestare la mancanza della Scia sanitaria per il luogo ove si effettua l'attività in parola e delle norme igienico sanitarie relative alla mancanza dei servizi igienici per gli avventori, nonchè gli scarichi nella pubblica fognatura delle acque reflue.
Per la mancanza della Scia/notifica sanitaria si procederà a punire il responsabile contestando la violazione del D. Lgs. 193/2007, art. 6, comma 3 con sanzione amministrativa pecuniaria da € 1.500 a € 9.000, con pmr di € 3.000.
Copia dei verbali dovrà essere inoltrata al Suap per la emissione dell'ordinanza di cessazione dell'attività, sgombero dell'aria e chiusura della struttura.
Nella stessa ordinanza il Suap dovrà, infine, diffidare il titolare a non proseguire nell'attività abusiva, pena la revoca anche degli altri titoli autorizzativi per l'attività in forma itinerante di cui è in possesso.

Approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi per le attivita' di intrattenimento e di spettacolo a carattere pubblico- DECRETO 22 novembre 2022

Sono pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 282 del 2 12 2022 le nuove norme tecniche di prevenzione incendi per le attività di intrattenimento e di spettacolo a carattere pubblico, approvate dal Ministero dell'Interno con il DM 22 novembre 2022.
Le nuove norme tecniche si possono applicare alle attività di intrattenimento e di spettacolo a carattere pubblico, svolte al chiuso o all'aperto, di cui all'allegato I del DPR n. 151/2011, individuate con il numero 65: locali di spettacolo e di trattenimento in genere, impianti e centri sportivi, palestre, sia a carattere pubblico che privato, con capienza superiore a 100 persone, ovvero di superficie lorda in pianta al chiuso superiore a 200 m2.
Le nuove norme tecniche di prevenzione incendi, che sono applicabili in alternativa a quelle di cui al DM Interno 19 agosto 1996, si riferiscono sia alle attività esistenti alla data di entrata in vigore del decreto che a quelle di nuova realizzazione e possono essere applicate anche alle attività di intrattenimento e di spettacolo a carattere pubblico aventi carattere temporaneo.

Videosorveglianza: stop del Garante privacy a riconoscimento facciale e occhiali smart

L'Autorità ha aperto un'istruttoria nei confronti del Comune di Lecce, che ha annunciato l'avvio di un sistema che prevede l'impiego di tecnologie di 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, ha sottolineato il Garante, possono utilizzare impianti di videosorveglianza, solo a condizione che venga stipulato il cosiddetto "patto per la sicurezza urbana tra Sindaco e Prefettura".

Inoltre, 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, a meno che il trattamento non sia effettuato per indagini della magistratura o prevenzione e repressione dei reati.

La moratoria nasce dall'esigenza di disciplinare requisiti di ammissibilità, condizioni e garanzie relative al riconoscimento facciale, nel rispetto del principio di proporzionalità.

Il Comune dovrà quindi fornire all'Autorità una descrizione dei sistemi adottati, le finalità e le basi giuridiche dei trattamenti, un elenco delle banche dati consultate dai dispositivi e la valutazione d'impatto sul trattamento dati, che il titolare è sempre tenuto ad effettuare nel caso di "sorveglianza sistematica su larga scala di una zona accessibile al pubblico".

Sempre in materia di videosorveglianza, il Garante ha avviato un'istruttoria anche nei confronti del Comune di Arezzo, dove a partire dal 1° dicembre 2022 è prevista la sperimentazione di "super-occhiali infrarossi" (che rileverebbero le infrazioni dal numero di targa e, collegandosi ad alcune banche dati nazionali, sarebbero in grado di verificare la validità dei documenti del guidatore).

L'Autorità ha messo in guardia dall'uso di dispositivi video che possano comportare – anche indirettamente – un controllo a distanza sulle attività del lavoratore e ha invitato al rispetto delle garanzie previste dalla disciplina privacy e dallo Statuto dei lavoratori.

Anche il Comune di Arezzo dovrà fornire copia dell'informativa che sarà resa agli interessati, sia cittadini a cui si riferiscono i veicoli e sia personale che indosserà i dispositivi, e la valutazione d'impatto sul trattamento dei dati che li riguarda.

Caduta nella buca del manto stradale,

Il Comune deve risarcire il pedone per i danni subiti a causa della caduta per una grossa buca sulla strada, indipendentemente dal comportamento imprudente del cittadino.
La Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 35558, del 2 dicembre 2022, ha rigettato il ricorso di un ente locale ritenendolo responsabile quale custode della cosa da cui deriva il danno.
La negligenza del cittadino non esclude al responsabilità del custode Osservano i giudici di legittimità che in tema di responsabilità per danni da cosa in custodia ove il danno consegua alla interazione fra il modo di essere della cosa in custodia e l'agire umano, non basta a escludere il nesso causale fra la cosa e il danno la condotta colposa del danneggiato, richiedendosi anche che la stessa si connoti come «caso fortuito» e, dunque, per oggettive caratteristiche di imprevedibilità ed imprevenibilità che valgano a determinare una definitiva cesura nella serie causale riconducibile alla cosa.
La eterogeneità tra i concetti di «negligenza della vittima» e di «imprevedibilità» della sua condotta da parte del custode ha per conseguenza che la condotta negligente, distratta, imperita, imprudente, della vittima, ferma la sua rilevanza ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1227, comma primo, cod. civ., non è di per sé sufficiente ad escludere del tutto la responsabilità del custode, occorrendo anche che si tratti di condotta non prevedibile né prevenibile.
Stabilire se una certa condotta della vittima d'un danno arrecato da cose affidate alla custodia altrui sia o meno imprevedibile e non prevenibile e un giudizio di fatto, come tale riservato al giudice del merito.
Nella specie, osserva la Corte di Cassazione, tale valutazione deve ritenersi operata dal giudice del merito, sia pure indirettamente o per implicito.
Il ricorso deve essere pertanto rigettato, con la conseguente condanna del Comune ricorrente.

impianti pubblicitari e preavviso di rigetto

Il T.A.R. Puglia, con Sentenza del 10-10-2022, n. 1345, ha punito un comune per non aver adottato la comunicazione 10 bis, prima di rigettare alcune istanze di collocazione di impianti pubblicitari.
Per il Collegio "la norma di cui all'art. 10 bis della L. 7 agosto 1990, n. 241 impone alla Pubblica amministrazione, prima della formale adozione di un provvedimento negativo, l'obbligo di comunicare tempestivamente agli istanti i motivi che ostano all'accoglimento della domanda. … Il mancato dialogo predecisorio ha impedito alla stessa società di apportare un fattivo contributo dialettico al procedimento, individuabile non solo nella localizzazione alternativa degli impianti pubblicitari, ma anche nel porre in risalto la insufficienza di per sé delle ragioni di diniego, cristallizzate nel lapidario richiamo alla contrarietà delle proposte progettuali rispetto agli artt. 1, 17 e 23 del P.G.I.P., nonché agli artt. 17 e 23 del D.Lgs. n. 295 del 1992".

Liste di attesa, risorse per il personale e territorio: le priorità del ministro Schillaci

Il titolare della Salute Orazio Schillaci non gira intorno al tema al centro dibattito da tempo, cioè quello di capire come garantire che le Case e gli Ospedali di Comunità non siano scatole vuote senza personale.

Lo fa nel corso dell'audizione in commissione Lavoro e Sanità al Senato, attesa proprio per capire quali sarebbero state le priorità del nuovo titolare di Lungotevere Ripa.

«Il PNRR – spiega Schillaci – non risolve la questione della carenza di personale, legata a spese correnti continuative.

C'è un problema di sostenibilità economica della realizzazione delle Case di Comunità da cui deriva la diffidenza delle regioni».

Schillaci difende l'aumento del Fondo sanitario stabilito dalla Legge di Bilancio 2023, «una inversione di tendenza rispetto al passato», ma chiede risorse aggiuntive per dare garanzie sulla copertura del personale e sui costi di gestione delle strutture della nuova sanità territoriale, a cominciare dalle 1350 Case della Comunità.

L'ex rettore di Tor Vergata assicura che la riforma della sanità territoriale, inserita nel DM 77 del 2022, sarà portata avanti e dunque i progetti del PNRR non sono messi in discussione, dall'ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero all'assistenza domiciliare e la telemedicina.

Ma quella della sanità territoriale è solo «una delle criticità con le quali si trova a fare i conti il Sistema sanitario nazionale dopo la pandemia», spiega Schillaci che chiede «specifici e ulteriori finanziamenti».

Liste di attesa, una priorità

Il ministro ha più volte fatto cenno al problema delle liste di attesa, esplose con la pandemia Covid. Annuncia così una riorganizzazione dei processi di gestione delle liste di attesa e dei ricoveri programmati con un «monitoraggio sistematico del percorso del paziente dal momento della presa in carico della domanda fino alle sue dimissioni.

Serve per migliorare la governance regionale delle liste di attesa da parte delle regioni».

Poi chiede un approfondimento sul DM 70 del 2015 che regola l'assistenza ospedaliera. «Bisogna avviare un approfondimento con specifico riferimento agli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi anche in considerazione del quadro drammatico dovuto alla progressiva riduzione dei pronto soccorso e dei punti nascita, e più in generale della situazione dei reparti negli ospedali pubblici».

Annuncia, poi, il suo impegno nell'adozione del decreto tariffe per superare lo stallo nell'erogazione dei LEA che «hanno un ruolo di garanzia del diritto costituzionale alla salute».

E poi un accenno a quella che lui definisce la «principale sfida dei sistemi sanitari: la fragilità.

La sostenibilità economica pare essere l'aspetto più arduo, ma anche nella difficoltà a realizzare un percorso che risponda alle peculiari esigenze di questi utenti attraverso gli operatori e i presidi che si rendono necessari».

Anche per questo, spiega Schillaci, ci sarà un aggiornamento del Piano nazionale cronicità.

Antibiotico resistenza prossima emergenza

Il contrasto all'antibiotico resistenza sarà una priorità di questo ministro, dato anche l'investimento in legge di Bilancio sul tema con 40 milioni di euro stanziati ogni anno fino al 2025 a tale scopo.

«È un fenomeno che nel tempo ha assunto caratteri di una delle principali emergenze di carattere globale.

15mila decessi ogni anno tra il 2015 e il 2050 solo in Italia dove 1 infezione su 5 potrebbe essere causata da batteri resistenti agli antibiotici». Questi i dati snocciolati dal ministro.

Per questo «il piano nazionale 2022 – 2025 è in fase di approvazione per fornire linee strategiche e indicazioni operative per affrontare l'emergenza».

Attenzione alta anche sul **Piano vaccinale** che è in corso di finalizzazione insieme alla bozza del nuovo calendario vaccinale: «Auspico che in tempi brevi si possa attuare l'iter per la condivisione nella conferenza Stato-Regioni».

Importante novità anche per il **Piano Oncologico**: quello 2022 – 2027 è all'esame della Conferenza Stato Regioni ma ora Schillaci annuncia risorse per renderlo operativo in Legge di Bilancio: ho chiesto che con un emendamento siano stanziati 10 milioni di euro per 2023 e 10 milioni di euro per il 2024.

A causa degli screening saltati nei prossimi anni assisteremo a un incremento dell'incidenza delle malattie oncologiche».

Personale sanitario, aumentare gli stipendi

Un lungo passaggio del discorso di Schillaci è stato dedicato al personale sanitario: «Il mio impegno è finalizzato a una rivalutazione del trattamento economico degli operatori» spiega il ministro che poi ricorda gli impegni già garantiti in Legge di Bilancio con i 200 milioni destinati al personale dell'emergenza-urgenza: 60 milioni alla dirigenza e 140 milioni al comparto.

«Dobbiamo essere consapevoli della centralità delle risorse umane e assicurare un costante impegno verso il capitale umano del SSN» ha detto Schillaci che poi ha aggiunto: «Oggi i sanitari operano in un contesto sempre più difficile.

Il contenimento della spesa e i vincoli assunzionali, evidenti soprattutto nelle regioni in piano di rientro, hanno finito per determinare nel tempo una grave carenza personale che unita a una crescente età media ha portato ad un forte deterioramento delle condizioni di lavoro rendendo sempre più difficile assicurare la qualità dell'assistenza».

«La pandemia ha contribuito a determinare un'accentuazione del fenomeno delle dimissioni per cause diversi dai pensionamenti. Sempre più professionisti preferiscono non legarsi con contratto a tempo indeterminato» ha aggiunto Schillaci.

La distorsione operata dagli appalti esterni

Schillaci ha poi rivendicato i controlli dei NAS che hanno riscontrato irregolarità in 165 posizioni lavorative in ospedali e Rsa di tutta Italia, strutture che ricorrono sempre più spesso a contratti di appalto per avvalersi di professionalità sanitarie forniti da società esterne.

«Dobbiamo affrontare in maniera sinergica il fenomeno crescente del ricorso ad appalti esterni per garantire i servizi assistenziali – ha detto Schillaci -. Un uso distorto delle esternalizzazioni comporta gravi criticità in termini di sicurezza delle cure perchè non sempre ci sono adeguate garanzie dei professionisti coinvolti».

«Da questi controlli – ha aggiunto il titolare della Salute – sono emerse frodi e inadempimento nelle pubbliche forniture per aver inviato personale inferiore a quello previsto dalle condizioni contrattuale con l'azienda o personale privo del prescritto titolo abilitativo».

«Anche per questo – assicura il ministro – bisogna rivedere i vincoli di spesa per l'assunzione del personale».

MMG e farmacie dei servizi

Sugli MMG, Schillaci non si discosta dalle indicazioni arrivate dalla maggioranza di centrodestra: in primo luogo intende valorizzare il ruolo del medico di Medicina Generale e gli altri professionisti del territorio.

Poi assicura pieno sostegno alle farmacie dei servizi che «con la loro capillare diffusione su tutto il territorio rappresentano un punto di riferimento per la collettività, costituendo spesso **il presidio sanitario più prossimo per i cittadini**.

I tempi sono maturi per rivedere a regime il sistema di remunerazione delle farmacie dell'intera filiera».

Infine, l'annuncio sulla riforma degli Irccs, nell'ambito delle misure previste nell'attuazione del PNRR, che sarà portata a termine entro l'anno.

I costi della sanità aumentano lo Stato spende ogni anno di meno

Il rapido invecchiamento della popolazione e l'aumento delle malattie croniche pesano sempre più.
Gli operatori sanitari sono allo stremo, il loro numero dovrebbe crescere almeno del 50 per cento
Per la sanità spendiamo meno di Germania e Francia, e nei prossimi anni spenderemo ancora meno.
E invece dovrebbe accadere il contrario, perché il rapido invecchiamento della popolazione e l'aumento delle malattie croniche degli anziani comporteranno in teoria una spesa sanitaria sempre maggiore, che nel 2050 dovrebbe raggiungere i 220 miliardi, il 9,5 per cento del Pil, dall'attuale 7,2 per cento.
A calcolare gli scenari futuri della sanità pubblica The European House-Ambrosetti, nello studio "Meridiano Sanità - Le coordinate della salute".
Attenendosi allo scenario demografico costruito dall'Istat l'età media dovrebbe passare dagli attuali 46,2 anni a 52,1, con una popolazione di over 65 che arriverà a quota 36,7 per cento, mentre attualmente si ferma al 23,8, e un'aspettativa di vita che sfiorerà i 90 anni.
Significa che il bisogno di assistenza crescerà enormemente: gli anziani assorbiranno il 75 per cento della spesa sanitaria contro l'attuale 60 per cento, ma a pagare il conto sarà un numero di gran lunga inferiore di lavoratori rispetto all'attuale, la popolazione attiva, tra i 15 e i 64 anni, scenderà di 8,8 punti percentuali, attestandosi al 54,8 per cento.

Gli operatori sono allo stremo, considerato che il 58,7 per cento dei medici ha più di 50 anni e così il 47 per cento degli infermieri, e che il rapporto con la popolazione è decisamente inferiore a quello di Paesi come la Germania e la Francia.

E in prospettiva non potrà che andar peggio, perché, secondo le stime di Agenas (Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali) entro il 2022 andranno in pensione 29.300 medici specialisti, oltre 11.800 medici di medicina generale e 21.050 infermieri.

«La spesa sanitaria è cresciuta costantemente tra il 2000 e il 2010 ma da allora ha iniziato una discesa apparentemente senza fine.

Le stime del governo indicano che giunti al 2025 sarà calata fino al 6,1 per cento».
Meno di quel 6,5% che l'Organizzazione Mondiale della Sanità indica come soglia minima di spesa per assicurare una sanità pubblica di qualità e accessibile a tutti.
Nella nuova legge di Bilancio l'attenzione alla sanità è minima, mentre c'è una decisa spinta al welfare aziendale.
Un sistema che dunque si orienta verso gli incentivi alla spesa sanitaria privata, e che riduce la copertura pubblica.

Secondo le proiezioni di The European House- Ambrosetti per garantire lo stesso livello di servizio sanitario pubblico attuale il numero di operatori dovrebbe aumentare del 50% e quei 5.807 euro pagati in media da ognuno dei 23,1 milioni di occupati attuali si distribuiranno su 19,2 milioni di lavoratori, e dunque richiederebbero un aumento delle entrate fiscali del 17,3% , insostenibile per un Paese che ha già un onere elevato.
Significherebbe far pagare a ogni lavoratore in media 11.468 euro di contributo annuo al sistema sanitario nazionale, impossibile.

E allora che accadrà? «Se non si implementano nell'immediato politiche volte ad aumentare l'occupazione - afferma Rossana Bubbico, consulente Area Healthcare di The European House- Ambrosetti - la natalità, e aumentare l'età pensionabile in coerenza con l'aumento dell'aspettativa di vita atteso, è lecito aspettarsi che il nostro Ssn non possa continuare ad avere lo stesso perimetro di prestazioni garantite ai cittadini e la sua universalità che lo contraddistingue sin dall'inizio.

Si dovrà quindi immaginare una rimodulazione dei cosiddetti Lea (livelli essenziali di assistenza), e una riconfigurazione verso il cosiddetto "misto", con un peso maggiore della componente privata».
Con un ulteriore aumento delle disuguaglianze tra Regioni e fasce di cittadini, naturalmente.

Commento Uil fpl sullo schema di decreto sul riparto delle risorse per il potenziamento dell'assistenza territoriale, ai sensi dell'art. 1, comma 274 della legge n. 234 del 2021

Dopo l'intesa raggiunta nella Conferenza Stato-Regioni in data 7/12/2022, sullo schema di decreto del Ministro della salute di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze recante riparto delle risorse per il potenziamento dell'assistenza territoriale, ai sensi dell'art. 1, comma 274 della legge n. 234 del 2021, inviamo un breve commento sul testo e la situazione generale realizzati dalla Uil Fpl. L'accordo raggiunto riguarda 125,9 mld di quota indistinta e della premialità (quella al netto del finanziamento per la soppressione del c.d. superticket, della fibrosi cistica e del DL 34/2020 nonché dei finanziamenti già ripartiti in sede di L. di bilancio 2022 (art. 1, cc.276-79 - recupero liste di attesa. c. 290 - proroga disposizioni di cui all'art. 33 del DL 73/21 e c.295 - proroga USCA)) che si traducono nell' ammontare reale ultimo di 117.921.046.120 miliardi.

Le Regioni hanno trovato un accordo per il 2022, in cui il Governo ha esteso eccezionalmente il criterio utilizzato per il riparto 2021, ossia l'85% delle risorse destinate alla copertura del fabbisogno standard nazionale per l'anno 2022 ripartito secondo i criteri usualmente utilizzati per la distribuzione della quota indistinta (che prevedono la pesatura per età della popolazione per i livelli "Assistenza specialistica ambulatoriale" e per il 50% del livello "Assistenza ospedaliera) , mentre il restante 15% delle medesime risorse è ripartito sulla base della popolazione residente riferita al 1° gennaio 2021 (cd. Popolazione secca).

Considerando quindi le risorse a valere sul Fondo Sanitario Nazionale, non risorse aggiuntive, le Regioni hanno trovato un accordo per un incremento per l'anno 2022, della quota di finanziamento destinata alla premialità dallo 0,25% allo 0,4%, a parità di fabbisogno finanziario complessivo annuale, chiedendo però una specifica 2 modifica legislativa che destini la premialità 2022 in parte a favore delle Regioni che sono risultate penalizzate dal punto di vista economico-finanziario dai criteri di riparto previsti dai provvedimenti precedentemente richiamati e per la parte restante.

Per l'anno 2023 come si evince dalla tabella dello schema di decreto, viene inserito nel riparto un maggiore peso (1,5%) in funzione dei tassi di mortalità della popolazione <75 anni, in funzione delle condizioni socioeconomiche dei territori (povertà relativa individuale, livello di bassa scolarizzazione, tasso di disoccupazione).

Indici di deprivazione rivolti alle regioni del Sud e sul quale anche la Uil e la Uil Fpl hanno più volte nelle scorse legislature chiesto di ragionare, col fine di far salire la premialità allo 0,5%.

Infine, sempre in questa intesa è prevista anche l'introduzione omogenea dal 2023 di nuovi criteri per cercare di garantire il massimo equilibrio nell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza.

Bene, per parlare di dati reali, e vero fabbisogno del nostro Sistema salute e della medicina territoriale anche alla luce di questa ripartizione la Uil Fpl, è partita da un aggiornata statistica, così da comprendere se davvero tutto quanto descritto si possa porre come risolutivo o quasi.

Dapprima sottolineiamo come già detto in precedenza che le risorse per il potenziamento della medicina territoriale, sono a valere sul Fondo Sanitario Nazionale, e quindi non risorse aggiuntive, risorse sulle quali ci siamo abbondantemente espressi nel dire quanto siano insufficienti e irrisorie e che ci porteranno insieme alla valutazione completa della manovra di bilancio in piazza insieme a CGIL dal 12 al 16 dicembre.

Rispetto alla media OCSE l'Italia ha 2 infermieri ogni 1.000 abitanti in meno, che si tradurrebbe in base alla popolazione Istat a inizio 2022 in una carenza di quasi 118mila infermieri.

Ma le differenze tra i sistemi sanitari, (differenza che come dichiara questo Governo è da superare, e a suo dire per tramite di una riforma che rafforzi lo spazio di autonomia delle Regioni anche in tema sanitario, così come si legge nella Manovra di Bilancio all'art 143 e nella bozza del ddl Calderoli), consentono di rimodulare e ridurre il fabbisogno, come da sempre avviene, basta considerare il rapporto standard minimo di infermieri in un turno; in Veneto è di 2 unità e in Campania o in Calabria inferiore, con il risultato di cure infermieristiche talvolta incomplete, mancanti o erogate solo in parte.

Già solo il decreto 77 del 2022 di riorganizzazione del territorio (quello che prevede le case e gli ospedali di comunità, le centrali operative, il potenziamento dell'assistenza do-

miciliare integrata e così via) per essere operativo richiede circa 20.000 professionisti sanitari, infermieri di "famiglia e comunità" che però non ci sono.
Anche qui come Uil Fpl, vogliamo ricordare gli incontri istituzionali in piena pandemia in cui per tramite del decreto-legge 34/2020 si era finanziata l'assunzione di 9.600 operatori sanitari, mettendone poi in realtà negli organici del Ssn non più di 3.500.
A questi dati aggiungiamo la carenza medica e l'incompiuta riforma della medicina generale, senza la quale ad oggi ancora si dovrà valutare chi e quali medici lavoreranno nelle Case di comunità.
Se osserviamo la stima delle uscite dei medici dal SSN (relativamente ai medici contribuenti obbligatori al 31/12/2021 e dipendenti pubblici (aziende USL, aziende ospedaliere, Irccs di cui disponiamo i dati come categoria) per raggiunti limiti di quiescenza nei prossimi anni, usciranno circa 28.125 nel periodo 2021/2026 con una età media di 65 anni; dobbiamo poi chiederci quale sia la reale possibilità di sostituzione in base al numero di neo specialisti che si formeranno nello stesso quinquennio.
Se provassimo a fare una proiezione dei contratti di formazione specialistica finanziati dallo Stato, dalle Regioni e dai privati nei prossimi anni mantenendo la media del 2018/2022 saranno circa 63.000.
Ovviamente non tutti gli specializzandi arriveranno al traguardo.
I dati reali ci dicono come la percentuale di abbandono siano alte, le specialità che presentano un tasso di conseguimento finale del titolo superiore sono poche e si possono elencare (Ematologia; Ginecologia e Ostetricia; Malattie dell'Apparato Cardiovascolare; Nefrologia; Oftalmologia; Otorinolaringoiatria; Pediatria), per le altre specialità i dati sono molto bassi ed ecco che la medicina d'emergenza ed urgenza , cardiologia, chirurgia generale, anestesia e rianimazione sono al collasso e la geriatria, oggi è quella tra le specializzazioni praticamente assenti.
In definitiva, non saranno abbastanza i neo-specialisti che effettivamente saranno formati.
È cruciale allora rendere allettante il lavoro nell'ospedale e nei servizi territoriali del SSN per cercare di incrementare l'opzione in favore del SSN da parte dei neospecialisti.
La Uil fpl ha sempre ritenuto, pertanto, necessario abbinare all'attuale offerta formativa un sistema di incentivi e di valorizzazioni in grado di rendere attrattivo il lavoro medico nel SSN in termini di riconoscimento sociale ed economico, oltre che di ruolo.
La riduzione complessiva dello stipendio, la mancanza di risorse destinate all' accordo collettivo nazionale, la scelta del Governo di politiche di defiscalizzazione concesse solo alle partite IVA, sono un quadro che dipinge la grave situazione del Sistema Sanitario del nostro Paese, e per le quali la Uil fpl scenderà in piazza il 15 dicembre 2022.
Un'analisi quindi, quella della UIL Fpl che torna a sottolineare la scarsa attenzione alle politiche del personale, il poco ascolto da parte del governo alle richieste della Uil e Uil Fpl che da tempo chiede uno straordinario piano di assunzioni per rilanciare il paese l'impegno e l'attenzione al reale tema dell'attuazione di questa riforma.
Pur comprendendo il grande senso di responsabilità e l'auspicio a voler affrontare e risolvere le criticità in modo unitario attraverso la collaborazione istituzionale, così come dichiarato dal Presidente della Conferenza Stato Regioni non possiamo però come Uil Fpl, astenerci dall'evidenziare che per noi la strada maestra resta un reale investimento che parta dall'incremento degli organici e da una vera attenzione sul tema salute, solo così si può dare risposta appropriata ai bisogni delle persone.
Continuare a frammentare la Sanità in Italia è per la Uil Fpl sbagliato e allontana dal concetto di Universalità di un Servizio Nazionale, in un momento caratterizzato da salari bassi e inflazione, abbiamo il dovere di evitare un ulteriore impoverimento; "l'impoverimento sanitario" delle fasce più deboli, che dinanzi a tutto ciò vedranno il loro diritto alla salute trasformarsi in un lontano privilegio.
Siamo convinti non basti la sola "intesa tra Stato e Regioni" ma crediamo sia necessario una visione programmatica chiara per riformare il settore e creare un'unica filiera sociosanitaria a protezione del benessere della persona nella sua totalità, in cui garantite la medicina territoriale, la prevenzione, l'assistenza alle fasce più deboli, ai fragili ed abbattere le disuguaglianze.
Infine, in merito al tema disuguaglianze, la Uil fpl , vuole anche per tramite di questo commento porre accento ad una vertenza che auspichiamo quanto prima la Conferenza Stato Regioni, il Ministro della Sanità e soprattutto le Associazioni datoriali di Aris e Aiop mettano fine: oltre 15 lunghi anni di attesa per il negoziato del contratto delle lavoratrici e i lavoratori delle strutture delle Rsa il cui contratto ha visto l'ultimo rinnovo nel lontano 2012 e che insieme alle tante lavoratrici della Sanità Privata saranno parte alla luce del quadro evidenziato, in maniera diretta o indiretta di questa riforma della medicina territoriale, ma che il Governo, il presidente della Conferenza stato Regioni, il Ministro e le associazioni datoriali Aris e Aiop hanno completamente dimenticato.
Come Uil Fpl siamo convinti che le parole, senza l'impulso di un cambiamento, siano come un'inerzia senza spinta, destinate all'immobilismo, per questo continueremo con la mobilitazione per un SSN e sociosanitario migliore.

Obbligo di vaccino legittimo - la Consulta boccia i ricorsi

L' obbligo di vaccinazione anti-Covid non era né irragionevole né sproporzionato, ma è stato legittimamente introdotto a tutela della salute di tutti i cittadini.

Così ha stabilito la Corte costituzionale respingendo tutti i ricorsi che contestavano il decreto (poi convertito in legge dal Parlamento) con cui il governo Draghi nell' aprile 2021 impose la somministrazione delle dosi agli ultracinquantenni e stabilì il meccanismo del green pass per l' esercizio dell' attività lavorativa. La Consulta ha dunque promosso le discusse misure, contestate dai «no vax» prima con le manifestazioni di piazza e poi con le istanze al «giudice delle leggi.

Tre erano i «fronti» su cui la Corte era chiamata a pronunciarsi, a seconda delle diverse questioni sollevate nei ricorsi, e tre sono le sintetiche anticipazioni delle motivazioni, in attesa della pubblicazione delle sentenze nelle prossime settimane, indicate nel comunicato che ieri sera ha annunciato la decisione.La prima, relativa alla richiesta di dichiarare incostituzionale «l' impossibilità per gli esercenti le professioni sanitarie che non abbiano adempiuto all' obbligo vaccinale, di svolgere l' attività lavorativa quando non implichi contatti interpersonali», s' è risolta con una dichiarazione di «inammissibilità per ragioni processuali».

Significa che i giudici costituzionali non sono nemmeno entrati nel merito della questione, fermandosi al metodo con cui il ricorso è giunto al palazzo della Consulta.

Evidentemente ci sono dei difetti nell' ordinanza con cui il Tribunale amministrativo della Lombardia s' è rivolto alla Corte che hanno impedito di esaminarne il contenuto.

Nel secondo motivo si afferma invece che «sono state ritenute non irragionevoli, né sproporzionate, le scelte del legislatore adottate in periodo pandemico sull' obbligo vaccinale del personale sanitario». È il cuore della questione che s' è dibattuta nell' animata discussione in aula, e che trova fondamento nelle precedenti pronunce della Corte in materia di vaccini obbligatori.

Anche in questo caso, come per altre epidemie in passato, è stato giudicato legittimo e congruo il bilanciamento tra interessi individuali e collettivi nell' imposizione della profilassi per poter continuare a lavorare. La salvaguardia della salute di tutti i cittadini può prevalere sulle riserve dei singoli se le possibili conseguenze negative dei vaccini sulla salute delle persone a cui sono state somministrate le dosi non sono da considerarsi «intollerabili» e se è previsto un indennizzo per gli eventuali danni subiti. La campagna vaccinale serviva a tutelare l' intero Paese dalla diffusione dell' infezione e dalle sue ricadute sul sistema sanitario ed economico.

In nome di questo interesse superiore era dunque legittimo restringere il campo dell' autodeterminazione individuale con misure che non hanno rappresentato né una «coercizione ricattatoria» né un «tradimento dei cittadini da parte delle istituzioni», come sostenuto dai legali del popolo «no vax» nelle loro argomentazioni. La pandemia giustificava l' imposizione dell' obbligo, così come le sanzioni per chi non ha voluto rispettarlo.

Ugualmente non fondate sono state ritenute le questioni proposte con riferimento alla previsione che esclude, in caso di inadempimento dell' obbligo vaccinale e per il tempo della sospensione, la corresponsione di un assegno a carico del datore di lavoro per chi sia stato sospeso; e ciò sia per il personale sanitario, sia per il personale scolastico.

Significa che pure il mancato assegno di mantenimento ai non vaccinati rimasti senza impiego e senza salario (garantito invece a chi subisce provvedimenti disciplinari o condanne penali) non è illegittimo.

Sempre nell' ottica della prevalenza dell' interesse collettivo.

«Per sostituire un lavoratore non vaccinato bisogna assumerne un altro», ha sostenuto un avvocato dello Stato per giustificare questa misura, e non si può imporre alla collettività l' onere di due stipendi perché uno dei due percettori preferisce rimanere a casa anziché farsi iniettare una dose.

Commento Uil fpl alla proposta di schema di Decreto che definisce la nuova metodologia di calcolo per determinare il fabbisogno di personale del SSN.

È stato presentato dal Ministero della Salute e MEF una proposta di schema di Decreto che definisce la nuova metodologia di calcolo per determinare il fabbisogno di personale del SSN.

Si tratta, così come dichiarato dal Ministro Schillaci, di una metodologia sperimentale, elaborata da Agenas, prevista dalla legge di bilancio 2022 (art. 1 comma 269 L. 234/2021) che permetterebbe l'assunzione di personale in parziale deroga al tetto di spesa vigente (con un ulteriore incremento di spesa autorizzato pari al 5% dell'incremento del Fondo Sanitario Nazionale) per gli anni 2023, 2024, 2025.

La Uil fpl ha analizzato il testo, del quale inviamo un breve commento.

Quella del fabbisogno di personale è una questione annosa sulla quale da tempo come organizzazione sindacale ci siamo espressi.

Ciò che appare immediato in questa situazione è l'unilateralità con la quale viene valutata, come se il problema fosse solo tecnico, non richiedesse alcun coinvolgimento delle parti sociali, ma soprattutto come manchi dell'elemento fondamentale: l'eliminazione del tetto di spesa che limita fortemente le assunzioni.

La metodologia messa a punto da Agenas e recepita dal Dm subordina l'aggiornamento del tetto al fabbisogno di personale alla piena applicazione del dm 70, il che è un presupposto corretto, in quel Dm70 si parla di assegnazione di uno standard di posti letto separatamente per i ricoveri per acuti e per i ricoveri di riabilitazione e di lungodegenza post-acuzie.

Si definisce il sistema di classificazione delle strutture ospedaliere con la definizione di bacini di utenza minimi e massimi per ciascuna disciplina ecce cc ma non tutte le regioni si sono allineate , per molteplici ragioni e quelle non allineate restano escluse dalla possibilità di operare nuove assunzioni.

Dal punto di vista giuridico, si può considerare corretto e conveniamo come Uil fpl che essendo il dm 70 in vigore, non deve essere disatteso, ma resta il fatto che una metodologia basata su un impianto programmatorio che oggi non ha trovato piena realizzazione e al quale non sono stati fatti interventi e monitoraggi perché lo stesso si applicasse non può, a sua volta, diventare presupposto e vincolo, altrimenti come possiamo riscontrare non fa che acuire la crisi in corso.

L'altra questione è che questa metodologia appare riportare il paese in quegli anni di politiche neoliberali che hanno portato il sistema sanitario da una responsabilità politica di diritto alla salute verso una sorta di gestione manageriale affermando un paradigma selettivo della salute stessa allontanandolo da quei punti fermi della storia introdotti dall'importante legge 833 del 1978, nelle sue caratteristiche universalistiche, sociali e di prevenzione.

Come Uil fpl, riteniamo che parlare "di ricette" per affrontare e risolvere il problema dell'enorme carenza di personale del sistema sanitario e della riforma della medicina territoriale, senza eliminare completamente il tetto di spesa sia controproducente e inefficace.

La tutela della salute non è più e non può essere un problema di calcolo e numeri.

Conveniamo che condividere degli standard di personale sia necessario, è all'evidenza di tutti come nei pronti soccorsi e in corsia, medici e infermieri sono le figure di professionisti maggiormente interessati dal calcolo vertiginoso degli standard minimi di servizio, ma è necessario trovare strumenti che diano risposte al bisogno assistenziale, alla complessità assistenziale, ai livelli di intensità assistenziale.

Dalle tante lavoratrici e lavoratori che quotidianamente incontriamo riscontriamo come "la vita di corsia" non abbia più il fascino di un tempo, oggi a predominare sono turni massacranti, aggressioni fisiche e verbali, rischio di burn-out, emolumenti inadeguati.

I dati sulla carta prospettati da questo schema non solo non sono abbastanza, sono persino ambiziosi alla luce di un SSn che non è più attrattivo.

L'assenza di un Finanziamento adeguato da parte della manovra di bilancio rende "inutile" qualsivoglia tentativo numerico contabile in un contesto di contenimento della spesa sanitaria pubblica, di divaricazione delle traiettorie regionali, di abbandono della prevenzione.

Abbiamo la responsabilità di agire, per evitare che le disuguaglianze in questo Paese impoveriscano il sistema salute, superando gli attuali limiti legislativi relativi alle spese di personale e dei vincoli sulla consistenza complessiva dei fondi contrattuali, responsabilizzare le Regioni nella definizione delle risorse da destinare al trattamento accessorio per allineare le retribuzioni dei professionisti e superare le vergognose sperequazioni tuttora presenti in alcune Regioni definendo finalmente i criteri di verifica della coerenza programmatoria delle reti ospedaliere in modo chiaro e trasparente.

Richiesta incontro per apertura trattativa CCNL RSA

Roma, 9 dicembre 2022 Al Ministro della Salute E p.c. Al Presidente della Conferenza delle Regioni e delle province autonome Alla Presidente AIOP

Le Vogliamo rappresentare la grave situazione delle lavoratrici e lavoratori che operano nelle RSA, che oramai da 14 anni attendono l'apertura del negoziato per la definizione del loro Ccnl, attesa non più tollerabile, ragion per cui abbiamo avviato da tempo una mobilitazione in tutte le regioni.

Le associazioni datoriali Aiop ed Aris, disattendendo l'impegno, assunto il 10 giugno 2020 durante la sottoscrizione della preintesa per il rinnovo del Ccnl della sanità privata, di avviare immediatamente il confronto per insediare il tavolo per la definizione del Ccnl RSA, non si sono mai rese concretamente disponibili.

Ad aggravare ulteriormente la situazione vi è la posizione espressa da Aiop, nel corso dell'incontro per l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione presso il Ministero del Lavoro lo scorso 10 marzo 2022, dove ha ribadito la propria indisponibilità ad aprire il negoziato congiuntamente ad Aris.

Siamo a chiederle di assumere questa questione come prioritaria, auspicando una convocazione tempestiva, affinché il suo autorevole intervento possa sbloccare una situazione ormai in stallo e non più tollerabile nei confronti di tutto il personale che opera nel sistema sanitario, socio sanitario e socio assistenziale, che ha dato un contributo durante la pandemia come il resto del personale sanitario che opera nelle strutture pubbliche, e che sarà coinvolto dalla riforma del DM 77 come un tassello fondamentale.

Il diritto alla Salute e alla Cura è un legittimo diritto di ogni cittadina e cittadino e passa anche per i diritti delle lavoratrici e lavoratori che lo garantiscono.

Confidando in un celere positivo riscontro, con l'auspicio di poter aprire un tavolo di confronto che veda anche la presenza della Conferenza delle Regioni, con l'occasione porgiamo cordiali saluti.Segreterie Nazionali FP CGIL CISL FP UIL FPL

Chi è responsabile per lo smarrimento di una cartella clinica?

Partendo dal presupposto che deve essere valutato sempre il caso concreto, in linea generale è possibile affermare che anche in base ad una ormai consolidata giurisprudenza, la struttura sanitaria sia tenuta alla corretta conservazione della cartella clinica, mentre il medico, più specificatamente il primario del reparto, sia responsabile del contenuto e della completezza delle informazioni. […]

Corresponsione tredicesima mensilità- Villa dei Fiori

Salerno, lì 19.12.2021 All'Amministratore Delegato

Le scriventi Segreterie Territoriali, facendo seguito all'incontro realizzatosi con parte datoriale il 19 dicembre u.s. confermano il sostegno all'Azienda, sostegno a tutela e al miglioramento dei servizi sanitari erogati sul territorio e al mantenimento dei livelli occupazioni.

Ribadiscono, in tal senso, la richiesta di essere presenti ai tavoli tecnici che si intenderanno incardinare tra la struttura e l'ASL e che si ritengono necessari per chiarire e dirimere le illustrate criticità in sede di riunione.

Confermano, parimenti, la richiesta di corresponsione della tredicesima mensilità nei termini previsti a tutti i lavoratori, i quali non possono assolutamente essere penalizzati dalle predette controversie.

Ribadiscono, altresì, che in assenza di riscontro esaustivo, si vedranno costrette ad attuate tutte le prerogative previste dalla norma per la tutela dei diritti quesiti dei lavoratori.Segreterie Proviciali Uil Fpl e Cisl Fp

Estremo disagio riguardante l'erogazione delle prestazioni assistenziali

Eboli. 5/12/2022 Al Governatore Regione Campania Vincenzo De Luca Al Direttore Generale ASL SALERNO Al Sindaco di Eboli

Eravamo scettici… ed avevamo Ragione! La scrivente Organizzazione Sindacale porta alla Vs. attenzione quanto già riportato ripetutamente dagli organi di stampa in merito alla condizione di estremo disagio riguardante l'erogazione delle prestazioni assistenziali agli utenti, oramai endemica e perdurante, sia nell'ambito del Presidio Ospedaliero "Maria SS.ma Addolorata" di Eboli e sia riguardo l'assistenza sanitaria territoriale propria del Distretto Sanitario n. 64, ivi compresa la U.O. di Salute Mentale. Nonché l'intera ASL Salerno in tutti i suoi Presidi e Distretti.

Tali disagi sono determinati in massima parte dalla grave carenza di personale, oramai consolidata da fin troppo tempo. Si rappresenta alla S.V. che i numeri, o ancora meglio la quantificazione di tale carenza è ben nota a tutti gli interessati, come tra l'altro denunciato dalla presente O.S., con innumerevoli comunicati stampa e, soprattutto, con innumerabili segnalazioni inviate alla Dirigenza della Asl Salerno nonché alle forze politiche locali.

Tra l'altro preme considerare le molteplici contestazioni a riguardo evidenziate e pervenute da parte dei lavoratori e cittadini.

Ebbene tale situazione, così drammaticamente deficitaria, non può certamente addebitarsi ai professionisti Medici, Infermieri, O.s.s. ed al restante personale che con abnegazione si adopera quotidianamente per assistere i numerosissimi utenti che si rivolgono alle strutture sanitarie di questa Azienda.

Comunque tali criticità, oggettivamente rilevabili, sono state minimizzate, negate e addirittura ignorate dalle riferite istituzioni politiche e per di più dalla Asl Salerno, ove regna la confusione gestionale, tanto rimarcabile soprattutto per le modalità di conferimento degli incarichi di direzione delle varie strutture sanitarie ed amministrative, incarichi assegnati, appunto, a facenti funzioni con i "famosi" articolo 22 e quindi per la maggior parte conferiti da anni senza nessun concorso espletato.

Simile situazione anche per i Coordinatori f.f. del comparto, che espletano mansioni superiori mettendo a rischio l'Azienda ad un probabile danno erariale, più volte segnalato da questa Organizzazione Sindacale.

Pertanto, ad avviso di chi scrive, risultando evidente il totale fallimento delle riferite, approssimative, attività gestionali, necessita dapprima provvedere all'espletamento di regolari procedure selettive riguardo l'attribuzione di tali incarichi di direzione, per poi determinare modalità alternative dei relativi modelli di programmazione.

Tanto rappresentato, Egregio Governatore, confidando nella Vs. notoria sensibilità alle questioni Sanitarie, si auspica di mettere la parole fine a questa gestione dissennata, al fine di restituire alla Sanità campana la degna e giusta direzione che merita! Il Coordinatore Sanità UILFPL

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

Incendio all'ospedale di Salerno. Il monito della segretaria Uil Fpl provinciale: "Danni maggiori evitati grazie al personale e all'impegno dei vigili del fuoco. Ora subito degli incontri per poter essere pronti a gestire emergenze di questo tipo in futuro"

Salerno lì 3 12 2022. Notte di paura all'ospedale "San Giovanni di Dio e Ruggi d'Aragona" di Salerno per un incendio verificatosi nei locali sottostanti dell'Osservazione breve intensa e del Pronto soccorso.

Si è sfiorata la tragedia e solo grazie all'intervento degli operatori in servizio, sia della squadra antincendio che della vigilanza nonché quelli presenti in Pronto soccorso e anche all'arrivo tempestivo dei vigili del fuoco, si è riuscito a sedare il tutto non senza problemi visto che all'interno dei locali del Pronto soccorso sono quasi sempre presenti un numero di pazienti superiore a quelli che il personale e gli spazi possono accogliere.

Infatti, vi è stata la necessità di evacuare 63 pazienti totali con qualcuno di loro che si è anche intossicato dopo aver inalato sostanze tossiche.

"La Uil Fpl da sempre è con i lavoratori ma soprattutto con i pazienti del territorio.

Senza voler sollevare alcuna polemica, resta il fatto che il Pronto soccorso di un'azienda come il "Ruggi" ha bisogno di spazi molto più grandi di maggiore personale e probabilmente di una gestione più attenta alle varie necessità.

Sarebbe il caso di prevenire eventuali situazioni, perché poi quando succedono ci troviamo tutti impreparati.

Pertanto ci aspettiamo dall'Azienda una convocazione in breve tempo per avere un chiarimento sull'accaduto, per poi poter definire percorsi condivisi, linee guida e protocolli d'intervento". La Segreteria Uil Fpl

Richiesta remunerazione premialità Covid 19.

Polla 5 12 2022 Al Direttore Sanitario P.O.Polla e p.c. Al Direttore Generale ASL Salerno

In merito all'oggetto la scrivente Organizzazione Sindacale, facendo seguito a diverse sollecitazioni pervenute dai lavoratori, intende SEGNALARE, la mancata remunerazione della premialità Covid 19 ad alcuni Operatori Sanitari e con più precisione dei Tecnici di Laboratorio del P.O.di Polla.

Ricordiamo infatti, che quasi tutte le altre categorie sanitarie hanno percepito tale premialità e, non capiamo come mai proprio i Tecnici di Laboratorio, coinvolti con il proprio lavoro analitico, nel periodo Covid, ad attività specifiche e dirette ai pazienti covid, siano stati esclusi da tale remunerazione, pur indicate nelle note: PG/2021/192455 e Prot. PG/2021/241017.

PERTANTO, la nostra Organizzazione Sindacale chiede che al personale indicato venga corrisposta la premialità covid.

Si precisa inoltre che la premialità covid è stata corrisposta ai tecnici di laboratorio in servizio presso le altre strutture sanitarie della ASL Salerno.

Crediamo, inoltre, che le disuguaglianze tra il personale della asl non possono che determinare malessere ed insoddisfazione. Il Segretario Aziendale UIL FPL

Consorzio Farmaceutico Intercomunale- necessari chiarimenti

Salerno, 09.12.2022 : Comunicato Stampa

E' dall'aprile del 2017 che questa Segreteria Territoriale segue le vicende del Consorzio Farmaceutico Intercomunale, prima con uno sparuto gruppetto di lavoratori, oggi con un gruppo forte e coeso, cresciuto grazie alla serietà e all'impegno costante che l'Organizzazione Sindacale ha incessantemente messo in campo. Momenti di grossa tensione alternati ad altri di relativa tranquillità lavorativa, ma sempre con obiettivi precisi: la tutela del posto di lavoro dei dipendenti, la promozione, la progettazione e l'erogazione di servizi sanitari strettamente calibrati sui bisogni dei cittadini, in linea con la genesi sociale del CFI. Desideriamo nuovamente esprimere con chiarezza le nostre posizioni, desideriamo ancora una volta realizzare un modus operandi cristallino, desideriamo stigmatizzare ogni affermazione pretestuosa, inconsistente e strumentale, che, oltre a dimostrare scarsa e superficiale conoscenza delle dinamiche lavorative, ha come unico obiettivo quella di una distorta e perversa informazione, che nulla ha a che vedere con la correttezza della Segreteria UIL e delle altre Sigle Sindacali. Con estrema amarezza abbiamo letto un articolo di giornale, in cui ci si arrocca il privilegio di sputare sentenze, di fare previsioni, di avanzare ipotesi, le quali, senza un qualsivoglia riscontro documentale, rimangono tali, dimostrando semplicemente un giornalismo da fumetti.

Ai lavoratori del CFI ci rivolgiamo, a tutti i lavoratori, agli iscritti e non, ai lavoratori onesti che con responsabilità consentono la tenuta delle farmacie comunali, scevri da meccanismi politico/clientelari cui pure si fa menzione. Questa Organizzazione Sindacale li ha guidati con senso critico e giudizioso, valutando i tempi ed i modi per battaglie legittime e sensate e, valutando, parimenti, i tempi e i modi per sostenere l'Azienda, allorché ne sia stata prospettata l'esigenza, ma esclusivamente per un nobile obiettivo sotteso ad un fine comune.

E si badi bene: sempre con la condivisione dei lavoratori e la salvaguardia degli interessi degli stessi. Non è il tempo della meschina cattiveria e della malcelata invidia, del clamore mediatico fine a sé stesso, è il tempo di salvare i posti di lavoro.

E, poi, se ci saranno responsabilità oggettive e soggettive da verificare, sarà fatto dagli organismi competenti e nelle sedi opportune.

Questa Sigla Sindacale ribadisce sostegno e solidarietà ai dipendenti del CFI e a quanti si stanno prodigando per garantire il servizio farmaceutico, i livelli occupazionali, le corresponsioni stipendiali.

E allora il Natale che si avvicina sarà pessimo solo per chi trova gioia nel male altrui, a noi piace di più la filosofia del premio Nobel Rita Levi Montalcini: non temiamo i momenti difficili, il meglio viene da lì. La Segretaria Uil Fpl Salerno

La banca ore in busta paga

Salerno 3 12 2022 Alla Direzione Sanitaria DEA Eboli – Battipaglia – Roccadaspide Al Direttore Amministrativo

In merito all'oggetto la scrivente Organizzazione Sindacale, facendo seguito a diverse segnalazioni pervenute dai lavoratori, intende chiedere a codesta Direzione Sanitaria che le ore in eccedenza effettuate e computate in saldo orario nell'anno lavorativo in corso, con chiusura Dicembre 2022, siano erogate a favore di tutti i Dipendenti.

Dato che "la banca ore" è un istituto contrattuale che consiste nell'accantonamento, su di un conto individuale, di un numero di ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro, auspichiamo che le stesse, una volta autorizzate, possano essere retribuite come lavoro straordinario.

Altresì ci auguriamo che i lavoratori possano usufruire di riposi compensativi nel successivo anno lavorativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio in accordo tra il Dipendente e il Responsabile della propria Unità Operativa.

Per tale motivo, chiediamo alla S.V. attraverso i suoi uffici di trasmettere agli aventi diritto quanto sopra evidenziato. . GAU UIL FPL e Coordinatore UIL FPL

Ipotesi di accordo per i lavoratori dell'Asl Salerno: la posizione della Uil Fpl provinciale sulla linea dettata dall'Azienda

Nella giornata di ieri 21.12.2022 si è tenuta, presso la sede dell'Asl Salerno, un incontro tra le organizzazioni sindacali e la delegazione trattante aziendale, presieduta dal direttore generale, in cui si è discusso dell'ipotesi di accordo inviata dall'Asl sulla "relazione tecnica illustrata dall'Azienda pone agli occhi dei lavoratori un disagio economico accumulato negli anni, dal 2016 a tutt'oggi, imponendo all'azienda l'istituzione di un mutuo per far fronte a tale disagio economico".
Pertanto, l'Azienda ha chiesto alle organizzazioni sindacali la condivisione di un piano di rientro che va ad incidere negativamente sui lavoratori.
La posizione della segreteria provinciale della Uil Fpl è la seguente: sui fondi contrattuali l'Azienda ha dettato determinate condizioni.
Ovvero, l'erogazione dello straordinario nel limite del fondo ex 80, la stessa si ritiene favorevole alla proposta avanzata dall'Azienda; l'imputazione di 1.250.000 euro dalla contrattazione integrativa a partire dall'annualità 2023 a copertura del piano di rientro, pur comprendendo le motivazioni che portano l'Asl a tale decisione, ma che non possono essere condivisibili; l'attivazione, a far data dal gennaio 2023, della riduzione della premialità del comparto.
La segreteria provinciale della Uil Fpl Salerno non può che ritenersi contrariata dalla proposta. "Pur volendo comprendere le esigenze che portano l'Asl ad assumere tali atteggiamenti , questa segreteria non condivide in primis le modalità attuate, in quanto i lavoratori non sono responsabili in alcun modo delle scelte aziendali che nell'arco degli anni hanno portato la stessa ad un dissesto economico, altresì questa segreteria ritiene che tali decisioni non possono essere in alcun modo condivise dalle organizzazioni sindacali che rappresentano gli stessi lavoratori che dovrebbero far fronte alla copertura del mutuo con le proprie risorse, con l'elevato rischio di un immobilismo futuro anche alla luce della nuova applicazione contrattuale", hanno spiegato i vertici della Uil Fpl Salerno in una nota condivisa con i rappresentanti delle Rappresentanze sindacali unitarie dell'Asl Salerno.
Sul secondo punto l'Asl punta alla "progressione economica orizzontale (Peo)".
La Uil Fpl provinciale ritiene indispensabile l'erogazione di tale riconoscimento ai lavoratori, anche perché gli stessi si sono contraddistinti soprattutto in questa fase storica che ci ha visto coinvolti, ritenendo la Peo una contrattazione separata dal piano di rientro.
Sulle "stabilizzazioni", invece, la segreteria provinciale della Uil Fpl Salerno ritiene indispensabile procedere con le stabilizzazioni di tutti gli aventi diritto e prorogare i contratti a tempo determinato di tutti coloro che non hanno i requisiti della stabilizzazione per almeno altri 12 mesi.
"Questa organizzazione ha ritenuto che non ci fossero le condizioni per poter firmare tale accordo, in quanto la proposta è stata presentata come un unico pacchetto", hanno concluso i sindacalisti della Uil Fpl provinciale e referenti della Rsu dell'Asl Salerno.

newsletter della UilFpl di Salerno

Responsabile
DONATO SALVATO
Segreteria 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 66
del 30 Dicembre 2022