UILFPL NAPOLI E CAMPANIA

Edizione 2 | Febbraio 2023

Il Notiziario della Sanità e degli Enti Locali Napoli e Campania

L'editoriale della Segreteria

Oggi si parla di autonomia differenziata la UIL ribadisce che serve prima appianare le disuguaglianze tra Nord e Sud e mettere tutti nelle stesse condizioni e pari diritti.

L'editoriale di questo mese come rilevassi anche dal titolo vuole segnalare le proprie riflessioni sull'argomento cardine del momento "l'Autonomia Differenziata ".

E' un momento certamente unico e forse il più importante della nostra Italia dopo la sua costituzione repubblicana.

Stiamo per disegnare un nuovo modello organizzativo dello stato.

Ricordo ancora che tra i banchi di scuola spesso si ripeteva la celebre frase : abbiamo fatto l'Italia adesso dobbiamo fare gli italiani".

Purtroppo non sembra che ciò sia ancora avvenuto.

Questo processo di autonomia pertanto deve partire a nostro parere da questa constatazione per impedire che il processo di coesione sociale non solo non si completi ma si corra il rischio di disgregarlo.

Un importante momento di analisi è stato il Convegno organizzato dalla nostra Uil e Uil Fpl il 27 di questo mese alla Stazione Marittima di Napoli.

E' stato solo un primo momento di confronto , l'inizio di una mobilitazione che ci vedrà tutti impegnati nei prossimi mesi come dice il comunicato di seguito riportato della nostra Segreteria Nazione e del nostro Segretario Generale Pier Paolo Bombardieri.

Il nostro Segretario Generale con chiarezza evidenziata la posizione della nostra Organizzazione che non può non essere fortemente preoccupata per quanto sta accadendo e per le scelte , sempre al momento unilaterali e non condivise , per affrontare queste criticità.

Occorre che il mondo del lavoro, ma tutte le rappresentanze della società civile, dimostrino la loro sensibilità chiedendo a gran voce che il futuro si costruisce insieme con un dialogo costante e condiviso.

"Cari Amici/Amiche

quella del 16 febbraio, svoltasi a Bari, è stata la prima di **una lunga serie di assemblee sui territori che la UIL ha organizzato per dare voce a milioni di lavoratrici e lavoratori che vivono in grande difficoltà**. Il nostro compito è rappresentare il Paese reale: quello che oggi non ce la fa, perché salari e pensioni sono troppo bassi, con un'inflazione che erode ancor di più il potere di acquisto.

Eppure, ci dicono che la produttività delle aziende italiane aumenta e il PIL cresce.

Una crescita ottenuta grazie ai salari e alle pensioni di chi era già in difficoltà, usati come ammortizzatori sociali. Invece, si potrebbe fare molto di più per milioni di persone che non ce la fanno.

continua a pag. 2

TERZO MILLENNIO

Da tempo parliamo della **tassa sugli extraprofitti**, di cui l'attuale Governo ha persino ridotto la portata della platea interessata dalla misura rispetto al Governo Draghi che l'aveva introdotta.Si possono **togliere i voucher,** dato che il Paese è già afflitto da tanto lavoro povero. Si può applicare il **principio di progressività** della nostra Costituzione ed avere più coraggio sul tema dell'**evasione fiscale**. Si possono **rinnovare i milioni di contratti scaduti**. Si può smettere di dare soldi pubblici con gli appalti a chi i contratti non li rispetta.

Si può intervenire con un **taglio al cuneo fiscale per aumentare il netto in busta paga**. Si può detassare la contrattazione di secondo livello.

Oggi si parla di autonomia differenziata, mentre noi ribadiamo che serve prima appianare le disuguaglianze tra Nord e Sud e **mettere tutti nelle stesse condizioni e pari diritti.** Oggi il tema delle disuguaglianze è centrale e improrogabile. E la **UIL sente la responsabilità di rappresentare chi è rimasto indietro**. Gandhi affermava che "prima ti ignorano, poi ti deridono, poi ti combattono, poi vinci". La nostra è un'Organizzazione che non ha paura di perseguire le proprie battaglie e, insieme, le vinceremo. Fino alla **fine del mese di giugno, saremo impegnati in un'azione sindacale di dialogo serrato con la nostra base per portare avanti le rivendicazioni delle lavoratrici, dei lavoratori e dei territori.**" Passiamo senza indugio agli argomenti di questo mese. Il "Notiziario" può essere visionato e scaricato nell'apposito link .sul sito della nostra Segreteria Regionale.

all'interno

Anticipazione TFS/TFR dal 1° febbraio 2023, delucidazioni sull'erogazione del TFS/TFR pag. 3

Riforma pensioni 2024 pag. 4

InPa, bando del ministero della Giustizia per la prima volta solo sul portale pag. 8

Corte dei Conti Puglia, del. 163/2022 – Ricalcolo fondo risorse decentrate e limite del salario accessorio pag. 12

Parere in materia di permanenza minima del personale in caso di prima assegnazione- Dipartimento F.P. prot. 16950 del 22.02.2022 pag .15

Applicazione per i Comuni con meno di 3.000 abitanti della normativa su 'parità di genere' pag. 19

Nuove frontiere dello Smart Working e obblighi di sicurezza del datore di lavoro pag. 20

DECRETO PNRR/ Le più significative norme nel dl che accelera gli interventi pag. 26

Milleproroghe, in arrivo novità per spettacoli pubblici e dehor pag. 32

Adesione al Fondo Perseo, per il recesso comunicazione online sulla piattaforma web dedicata pag. 34

Polizia Locale- entro fine marzo le richieste di rimborso dei Comuni per spese di equo indennizzo e degenza pag. 40

Le pagine della Polizia Locale pag. 44

Accesso pieno a denunce ed esposti da parte del denunciato pag. 45

Registrazione e codice identificativo attività dello spettacolo viaggiante pag .19

Le pagine della Sanità pag. 52

ANAAO ASSOMED - CIMO - FASSID - AAROI EMAC- FP CGIL Medici e Dirigenti Sanitari - FVM - FESMED - Federazione CISL MEDICI – ANPO/ASCOTI - UIL FPL Medici - Documento Congiunto pag. 53

Resoconto Uil Fpl-Fp Cgil- Cisl Fp sull'incontro con il ministro della salute –settore delle RSA pag. 60

Notizie dal Territorio di Napoli pag. 64

Notizie dal Territorio di Salerno pag. 68

Anticipazione TFS/TFR dal 1° febbraio 2023, delucidazioni sull'erogazione del TFS/TFR

La Segreteria Nazionale della nostra organizzazione con la nota appresso riportata offre una importante delucidazione sull'erogazione del TFS/TFR ai lavoratori del Pubico Impiego .

Cari amici e compagni,

con la presente vogliamo fornirvi delucidazioni sull'anticipo del TFS/TFR per i lavoratori dipendenti pubblici e fare chiarezza sui termini di erogazione.

Reputiamo assolutamente penalizzanti i termini di pagamento del TFS/TFR, così come sbagliato ed ingiusto il divario con i lavoratori privati. La UIL chiede di intervenire sui tempi e sulle modalità di erogazione e di fermare la penalizzazione a danno dei lavoratori del settore pubblico.

Il 30 gennaio scorso, l'INPS tramite messaggio n. 430, ha reso noto che dal 1° febbraio 2023 sarà attivo un nuovo servizio di anticipazione del TFS/TFR.

L'anticipo potrà essere richiesto ai soli iscritti alla Gestione Unitaria delle prestazioni creditizie e sociali, C.d. "Fondo di credito".

Potranno chiedere l'anticipazione per l'intero ammontare maturato o per una parte dello stesso ed il tasso di interesse che applicherà l'INPS è del 1%.

In aggiunta sull'importo lordo dell'anticipazione si applica una ritenuta dello 0,50% per le spese di amministrazione.

I lavoratori pubblici, dunque, sono costretti a pagare un'ulteriore tassa occulta sul Ioro stesso salario, spettante di diritto per intero.

Alla conclusione del rapporto di lavoro i dipendenti pubblici hanno diritto a ricevere il pagamento dell'indennità di fine servizio o di fine rapporto, come da circolare INPS n. 73 del 5 Giugno 2014 (art. 1, commi 484 e 485, della Iegge 27 dicembre 2013, n. 147).

I tempi di erogazione della prestazione differiscono a seconda della causa di cessazione del rapporto di lavoro (articolo 3 del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140 e s.m.i.).

Il pagamento deve avvenire:

entro 105 giorni, in caso di cessazione dal servizio per inabilità o per decesso. Decorso tale arco temporale, se la prestazione non viene pagata, sono dovuti gli interessi al tasso legale per ogni giorno di ritardo;

dopo 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, nell'ipotesi in cui questa sia avvenuta per raggiungimento del limite di età o a causa del termine del contratto a tempo determinato, oppure per risoluzione unilaterale del datore di lavoro a seguito del raggiungimento dei requisiti della pensione anticipata (65 anni). Se la prestazione non viene corrisposta entro i successivi tre mesi, sono dovuti gli interessi al tasso legale per ogni giorno di ritardo;

dopo 24 mesi dalla cessazione in tutti gli altri casi, pensione anticipata (dimissioni volontarie con o senza diritto a pensione, licenziamento/destituzione, ecc.). Se la prestazione non viene corrisposta entro i successivi tre mesi, sono dovuti gli interessi al tasso legale per ogni giorno di ritardo.

Il TFS/TFR viene erogato (art. 1, comma 484, della legge 147/2013):

a) in un unico importo annuale se l'ammontare complessivo della prestazione, al lordo delle relative trattenute fiscali, è pari o inferiore a 50.000 euro;

b) in due importi annuali se l'ammontare complessivo della prestazione, al lordo delle relative trattenute fiscali, è superiore a 50.000 euro ma inferiore a 100.000 euro; in tal caso il primo importo annuale è pari a 50.000 euro ed il secondo importo annuale è pari all'ammontare residuo;

c) in tre importi annuali se l'ammontare complessivo della prestazione, al lordo delle relative trattenute fiscali, è uguale o superiore a 100.000 euro; in tal caso il primo importo annuale è pari a 50.000 euro, il secondo importo annuale è pari a 50.000 euro e il terzo importo annuale è pari all'ammontare residuo.

Fermo restando quanto suddetto, ricordiamo che l'art. 23 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 marzo 2019, n. 26, aveva introdotto l'anticipo del TFS/TFR tramite un finanziamento erogato dalle banche per un importo massimo di 45.000 euro.

Vi ricordiamo che per eventuali chiarimenti in merito potrete contattare Io sportello di Tutele e Previdenza presso la Segreteria Nazionale UIL-FPL raggiungibile tramite il seguente indirizzo mail: tutele.previdenza@uilfpI.it

Riforma pensioni 2024

Nella finanziaria 2023 come noto hanno trovato posto di nuovo solo misure sperimentali, proroghe e incrementi transitori degli assegni piu bassi, a causa della situazione dei conti pubblici.
La NADEF 2022 ha infatti evidenziato una impennata della spesa pensionistica che crescerà del 7,9% nel 2023 , a causa della rivalutazione ISTAT degli assegni .
La ministra Calderone ha incontrato i sindacati per discutere misure più ampie da mettere in campo nel 2024
Vediamo di seguito maggiori dettagli.

1) Pensioni nella legge di bilancio 2023

Nel programma elettorale ufficiale di Fratelli d'Italia, in materia pensionistica si parlava solamente di:
1- innalzamento delle pensioni minime e di invalidità
2-flessibilità in uscita e accesso alla pensione favorendo il ricambio generazionale".
Dopo varie discussioni e aggiustamenti, la legge di bilancio 2023 ha previsto
1-una nuova nuova forma pensione anticipata: CD. Quota 103 - 41 anni di contributi e 62 di età - (solo per il 2023)
2-la proroga 2023 dell'APE SOCIALE Leggi per i dettagli
3-la proroga di Opzione donna con innalzamento dell'età a 60 anni (con sconto di 1 anno per 1 figlio, 2 anni con 2 figli o piu) solo per le categorie previste per l'Ape sociale .
4-nuova rivalutazione con percentuali più alte per le pensioni fino a 4 volte il minimo e percentuali ridotte per gli assegni piu alti
5-incremento transitorio delle pensioni minime a 600 euro nel 2023 SOLO per gli over 75.

2) Le pensioni in legge di bilancio 2022

Nella legge di bilancio 2022 avevano trovato posto alcune misure specifiche, per una spesa complessiva aggiuntiva rispetto all'ordinario di circa 1500 milioni di euro.
In particolare si trattava di:
- Proroga dell' APE SOCIALE con un allargamento della platea dei lavoratori con mansioni gravose ammessi e l'abbassamento del requisito contributivo necessario, SOLO per i lavoratori edili e della ceramica
- Proroga di OPZIONE DONNA con una conferma dei requisiti di età a 58/59 anni per dipendenti/autonome
- Passaggio da Quota 100 a Quota 102 (64 anni di età e 38 di contributi) per un solo anno e poi il ritorno integrale alla legge Fornero.
- Fondo di 550 milioni per anticipi pensionistici nelle PMI in crisi. (abrogato dalla legge di bilancio 2023)
Da segnalare anche **l'ampliamento del Contratto di espansione con anticipo pensionistico riservato ai lavoratori cui manchino al massimo 5 anni** alla pensione di vecchiaia o anticipata, utilizzabile anche da aziende sopra i 50 dipendenti, invece che 100.

3) Riforma pensioni: confronto rinviato per il nodo Opzione Donna

Il primo incontro del tavolo tecnico per la riforma delle pensioni tenutosi il 19 gennaio scorso ha visto presenti il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali , le associazioni datoriali e sindacali , i vertici dell'Inps e l'ufficio legislativo del Ministero della Pubblica Amministrazione.
E' stato analizzato l'attuale quadro della spesa pensionistica e degli scenari demografici in Italia.
In questo senso, il Ministro Calderone ha anticipato la volontà di **ripristinare permanentemente il Nucleo di valutazione della spesa previdenziale per meglio monitorare i fattori che influenzano l'andamento del settore,** consentendo così una revisione sostenibile del complesso sistema pensionistico vigente. Si intende migliorare la normativa vigente in particolare, riguardo la flessibilità in uscita riguardo:
1-le categorie più interessate da lavori usuranti;
2-le pensioni sperimentali come la cd. Opzione Donna (che potrebbe vedere ulteriori modifiche rispetto al 2023).

3-i meccanismi di staffetta generazionale per favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro senza disperdere il patrimonio di competenze dei più anziani

Il Ministro Marina Calderone ha aggiunto inoltre che **va favorita la conoscenza e l'utilizzo delle previdenza complementare** e anche per questo motivo intende portare a termine una riforma complessiva e stabile in quanto "Serve un quadro chiaro e stabile di norme affinché i singoli possano scegliere come eventualmente provvedere a integrare gli assegni, con congruo anticipo e in maniera sostenibile".

4) Le proposte dei sindacati, della Lega, dell'INPS

Le principali sigle sindacali CGIL CISL e UIL chiedono da tempo di discutere una riforma radicale delle pensioni.

A maggio 2021 avevano inviato un documento unitario che riassume le proposte.

In sintesi si chiedeva:

1 - flessibilità nell'accesso alla pensione, senza penalizzazioni per chi ha contributi prima del 1996, a partire dai 62 anni di età o

2 - con 41 anni di contributi a prescindere dall'età.

3 - ridurre i vincoli che nel sistema contributivo condizionano il diritto alla pensione a determinati importi minimi del trattamento (1,5 e 2,8 volte l'assegno sociale), penalizzando i redditi più bassi

4- modifica dell'attuale adeguamento delle condizioni pensionistiche alla speranza di vita, doppiamente penalizzante perché agisce sia sui requisiti anagrafici e contributivi sia sul calcolo dei coefficienti di trasformazione.

5-rafforzamento dei contratti di espansione e della ISO pensione (la pensione anticipata della legge Fornero)

6-Sostegno alle categorie più deboli (disoccupati, invalidi , caregiver, lavori gravosi e usuranti, donne) a cui vanno garantite strutturalmente condizioni più favorevoli

7-ampliamento della platea dei lavori gravosi ed usuranti anche a coloro che svolgono attività lavorative con esposizione a materiale nocivo e a coloro che hanno una malattia professionale riconosciuta dall' Inail e per chi è affetto da malattie che determinano un'attesa di vita più bassa.

8-rafforzare l'utilizzo della previdenza complementare con una massiccia campagna di informazione per i lavoratori e un semestre di adessone attraverso il silenzio assenso.

La proposta della LEGA

Ha sempre sostenuto la necessita di arrivare a Quota 41 cioè uscita senza limiti di età con il solo requisito di 41 anni di contributi

La posizione del presidente INPS

Anche il presidente dell'INPS Pasquale Tridico aveva proposto **una pensione anticipata a a 62-63 anni (con almeno 20 anni di versamenti) con un assegno parziale, relativo alla sola parte di pensione maturata con il metodo contributivo,** spostando l'erogazione della parte retributiva a partire dai 67 anni necessari per accedere alla pensione di vecchiaia .

5) Riforma pensioni: rapporto OCSE, i dati NADEF 2022

La nota di aggiornamento al documento economico finanziario elaborato dal Governo Draghi come detto, nel 2022 ha evidenziato come la spesa pensionistica, senza riforme, salirà nel 2023 del 7,9% pari a ben **23,5 miliardi di maggiore spesa.**

RAPPORTO OCSE - (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico)

Il rapporto OCSE sull'Italia presentato a settembre 2021 condivideva la visione positiva del MEF sulla crescita dell'economia italiana, stimata al +5,9% e ribadiva che la spesa previdenziale italiana del 2019 era poco sotto il 14% del Pil mentre la media dei Paesi Ocse si ferma all'8,5%

Spid gratuito a tutti i dipendenti pubblici

Identità digitale gratuita per tutti i dipendenti pubblici ancora sprovvisti di Spid.

Il Dipartimento della Funzione pubblica ha firmato, all'esito di un avviso pubblico, un protocollo d'intesa con la società Lepida, grazie al quale ogni amministrazione potrà offrire ai propri dipendenti l'opportunità di ottenere velocemente e gratuitamente la propria identità Spid. L'identità digitale permette l'accesso sicuro e inclusivo ai servizi della Pa.

Le amministrazioni pubbliche interessate dovranno richiedere all'Agenzia per l'Italia Digitale (Agid) una verifica preventiva dei propri sistemi di assegnazione e gestione delle credenziali rilasciate al personale e, in caso di esito positivo, ogni dipendente potrà usarle per richiedere a Lepida l'attivazione dello Spid, senza costi e senza ulteriori passaggi intermedi.

In virtù dell'accordo con il Dipartimento della Funzione pubblica, inoltre, la società Lepida metterà a disposizione delle amministrazioni pubbliche che ne faranno richiesta le risorse professionali e tecnologiche necessarie per garantire la piena realizzazione dell'iniziativa.

Busta paga 2023: aliquote Irpef e detrazioni

Cosa cambia nel 2023 in tema di detrazioni per lavoro dipendente e assimilati: confermato il trattamento integrativo (ex bonus Renzi) e il taglio del cuneo contributivo

Le istruzioni dell'Agenzia delle entrate per la compilazione dei **modelli 730/2023** forniscono un riepilogo aggiornato delle novità sulle tasse e le detrazioni per il lavoro dipendente e per le pensioni, novità e conferme, come il trattamento integrativo ex bonus Renzi, che hanno significativi riflessi anche nelle buste paga 2023.

Vediamo di seguito in sintesi gli aspetti principali.

1) Modifica scaglioni di reddito e aliquote IRPEF

Dal 2022 sono state **ridotte le aliquote IRPEF da applicare ai redditi da 15.000 euro a 50.000** euro ed è stato ampliato lo scaglione di reddito a cui si applica l'aliquota più alta del 43% anche per il 2023, come specificato nella tabella seguente:

REDDITO PER SCAGLIONI	ALIQUOTE	IMPOSTA DOVUTA PER SCAGLIONI INTERMEDI
fino a 15mila euro	23%	23% del reddito complessivo del contribuente
oltre 15mila e fino 28mila euro	25%	3.450 + 25% della parte eccedente i 15mila
oltre 28mila e fino a 50mila euro	35%	6.700 + 35% per la parte eccedente i 28 mila euro
oltre 50mila euro	43%	14.400 + 43% parte eccedente 50.000,00

2) Detrazioni per redditi da lavoro dipendente, assimilati e pensioni

Il calcolo dell'IRPEF 2023 va diminuito con alcune le detrazioni d'imposta, che possono essere :

forfettarie perché legate al tipo di reddito oppure calcolate in percentuale su alcune tipologie di spese

Tra le detrazioni forfettarie valide per tutti si segnalano novità per:

DETRAZIONI REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE

E' stato innalzato a 15.000 euro il limite reddituale entro il quale si può fruire della detrazione massima per redditi da lavoro dipendente pari a 1.880 euro.

Inoltre **la detrazione spettante è aumentata di 65 euro se il reddito complessivo è compreso tra 25.001 euro e 35.000 euro**

DETRAZIONE PER REDDITI DA PENSIONE

Anche in questo caso è stato innalzato a 8.500 euro il limite reddituale per poter fruire della misura massima della detrazione per redditi di pensione pari a 1.955 euro. La detrazione spettante è aumentata di 50 euro se il reddito complessivo è compreso tra 25.001 e 29.000 euro

DETRAZIONE PER REDDITI ASSIMILATI E ALTRI REDDITI

E' stato innalzato a **5.500 euro il limite reddituale per poter fruire della misura massima della detrazione per redditi assimilati** a quelli da lavoro dipendente (collaborazioni occasionali , co.co.co) e altri redditi, che è **pari a 1.265 euro.**

La detrazione spettante è aumentata di 50 euro se il reddito complessivo è compreso tra 11.001 e 17.000 euro

3) Trattamento integrativo - Bonus Renzi

Il trattamento integrativo IRPEF **fino a 100 euro** che ha sostituito il Bonus Renzi da 80 euro è quindi **confermato anche nel 2023 in busta paga**: lo ricevono

1. in misura piena coloro che hanno un reddito fino a 15mila euro

2. può essere ridotto e anche non spettare per i redditi fino a 28mila euro se le altre detrazioni (familiari a carico, lavoro dipendente, mutuo prima

casa e lavori edilizi) superano l'imposta lorda dovuta.
Sopra la soglia di 28 mila euro non spetta.
Le detrazioni di cui occorre tener conto per il confronto del punto 2) sono le seguenti:
a) detrazioni per carichi di famiglia;
b) detrazioni per lavoro dipendente e assimilati;
c) detrazioni per interessi passivi su prestiti o mutui agrari contratti fino al 31 dicembre 2021;
d) detrazioni per interessi passivi su mutui contratti fino al 31 dicembre 2021 per l'acquisto o la costruzione dell'unità immobiliare da adibire ad abitazione principale;
e) detrazioni per spese sanitarie superiori a 15.493,71 euro, per l'acquisto di veicoli per persone con disabilità e spese per l'acquisto di cani guida,
f) detrazioni per spese per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici
g) tutte le detrazioni previste da altre disposizioni normative relative a spese sostenute fino al 31 dicembre 2021 e rateizzate alla medesima data.
ATTENZIONE **Alla formazione del reddito complessivo ai fini del trattamento integrativo** concorrono anche :
le quote di reddito esenti dalle imposte sui redditi previste per i ricercatori e docenti universitari e per gli impatriati,
l'importo del reddito di locazione assoggettato a cedolare secca.
Il trattamento integrativo è riconosciuto direttamente dal datore di lavoro in busta paga a partire dal mese di gennaio.
4) Taglio del cuneo contributivo
Si ricorda che nelle busta paga 2023 va calcolato anche lo scontro contributivo ampliato recentemente dalla legge di bilancio 2023 .
La legge 197 2022 prevede
una percentuale di sconto del 3% sui contributi a carico dei lavoratori con una soglia di accesso fissata a 1923 euro mensili (25mila euro annui)
Contemporaneamente si conferma il taglio del 2% sui contributi dovuti sulle retribuzioni fino a 35mila euro annui (2.692 euro mensili) già in vigore per la seconda parte del 2022.
Va tenuto conto in entrambi i casi che i limiti di importo mensile vanno considerati con la maggiorazione del rateo di tredicesima per la competenza del mese di dicembre.

Il buono pasto in lavoro agile/da remoto

L'Aran con parere CFL204 affronta l'argomento del buono pasto per i lavoratori in lavoro agile.

Premette che

- in occasione della sessione negoziale 2019-2021, nei CCNL dei comparti Funzioni centrali, Sanità e Funzioni Locali è stata introdotta la regolamentazione del "Lavoro a distanza" con la previsione di specifiche clausole relative al lavoro agile (ex L. n. 81/2017) e a quello da remoto;
- come ribadito dal Dipartimento della Funzione con nota DFP-0047621-P-10/06/2022 "...le amministrazioni devono assumere le decisioni più opportune in relazione all'attivazione o meno dei buoni pasto sostitutivi, alle conseguenti modalità di erogazione degli stessi, nonché all'attivazione di adeguate misure volte a garantire la verifica di tutte le condizioni e dei presupposti che ne legittimano l'attribuzione ai lavoratori, nel rispetto del vigente quadro normativo e contrattuale".

Atteso che la disciplina contrattuale definisce il "lavoro agile" come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, mentre il "lavoro da remoto" come una modalità di esecuzione con innanzitutto un vincolo di luogo e anche di tempo, si ritiene che solo nel caso di lavoro da remoto, comportando questo un vincolo di tempo e di luogo, sia riconoscibile il buono pasto.

ZERO MORTI SUL LAVORO

InPa, bando del ministero della Giustizia per la prima volta solo sul portale

Direttamente sul Portale InPa e non più in Gazzetta Ufficiale, il bando del ministero della Giustizia, indetto dalla Commissione Ripam per la ricerca di 791 funzionari da assumere a tempo indeterminato. 360 funzionari della professionalità pedagogica, 413 funzionari della professionalità di servizio sociale da assegnare al Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità e 18 conservatori da assegnare all'Ufficio centrale archivi notarili.

Si tratta del primo bando che nel nuovo anno viene pubblicato solo sul Portale del reclutamento, dando attuazione alla nuova normativa che proprio dal 1° gennaio 2023 consente di pubblicare sul Portale inPA e sul sito istituzionale dell'amministrazione interessata in luogo della Gazzetta Ufficiale.

Anche la Banca d'Italia sceglie inPa per comunicare le proprie offerte di lavoro.

Per la prima volta è stato infatti pubblicato sul Portale la notizia dell'ultimo concorso per assumere a tempo indeterminato sette laureati con esperienza nella gestione delle risorse umane, nella comunicazione istituzionale e nella psicologia del lavoro.

A oggi il Portale raccoglie oltre 6 milioni di profili professionali, anche in virtù delle intese firmate con il mondo delle professioni, ordinistiche e non ordinistiche, ed estende il suo perimetro di ricerca alla platea dei 16 milioni di iscritti a LinkedIn Italia.

Anche le Forze armate, intanto, hanno già pubblicato le proprie procedure di selezione su inPA, a seguito del protocollo di intesa tra il Dipartimento della funzione pubblica e le Forze armate, le Forze di polizia e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco sottoscritto a fine novembre.

In particolare, sono stati pubblicati: il concorso per titoli ed esami per il reclutamento di 1.410 allievi finanzieri; il concorso per l'ammissione di 69 allievi ufficiali all'Accademia della Guardia di finanza per l'anno accademico 2023/2024; la procedura di selezione di atleti con disabilità fisiche e sensoriali che intrattengono rapporti di lavoro sportivo con la Sezione Paralimpica Fiamme Gialle, istituita nell'ambito dei Gruppi Sportivi Fiamme Gialle; la procedura di selezione per il reclutamento di allievi finanzieri da destinare al Centro Sportivo della Guardia di finanza, in qualità di atleti; e infine i concorsi, per esami, per l'ammissione di Allievi al primo anno del 205° corso delle Accademie Militari.

Ferie e festività soppresse

L'ARAN con parere CFL165 risponde alla domanda :In caso di utilizzo del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del D. Lgs. 151/2001 come deve essere operato il calcolo per la decurtazione delle festività soppresse. Cumulativamente con le ferie o separatamente?

Con riferimento al quesito in oggetto, atteso che, come indicato al comma 6 dello stesso art. 28 del CCNL 21.05.2018, a tutti i dipendenti sono attribuite, altresì, quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare - ai sensi e alle condizioni previste dalla L. 937/77 -, si ritiene che l'istituto delle "festività soppresse", sia un istituto che, anche se per molti aspetti assimilato a quelle delle ferie, sia comunque distinto e diverso e che pertanto, il computo delle giornate da decurtare, per effetto della fruizione del congedo ex art. 42 del D.Lgs 151/01, debba essere effettuato separatamente per tipologia.

Contratto funzioni locali- certificazione della Corte conti

È stata depositata la delibera n. 1/SSRRCO/CCN/2023 delle Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei conti con la quale è stata certificata positivamente l'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Funzioni locali per il triennio 2019-2021.

La delibera fornisce una visione completa dell'impianto del nuovo contratto: dalle risorse stanziate dalla legge di bilancio per rinnovo contrattuale relativo al triennio 2019/2021 (per un totale di 774,02 milioni a regime), alla platea dei beneficiari (circa 1,38 milioni di unità di personale), alle modalità previste di utilizzo delle risorse (incrementi degli stipendi tabellari; conglobamento nello stipendio tabellare dell'elemento perequativo e i suoi effetti indiretti; attribuzione di un valore tabellare iniziale più elevato per l'Area degli operatori; incremento del fondo risorse decentrate; incremento dell'indennità professionale percepita dal personale educativo e dell'indennità di vigilanza percepite dalla polizia locale; copertura degli oneri derivanti dalle assenze per malattia e congedi parentali) e alla sua compatibilità finanziaria.

Non mancano però delle osservazioni e delle raccomandazioni da seguire su diversi temi: nuovo modello di classificazione del personale e rivisitazione del sistema degli incarichi di responsabilità (EQ), copertura assicurativa, patrocinio legale e lavoro agile.

L'applicazione delle disposizioni contenute nel capo I (nuovo sistema di classificazione) e II (disciplina degli incarichi di EQ) del titolo III del contratto dovrà essere gestita con la necessaria ponderazione per scongiurare rischi di potenziale conflittualità interna per il riconoscimento degli emolumenti collegati all'incarico stesso.

Sulla miglior funzionalità del nuovo sistema e sugli eventuali extracosti di tipo indiretto (connessi all'organizzazione e alla gestione degli incarichi), sarà opportuno che venga fatta una attenta verifica in corso di esecuzione contrattuale, al fine di correggere le possibili distorsioni che si potrebbero manifestare.

Questi i rilievi della Corte dei conti sul nuovo ordinamento professionale.

In ordine agli istituti della copertura assicurativa (articolo 58) e del patrocinio legale (articolo 59), i giudici contabili avvertono che gli stessi non devono determinare un indebito sollevamento dal principio di responsabilità personale prevista per ciascun dipendente pubblico, né possono spingere gli enti e le aziende ad assumere la difesa diretta di dipendenti con cui siano in conflitto d'interesse (sempre presente nei casi di responsabilità amministrativo contabile), oppure a procedere all'effettuazione di rimborsi per spese legali in assenza della preventiva comunicazione del difensore e degli altri requisiti previsti.

Per gli istituti di lavoro a distanza viene auspicata una messa a regime che sappia tener conto delle esigenze personali dei dipendenti senza che ciò comprometta il perseguimento di una maggiore efficienza degli enti e dei servizi che vengono rivolti alla collettività.

Per il lavoro agile, in particolare, si chiede che venga posto in essere un approccio integrale di revisione dei processi operativi in forma telematica, sia in sede sia fuori sede, di predisposizione di nuovi obiettivi per il personale, sia in lavoro agile sia in presenza, con adattamento dei controlli datoriali ai nuovi risultati attesi, affinché anche gli investimenti in formazione possano produrre i vantaggi desiderati.

Bonus una tantum per i dipendenti pubblici

I commi 330 e seguenti della l 197/2022 hanno introdotto, per il solo anno 2023, un incremento per la contrattazione collettiva nazionale (in applicazione dell'art. 48, comma 1, del dlgs 165/2001), e per i miglioramenti economici del personale statale in regime di diritto pubblico (di cui all'articolo 1, comma 609 della l 234/2021) di 1 miliardo di euro destinato all'erogazione di 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.

La norma stabilisce che per il personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dallo Stato, gli oneri sono posti a carico dei rispettivi bilanci ai sensi dell'articolo 48, comma 2, dello stesos dlgs 165/2001.

Come chiarito dal Ministro Giancarlo Giorgetti durante i lavori parlamentari della manovra, il bonus si aggiunge all'indennità di vacanza contrattuale già in erogazione.

Tale emolumento accessorio corrisponde a circa 3 volte l'indennità di vacanza contrattuale.

Quest'ultima, però, non sarà rivalutata secondo il tasso di inflazione.

Il bonus comprende gli oneri riflessi a carico delle amministrazioni, cioè i contributi previdenziali e IRAP.

Inoltre, la somma concorre alla formazione dell'importo complessivo massimo destinato al rinnovo dei contratti del pubblico impiego.

Esso, però, rileva solo a fini pensionistici, per cui la relativa somma non è rilevante ai fini dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso, del tfr/tfs e di quella prevista dall'art. 2122 del Codice Civile (indennità in caso di morte).

Dal punto di vista contabile, ovviamente gli enti locali devono prevederla obbligatoriamente a bilancio, individuando le relative coperture, in conformità alle previsioni del dlgs 118/2011, con imputazione all'esercizio finanziario in corso.

Tale emolumento, infatti, pur essendo, come detto, collegato dalla manovra alla contrattazione, è parzialmente assimilabile agli emolumenti fissi e continuativi, per i punto 5.2 del principio contabile applicato sulla contabilità finanziaria (allegato 4/2) dispone l'impegno automatico dell'intero importo.

Chi ha approvato il bilancio a fine dicembre dovrà andare in variazione, mentre qualche problema si pone per gli enti in esercizio provvisorio, dato che ovviamente l'annualità 2023 del bilancio 2022-2024 non comprende i relativi stanziamenti.

Anche in tal caso, sarà necessario variare il bilancio provvisorio, considerato che il riferimento alle mensilità sembra presupporre il pagamento del bonus insieme allo stipendio (anche se non si può escludere a priori la possibilità di corrispondere gli arretrati più avanti).

Per la quantificazione, occorre chiarire se sia necessario fare riferimento al tabellare o se invece siano da comprendere anche altre voci (ad esempio le indennità di posizione).

QUALIFICA	UNA TANTUM MENSILE
SEGRETARIO A	52,22
SEGRETARIO B	53,27
SEGRETARIO C	41,78
DIRIGENTE TEMPO INDETERMINATO	52,22
DIRIGENTE TEMPO DETERMINATO ART 110 C-1 TUEL	52,22
D7	40,49
D6	38,54
D5	36,05
D4	34,56
D3	33,19
D2	30,38
D1	29,02
C6	30,82
C5	29,99
C4	28,94
C3	28,09
C2	27,36
C1	26,74
B8	27,90
B7	27,31
B6	26,32
B5	25,87
B4	25,46
B3	25,09
B2	24,17
B1	23,79
A6	24,60
A5	24,18
A4	23,71
A3	23,32
A2	22,85
A1	22,56

Serve davvero la costituzione definitiva del fondo ai fini dell'avvio della contrattazione?

I termini del Ccnl non sono da qualificare come ordinatori o perentori in applicazione delle regole amministrative, ma vanno guardati alla luce del diritto civile.
Il loro mancato rispetto implica inadempimento contrattuale.
Dunque, occorre agire in modo da restare entro i termini di applicazione dei vari istituti.
Tra detti termini, v'è quello di avviare la contrattazione entro il primo quadrimestre di ogni anno: lo scopo è evitare i rischi di contrattazione tardiva e le connesse controproducenti conseguenze in particolare sulle spese che è possibile impegnare.
A tale scopo, la costituzione del fondo e l'avvio della contrattazione sono due elementi certamente connessi, ma indipendenti.
Il fondo può essere costituito formalmente solo dopo l'approvazione del bilancio di previsione. Ma, le trattative debbono essere avviate prima.
Come è possibile ciò? Per una ragione semplicissima: gli enti debbono trattare i criteri di destinazione del fondo, non le specifiche somme da destinare.
Infatti, oggetto della contrattazione restano i criteri, cioè i metodi per giungere alla determinazione dei valori, applicando appunto i criteri concordati. Il che rende del tutto indifferente l'importo effettivo del fondo.
Se, infatti, come pure ammette l'articolo 7, comma 1, lettera a), del Ccnl 16.11.2022, si utilizzi come criterio la definizione di percentuali delle somme da destinare ai vari istituti, la percentuale resta comunque fissa, qualsiasi sia l'importo effettivo del fondo.
Dunque, se detto importo è 1000 e all'indennità di turno si stabilisca di destinare il 13%, essa varrà 130; se il fondo fosse 1100, essa varrebbe sempre il 13% e in valore assoluto 143.
Non contrattando i valori, ma le percentuali, sarebbe perfettamente possibile scongiurare il rischio della contrattazione tardiva.

Bonus Patente autotrasporto

È attiva da lunedì 13 febbraio. la piattaforma web per la richiesta del Bonus Patente autotrasporto l'agevolazione che permette ai giovani di conseguire l'abilitazione per la guida di veicoli destinati all'esercizio dell'attività di autotrasporto di persone e di merci. La registrazione degli enti erogatori del voucher alla piattaforma del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti era già operativa per le autoscuole, mentre ora è accessibile da parte di tutti gli utenti. Il Bonus Patente è richiedibile fino al 31 dicembre 2026 o fino ad esaurimento dei fondi, da parte dei cittadini italiani o europei con età compresa tra i 18 e i 35 anni periodo tra il 1° marzo 2022 e il 31 dicembre 2026, che siano registrati alla piattaforma del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e che intendano conseguire le seguenti patenti di guida per il trasporto di merci/persone: C, C1E, CE, D1, D1E, D, DE e Carta di Qualificazione del Conducente. I Voucher possono essere utilizzati presso le autoscuole aderenti all'iniziativa, per frequentare corsi specifici volti al conseguimento della Patente relativa all'autotrasporto e alle relative abilitazioni professionali. Per chi non è ancora iscritto ad una autoscuola il requisito dell'età deve sussistere al momento della presentazione della domanda per ottenere il buono. Il contributo sarà pari all'80% della spesa sostenuta e in ogni caso di importo non superiore a 2.500 euro, importo che potrà essere riconosciuto una volta sola. Il buono, essendo un contributo della spesa sostenuta, è erogato dopo il conseguimento di uno dei titoli e abilitazioni agevolate.
La richiesta del Bonus Patente può essere effettuata dal 13 febbraio accedendo al portale web ufficiale (Buono patente – MIT) sul sito del Ministero dei Trasporti, dove è anche possibile visualizzare le FAQ e l'elenco delle autoscuole aderenti.
Il buono deve essere attivato dall'autoscuola o dall'ente di formazione accreditato entro 60 giorni dalla sua emissione.
Da quando l'si attiva, si hanno a disposizione 18 mesi per conseguire la patente e/o la CQC. Se l'autoscuola ha aderito all'iniziativa, chi aveva già preso la patente nei termini di legge deve seguire la procedura "Ho conseguito la patente" indicando la data, successiva al 1° luglio 2022, di una fattura relativa al pagamento per il conseguimento della patente/CQC. Una volta generato il buono, si dovrà chiedere all'autoscuola la sua validazione.

Corte dei Conti Puglia, del. 163/2022 – Ricalcolo fondo risorse decentrate e limite del salario accessorio

Il sindaco di un comune ha formulato un'articolata richiesta di parere in materia di ricalcolo del fondo risorse decentrate relativo a varie annualità:
alla possibilità di procedere al controllo e ricalcolo dei fondi risorse decentrate, di cui all'art. 67 del Ccnl. Funzioni Locali del 21 maggio 2018, per gli esercizi finanziari 2018-2020;
alla destinazione delle economie rinvenute ai sensi del punto precedente alla parte variabile del medesimo fondo al momento della nuova costituzione ex art. 68, c. 1, ultimo periodo;
ai riflessi delle operazioni di cui sopra sul limite di cui all'art. 23, c. 2 del d.lgs. 75/2017.
La Corte ricorda che l'art. 23, c. 2 del d.lgs. 75/2017 prevede che "(…) a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche (…) non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.".
Nella deliberazione in commento, si precisa che, per costante giurisprudenza contabile, nella determinazione della consistenza massima dei fondi in esame rientrano, ove non diversamente stabilito dalla legge, tutte le risorse stanziate in bilancio dagli enti e finalizzate al trattamento accessorio del personale, indipendentemente dall'origine delle maggiori risorse a tal fine destinate.
Il limite all'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio riguarda, infatti, tutti gli oneri accessori del personale e, pertanto, sia le risorse tratte dai fondi per la contrattazione integrativa sia le risorse poste direttamente a carico dei bilanci dei singoli enti (in tal senso, Corte dei conti, Sez. reg. contr. per l'Emilia-Romagna, del. n. 37/2021).
I magistrati contabili evidenziano, pertanto che "qualora l'importo-base del fondo del 2016 non sia stato calcolato correttamente, l'ente possa determinare il nuovo importo-base in modo corretto (…). A contrario, l'ente sarebbe costretto a subire le conseguenze dell'errore originario anche negli esercizi successivi, il che non appare conforme alla ratio della normativa in esame."
Ciò premesso, a parere della Corte, l'ente nel procedere al ricalcolo del fondo dovrà, quale imprescindibile condizione, comprovare esattamente l'errore di calcolo nella determinazione delle risorse stabili che abbia causato una errata stima del relativo fondo.

Progressioni economiche orizzontali- differenziale maggiorato

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?
L'ARAN con parere CFL182a evidenzia che 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

Il sito web INPS si rinnova: online nuovo portale e logo

Il sito web dell'INPS si rinnova, prevedendo una nuova grafica ed una diversa organizzazione dei contenuti.
Nelle prossime settimane sarà adottato anche il nuovo logo su tutti i canali di comunicazione fisici e digitali.
Come funziona il nuovo sito INPS
Il nuovo portale INPS presenta i propri servizi organizzati in 4 categorie:
1. "Pensioni e Previdenza",
2. "Lavoro",
3. "Sostegni, Sussidi e Indennità"
4. "Imprese e Liberi professionisti".

Queste macro-categorie sono a loro volta suddivise in categorie e sottocategorie.

Tutti i collegamenti a contenuti e servizi precedentemente salvati dovranno essere verificati ed eventualmente aggiornati poiché i vari link potrebbero adesso essere differenti.

Il nuovo logo INPS

Si tratta del secondo grande restyling del portale INPS, dopo quello del 2017 progettato per semplificare la navigazione degli utenti meno esperti e l'accesso anche da smartphone.

In occasione del 125° anniversario della sua nascita, l'INPS ha presentato anche il suo nuovo logo, ispirato al nastro di Möbius e progettato secondo principi di versatilità, accessibilità e applicabilità.

Progressivamente, sarà integrato in tutte le comunicazioni dell'Istituto.

Incarico di supporto al RUP

Quesiti

L'Ente intende conferire un incarico di supporto al RUP ai sensi dell'articolo 31, comma 7, D.Lgs. 18/04/2016, n. 50 e s.m.i., ad un dipendente a tempo indeterminato di altra Pubblica Amministrazione. Si chiede quanto segue:
a) è corretto considerare la prestazione di lavoro come occasionale e, conseguentemente, fare ricorso al contratto di prestazione occasionale?
b) in caso di risposta affermativa alla domanda a), il limite annuo del compenso sarebbe di € 5.000,00?
c) il Comune deve effettuare la comunicazione preventiva delle prestazioni occasionali mediante l'apposita piattaforma dell'INPS?

Risposta

L'incarico potrà essere conferito previa autorizzazione ai sensi dell'art. 53 TUPI dell'Ente di appartenenza del dipendente e potrà essere considerato attività di collaborazione occasionale.
Quanto al valore annuo di 5.000 euro, questo riguarda la soglia oltre la quale scatta l'obbligo della contribuzione alla gestione separata Inps per i pubblici dipendenti.
Il dipendente potrà svolgere, se autorizzato ai sensi dell'art. 53, comma 7, del d.lgs. n. 165/2001, l'attività di che trattasi.
Infatti, ai sensi della citata disposizione i dipendenti pubblici possono svolgere incarichi retribuiti che siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.
Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.
In caso di autorizzazione, ovviamente, dovranno fare seguito le comunicazioni e le pubblicazioni previste dalla normativa sia ai sensi del citato art. 53 TUPI che di quella in tema di trasparenza.
Il valore superiore a 5.000 euro lordo di compenso annuo comporterà l'iscrizione e il versamento dei contributi alla gestione separata Inps previsti per coloro che solo già iscritti a casse previdenziali.

Certificazione Unica: novità e calendario 2023

Si avvicina la scadenza del **16 marzo** entro la quale i sostituti d'imposta devono inviare all'Agenzia delle Entrate e ai diretti interessati la CU 2023 (l'ex CUD), ovvero la **Certificazione Unica** relativa ai redditi da lavoro dipendente e autonomo e a quelli diversi.
Fra le **novità** della Certificazione Unica 2023 ci sono i nuovi bonus e detrazioni applicate lo scorso anno. Tra le principali novità:
trattamento integrativo di 1200 euro in busta paga per redditi con imposta lorda superiore alla detrazione spettante, erogato in misura piena fino a 15mila euro e con altri requisiti fino a 28mila euro (se il **bonus IRPEF** è stato versato ma in seguito a conguaglio è risultato non spettante, si deve indicare il **conguaglio** rateizzato (per somme superiori a 60 euro, in otto rate di pari ammontare;
familiari a carico con nuovi criteri per le detrazioni IRPEF (dopo l'introduzione dell'Assegno unico dal 1° marzo 2022);
bonus affitto giovani (20% del canone, fino a un massimo di 2mila euro) di cui all'articolo 1, comma 155, della Legge di Bilancio 2022;
buoni benzina di cui al Dl n. 21/2022 (decreto "Ucraina") erogati dalle aziende private ai dipendenti per l'acquisto di carburanti (esentasse fino a 200 euro, anche in sostituzione dei premi di produttività).
previdenza complementare, con nuove regole per sotto-conti italiani di prodotti pensionistici individuali paneuropei (PEPP) e redditi assoggettati a ritenuta a titolo d'imposta;
impatriati docenti e ricercatori rientrati prima del 2020, se al 31 dicembre 2019 avevano esercitato l'opzione (nuovo codice);
startup sociali con nuovo codice di identificazione dei redditi esenti per le somme erogate a persone con disturbi dello spettro autistico.

L'invio del Modello CU all'Agenzia delle Entrate da parte dei **datori di lavoro** avviene esclusivamente in via telematica, mentre al contribuente la versione sintetica va consegnata in formato cartaceo oppure anche elettronico (anche via email) se non si tratta di eredi di un deceduto o di un ex dipendente.

Gli **enti previdenziali** come l'INPS trasmettono sempre la CU 2023 per via telematica, a meno che il contribuente non chieda la trasmissione in forma cartacea (ad esempio, con invio per posta a casa, opzione che si può esercitare dalla propria area riservata dalla sezione MyINPS).

La CU dovrà essere trasmessa all'Agenzia dalle aziende private entro il 16 marzo. Stessa data per la consegna ai lavoratori (anche per email).

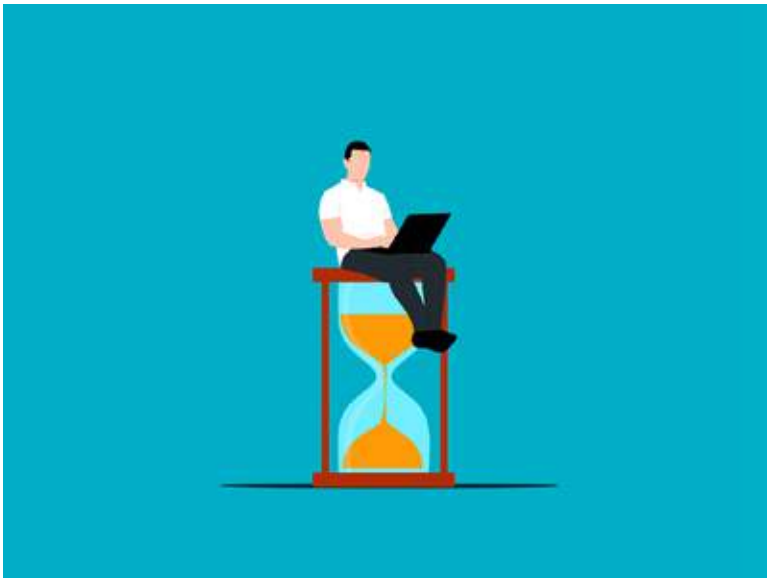
Termine ultimo fissato al 31 ottobre nei casi in cui il modello contenga solo redditi che non vanno nella Precompilata.

Recesso dal Fondo Perseo-Sirio

L'art. 6 dell'accordo prevede che entro trenta giorni dalla comunicazione di adesione ricevuta dal Fondo Perseo-Sirio, l'iscritto mediante silenzio-assenso può esercitare il diritto di recesso. Al riguardo, si chiede come e a chi deve essere comunicata la volontà di recesso?
L'ARAN con il parere CQTF13 risponde alla richiesta evidenziando: In base all'art. 6 c. 3 dell'Accordo, la comunicazione del dipendente della propria volontà di esercitare il diritto di recesso va indirizzata al Fondo Perseo-Sirio.
Al riguardo, si informa che il Fondo Perseo-Sirio ha definito una procedura web per esercitare il diritto di recesso alla quale si accede dall'area riservata di ciascun iscritto, con userid e password comunicate dal Fondo.

Parere in materia di permanenza minima del personale in caso di prima assegnazione- Dipartimento F.P. prot. 16950 del 22.02.2022

Viene richiesto l'avviso del Dipartimento della Funzione Pubblica in ordine alla possibilità che un neo dipendente, in possesso di un'anzianità di servizio inferiore ai 5 anni e vincitore di una procedura di mobilità volontaria, possa essere assunto da una diversa amministrazione, benché con il consenso dell'ente di appartenenza; ciò in relazione al disposto dell'articolo 3, comma 7-ter, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, secondo cui: "Per gli enti locali, in caso di prima assegnazione, la permanenza minima del personale è di cinque anni.



Il Dipartimento evidenzia che in via generale, deve premettersi che nell'ordinamento generale del lavoro pubblico esiste da tempo, per i vincitori dei concorsi, lo stesso obbligo quinquennale di permanenza nella sede di prima destinazione, così come disposto dall'articolo 35, comma 5-bis, del d.lgs. 165/2001.

Entrambe le norme in argomento, se lette in un'ottica di sistema, stabiliscono l'obbligo di permanenza nella sede di prima destinazione per il personale neoassunto, affinché la sua allocazione sia effettivamente rispondente alle esigenze organizzative e funzionali che hanno determinato la rilevazione del fabbisogno professionale da parte dell'amministrazione e la conseguente attivazione delle procedure di reclutamento, con il correlato impegno di risorse finanziarie per soddisfarlo.

Quindi evidenzia il Dipartimento, dalla ratio delle richiamate disposizioni normative, dianzi enucleata, si può evincere che l'obbligo di permanenza nelle sedi di prima destinazione non abbia ragione di operare, qualora l'amministrazione rilevi - in un'ottica di ottimizzazione delle risorse e sulla base di ponderate valutazioni - che una diversa allocazione e distribuzione del personale sia maggiormente rispondente alle proprie esigenze organizzative.

Ciò, in ogni caso, nella prospettiva di perseguire l'obiettivo che il proprio assetto organizzativo e funzionale assicuri la massima efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa per l'assolvimento dei compiti e delle funzioni da svolgere al servizio della collettività.

In considerazione del fatto che l'ambito di applicazione della norma di cui in oggetto non può in alcun modo riflettersi nell'imposizione di vincoli paralizzanti per l'amministrazione, si ritiene pertanto che, alle condizioni sopra specificate, un neo dipendente, in possesso di un'anzianità di servizio inferiore ai 5 anni e vincitore di una procedura di mobilità volontaria, possa essere assunto da una diversa amministrazione, con il consenso – le motivazioni a sostegno del quale sono da ricondurre alla responsabilità dell'amministrazione, a seguito di valutazioni nell'ambito della propria autonomia organizzativa - dell'ente di appartenenza.

Nuovo CCNL Funzioni Locali- investire sulla formazione di tutto il personale

Nel gennaio dello scorso anno è stato presentato il Piano strategico "Ri-formare la PA" per dare applicazione, attraverso la formazione, ad alcuni degli impegni presi con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Il Piano strategico consisteva in un programma straordinario di formazione e aggiornamento rivolto ai dipendenti pubblici in servizio tesa ad accrescere le conoscenze e le competenze dei dipendenti pubblici (attraverso iscrizioni a corsi di laurea, master, ecc.) e in programmi formativi specifici tesi a sostenere e sviluppare le azioni previste dal PNRR, con particolare attenzione alle tematiche digitali, ambientali, alla cybersicurezza, al lavoro in team.

Il programma formativo era supporto indispensabile per accrescere le competenze dei funzionari pubblici e anche per consentire di realizzare concretamente le finalità del Piao, il Piano integrato di attività e organizzazione, previsto proprio dall'art. 6 del d.l. n. 80/2021, che rappresenta uno degli strumenti di modernizzazione della nostra P.A., attraverso il quale si vuol contribuire all'attuazione delle riforme previste dal PNRR.

Ora, dal momento che il 16 novembre scorso è stato firmato il contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni Locali è interessante vedere come il nuovo CCNL ha recepito il tema della formazione.

Gli articoli che ci interessano sono riportati nel Capo V del CCNL 2019-2021.

Con l'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) si sottolinea giustamente che la formazione rappresenta una "leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo".

In questa ottica la formazione sarà quindi tesa a migliorare i supporti conoscitivi, gli aggiornamenti professionali, ma dovrà anche favorire comportamenti innovativi che possano facilitare l'introduzione di ottimizzazioni nei livelli di qualità e quantità dei servizi offerti.

L'art. 55 (Destinatari e processi della formazione) precisa che la formazione dovrà **interessare tutto il personale, senza escludere nessuno, nemmeno coloro che si trovano in situazione di distacco sindacale**, proprio a sottolineare l'inclusività della materia e la sua importanza nel coinvolgimento di tutti quanti.

Le attività formative andranno programmate con attenzione ed inserite nei piani formati del personale.

Potranno essere finanziate con fondi comunitari, nazionali, regionali o interni e dovranno concludersi con verifiche tese ad accertare l'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, da effettuarsi attraverso adeguati riscontri.

Le iniziative formative potranno essere organizzate direttamente dall'ente o in collaborazione con altri enti oppure avvalendosi di istituti formativi.

Circa le modalità di erogazione le formule potranno essere diverse: in aula, da remoto o con modalità miste.

Si potrà ricorrere anche a formatori interni che si saranno specializzati nella trattazione delle materie oggetto dei corsi che si intendono sviluppare.

Al termine degli stessi verranno interpellati i corsisti affinché possano esprimere il loro gradimento in ordine alla bontà della modalità formativa proposta.

Possono essere ricompresi anche corsi organizzati da Ordini professionali, soprattutto per i dipendenti che risultino iscritti agli stessi.

Ogni anno per la formazione dovrà essere accantonata una quota non inferiore all'1% del monte-salari disponibile.

L'art. 56 (Pianificazione strategica di conoscenze e saperi) affronta il tema dei percorsi formativi differenziati con riferimento ai differenti target.

Si potrà così privilegiare per un determinato servizio una maggiore conoscenza digitale di certe procedure, ma anche, in generale, un approfondimento sulla cybersicurezza e sugli accorgimenti da adottare al fine di evitare pericolose intrusioni nei data-base dell'ufficio.

Ma la formazione potrebbe riguardare anche altre materie "trasversali": dal tema delle pari opportunità a quello della transizione ecologica, solo per riportare qualche esempio.

Un elemento che si evince dalla lettura di questi articoli, (il tema della formazione è centrale anche in altri Ccnl ad esempio quello che interessa il settore sanitario), è rappresentato dall'aver incluso alcune tematiche innovative che sono entrate nella P.A. negli anni più recenti e il cercare di "guardare avanti", nel senso di trovare di volta in volta gli strumenti più idonei che consentano di utilizzare "al meglio" gli istituti che sono stati introdotti nella PA – locale, regionale e nazionale – per consentirle di modernizzarsi e di essere a supporto di utenti, cittadini ed imprese nel processo di rinnovamento generale.

Ci riferiamo ad esempio al tema del lavoro agile e del lavoro da remoto, che richiamano anche competenze organizzative – in capo sia ai dipendenti che ai loro dirigenti – e una impostazione del lavoro per obiettivi al fine di raggiungere quanto è stato programmato nel piano della performance ed inserito nel Piao.

2023 Funzioni Locali

UILFPL

ASSICURAZIONE

Gratuita associato UIL FPL

La copertura assicurativa e la tutela legale operano anche per il **2023** con decorrenza 1 gennaio, **sono gratuite e comprese nel costo tessera**. Le polizze sono rivolte a tutto il personale delle categorie **A-B-C-D,** anche posizioni organizzative e RUP.

La nostra polizza assicurativa UNIPOL comprende:

- **RC Colpa Grave tutti i Dipendenti (esclusi dirigenti):**
  - massimale di 1 milione di euro per singolo tesserato;
- **RC Colpa Grave per i Dirigenti:**
  - massimale di 700 mila euro per singolo tesserato;
- **RC Colpa Grave** (L. 24/2017) per Assistente Sociale:
  -massimale Illimitato per singolo tesserato;
- **Copertura** Materiale e Patrimoniale;
- **Retroattività** 01/01/2007 (per dirigenti 5 anni)
- **Compresa** Attività Professionale "Intramoenia";
- **Ultrattività** 10 anni;
- **Tutela Legale** Sanzioni amministrative e contenziosi, compresa retroattività. Massimale € 1.500;
- **Nessuna** Franchigia.

100% protetto 100% assicurato

NEW

Polizza Infortuni UNIPOL SAI comprensiva di:

- **Indennità** di € 65,00 per ogni giorno di ricovero, conseguentemente ad infortunio e ustione, per la durata massima di giorni 55 per ogni ricovero;
- **Indennità** forfettaria di immobilizzazione con mezzi inamovibili pari a € 110,00;
- **Indennità** forfettaria di immobilizzazione con mezzi amovibili pari a € 90,00;
- **Assegno** Funerario a seguito di infortunio professionale € 2000,00.

Scarica il certificato assicurativo 2023!

UnipolSai ASSICURAZIONI | AON

Per informazioni:
www.uilfpl.it (sezione assicurazione)
Tel. ***06 865081*** - **assicurazioni@uilfpl.it**

Applicazione per i Comuni con meno di 3.000 abitanti della normativa su 'parità di genere'

Testo, Parere n. 3685 del 1° febbraio 2023

È stato chiesto un parere in ordine all'applicazione per i Comuni con popolazione inferiore a 3000 abitanti della normativa in tema di parità di genere nelle Giunte.

Al riguardo, si rappresenta che l'art. 1, comma 137, della Legge n. 56/14, dispone che "nelle Giunte dei Comuni con popolazione superiore a 3.000 abitanti, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura inferiore al 40%, con arrotondamento aritmetico".

Per quanto concerne i Comuni con popolazione inferiore ai 3.000 abitanti, occorre tener conto che, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Dlgs. n. 267/00 (Tuel), come modificato dalla Legge n. 215/12, è previsto che gli Statuti comunali e provinciali stabiliscano norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna e per garantire la presenza di entrambi i sessi nelle Giunte e negli Organi collegiali non elettivi del Comune e della Provincia, nonché degli Enti, Aziende ed Istituzioni da essi dipendenti.

L'art. 2, comma 1, lett. b), della stessa Legge n. 215/12, ha modificato l'art. 46, comma 2, del Tuel, disponendo che il Sindaco ed il Presidente della Provincia nominano i componenti della Giunta "nel rispetto del principio di pari opportunità tra donne e uomini, garantendo la presenza di entrambi i sessi …".

La normativa va letta alla luce dell'art. 51 della Costituzione, come modificato dalla Legge Costituzionale n. 1/2003, che ha riconosciuto dignità costituzionale al Principio della promozione della pari opportunità tra donne e uomini.

Tali disposizioni, recependo i Principi sulle pari opportunità dettati dall'art. 51 della Costituzione, dall'art. 1 del Dlgs. n. 198/2006 ("Codice delle pari opportunità") e dall'art. 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, non hanno un mero valore programmatico, ma carattere precettivo.

Con riferimento alla tematica del rispetto della parità di genere nelle Giunte dei Comuni con popolazione inferiore ai 3.000 abitanti, va considerata anche la Sentenza n. 173/2022 con la quale il Tar Puglia, Sezione I, nell'evidenziare che nel caso esaminato nessuno dei soggetti femminili interpellati dal Sindaco tra quelli di sua fiducia si è reso disponibile ad accettare la carica, per ammissione degli stessi ricorrenti, ha ritenuto che "… il Principio di parità di genere va, comunque, ritenuto recessivo rispetto a quello di attribuzione fiduciaria delle cariche di giunta che, per la loro natura politica, sono naturalmente soggette al criterio dell'assegnazione agli appartenenti allo schieramento politico di maggioranza, solo in tal modo garantendosi la corretta gestione ed amministrazione dell'Ente e la sua effettiva governabilità".

La Sentenza in commento non ritiene meritevole di tutela "l'ambizione dei ricorrenti, espressione della minoranza, di vedere nominata una Consigliere di minoranza in Giunta, in ossequio all'invocato principio di parità di genere".

Tanto premesso, si fa presente che, ai sensi dello Statuto comunale in parola, è previsto che il Sindaco possa nominare anche Assessori esterni al Consiglio; pertanto, il Vicesindaco ben potrebbe esperire un tentativo volto ad individuare un Assessore di sua fiducia di genere femminile. In ordine alla ulteriore questione concernente l'attuale assetto dell'Organo giuntale, giova fare riferimento alla Sentenza del Consiglio di Stato, Sezione IV, n. 4573/2011, con la quale il citato Giudice amministrativo, nel richiamare il noto principio "duo non faciunt collegium", ha precisato che "… prevedere, sia pure incidenter tantum, non una semplice composizione 'pari' di un organo collegiale, ma la possibilità che un Organo collegiale possa essere composto da 2 soli componenti, significa o accettare la (possibile) paralisi della volontà decisionale dell'Organo, in casi di dissenso tra i 2 componenti (il che non è ammissibile in ossequio ad evidenti principi di buon andamento dell'azione amministrativa e di mera ragionevolezza), oppure rendere necessario che, in caso di parità, prevalga il voto del Presidente (Sindaco)".

Ciò posto, si rappresenta che, come noto, il vigente ordinamento non prevede poteri di controllo di legittimità sugli atti degli Enti Locali in capo a questa Amministrazione. Pertanto, gli eventuali vizi di legittimità degli atti adottati potranno essere fatti valere nelle sedi competenti.

Un dipendente nominato Messo notificatore può svolgere anche le funzioni di Messo comunale ?

Il Messo notificatore può notificare solo gli atti indicati espressamente nell'art. 1, comma 158 e seguenti, "Legge Finanziaria 2007", mentre il messo comunale notifica gli atti di natura processuale civile.
Infatti, il Messo notificatore deve rispettare le norme del Codice di procedura civile, salvo espresse deroghe, e quelle delle specifiche norme tributarie mentre il Messo comunale, salvo laddove è chiamato a svolgere attività notificatoria per l'Amministrazione finanziaria dello Stato, solo quelle del "C.P. Civile".
Si fa altresì notare che il "Codice di procedura civile" non fa alcuna menzione alla figura del Messo comunale e/notificatore negli articoli relativi alle notifiche ma solo all'Ufficiale giudiziario.
Nel 2013 la Cassazione però, con la Sentenza 17 gennaio 2013, n. 1089, ha stabilito che, in materia tributaria, "ove si prescrive che le notificazioni sono fatte secondo le norme dell'art. 137 e ss. 'Cpc'., ha equiparato tale modalità a quella effettuata mediante Ufficiale giudiziale".
Inoltre, la nomina a Messo notificatore avviene dopo un preciso percorso previsto dalla legge (corso, esame, abilitazione e nomina) ed è un incarico che si va ad aggiungere allo svolgimento delle funzioni relative al profilo professionale posseduto del dipendente interessato.
In buona sostanza, tutti i dipendenti di un Ente possono essere abilitati a svolgere le funzioni di messo notificatore ma solo alcuni saranno appositamente nominati.
Per quanto riguarda il Messo comunale, trattasi di una figura di fatto obbligatoria nell'Ente, prevista sin dalla notte dei tempi ma riportata in auge dell'art. 10 della Legge n. 265/99. Trattasi quindi di un profilo professionale e non di un incarico.
L'incarico di Messo notificatore e di Messo comunale possono essere svolti dallo stesso dipendente ma quest'ultimo per poter notificare gli atti tributari previsti dalla "Legge Finanziria" citata deve fare il percorso sopra ricordato, così come ha previsto il Ministero dell'Interno sin dal 2007.
Trattasi quindi di 2 competenze diverse e l'una non è assorbente dell'altra. Anzi, è necessario fare attenzione alle procedure seguite per non incorrere in errori e "firmare" gli atti con la specifica dizione ("Il Messo notificatore" e "Il Messo comunale") al fine di evitare contestazioni (ergo, ricorsi) in merito alla regolarità della notifica stessa.
Art. 1 co.158 legge 296/2006: Per la notifica degli atti di accertamento dei tributi locali e di quelli afferenti le procedure esecutive di cui al testo unico delle disposizioni di legge relative alla riscossione delle entrate patrimoniali dello Stato, nonche' degli atti di invito al pagamento delle entrate extratributarie dei comuni e delle province, ferme restando le disposizioni vigenti, il dirigente dell'ufficio competente, con provvedimento formale, puo' nominare uno o piu' messi notificatori.

Orario di lavoro - Pausa e buono pasto

Considerato che l'art. 34, del nuovo CCNL siglato in data 16.11.2022, dedicato alla "Pausa", ha disapplicato l'art. 26 del precedente CCNL e ridotto la pausa ad "almeno 10 minuti", si chiede se in tale pausa è possibile fruire del buono pasto?
Risposta ARAN CFL197

La disciplina contenuta all'art. 34 del CCNL del 16.11.2022 riguarda esclusivamente l'istituto della "pausa" per il recupero delle energie psico-fisiche di cui all'art. 8 del D.Lgs n. 66/2003, obbligatoria dopo 6 ore di prestazione continuativa.
Mentre, come precisato nel comma 2 dello stesso articolo: "Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35 comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.".
Pertanto, per la disciplina della pausa finalizzata alla consumazione del pasto (buoni pasto o servizio mensa) si rinvia all'art. 35 del medesimo nuovo testo contrattuale.

Nuove frontiere dello Smart Working e obblighi di sicurezza del datore di lavoro

Durante e dopo lo stato di emergenza dovuto alla pandemia, si è fatto un gran parlare di smart working, tra le pubbliche amministrazioni.

In Italia, 3,6 milioni di lavoratori oggi hanno adottato la modalità del lavoro agile per svolgere le loro mansioni.

Mentre in altri stati europei e occidentali questa pratica era già ampiamente diffusa e regolamentata..

Ormai, visti i dati di cui sopra il lavoro agile interessa aziende di ogni settore e anche la pubblica amministrazione.

Lo Smart Working (SW) è un modello organizzativo in grado di portare notevoli vantaggi alle organizzazioni che lo adottano: in termini di produttività, di raggiungimento di obiettivi ma anche in termini di welfare e qualità di vita del lavoratore.

Tuttavia il concetto di SW resta ancora oggi avvolto da un alone di confusione soprattutto con il cd" Telelavoro " o con il lavoro da remoto.

Si tratta di pratiche e modalità molto diverse.

1. Il lavoratore in Smart Working

"Lo SW o lavoro Agile è fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e strumenti da utilizzare, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati".

Il Telelavoro e lo SW fanno riferimento a due diverse modalità di lavoro, sostanziale e contrattuale: il primo consiste in una prestazione lavorativa svolta al di fuori della sede di lavoro con il supporto di tecnologie, mentre il secondo è una modalità della prestazione di lavoro con flessibilità e autonomia, e non è una tipologia di lavoro come il primo.

A partire dal 1.1.2023 sono rientrate in vigore le direttive della Legge n. 81/2017.

Lo SW, quindi è dettato da un accordo individuale tra datore di lavoro e dipendenti.

In primis ogni datore di lavoro ha dovuto identificare la prestazione" smartizzabile" quella cioè dei dipendenti che devono svolgere mansioni in presenza fisica, si è dovuto anche, fornire direttive su come organizzare gli spazi di lavoro in modalità agile per fare in modo che i lavoratori possano essere produttivi in sicurezza.

La modalità di lavoro agile necessita di un ampio sforzo da entrambe le parti sotto tanti aspetti sociali, comportamentali ed operativi.

Il rischio di usare scorrettamente le attrezzature, di esporsi a rischi, di alienarsi e non individuare orari e pause è altissimo: non si può portare i lavoratori a sviluppare malattie psicologiche e infortuni fisici.

2. Il punto sulle norme di sicurezza sul lavoro da applicare nello SW

Il legislatore del 2017 All' art. 22, co. 1, primo periodo, della suddetta legge stabilisce che "il datore di lavoro, in collaborazione con il medico competente (MC) e con il RSPP, garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile".

il legislatore ha avvertito, in sintonia ed armonicamente con gli obblighi previsti nel T.,U. 81/08, l'esigenza di attribuire al datore di lavoro il ruolo di garante primario della salute e della sicurezza del lavoratore agile. Si assiste nuovamente ad un'inequivoca conferma dell'obbligo del datore di lavoro di predisporre ed attuare "le misure di prevenzione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei

locali aziendali".
Ci si chiede se, al pari dei locali aziendali, anche i luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali devono essere accessibili da parte del datore di lavoro al fine di verificare l'osservanza delle norme di sicurezza nel rispetto dei rispettivi compiti assegnati dal D.Lgs. n. 81/2008?
Non è dato ad oggi dare una risposta a tale quesito, con l'interpello n° 1/2023 il MLPS si è però espresso in merito alla possibilità di nomina di più medici competenti per le visite mediche di idoneità " a domicilio" in caso di sorveglianza sanitaria.
La corretta esecuzione della modalità lavorativa dello smart work in sostanza tratta di una modifica dei modelli organizzativi.
Le implicazioni organizzative riguardano tanto il processo operativo quanto l'ambiente di lavoro ed i relativi rischi devono essere riconsiderati in relazione a quest'ultimo.
Ogni datore di lavoro avrebbe già dovuto, durante l'emergenza pandemica in atto dal marzo 2020, calare la valutazione dello smart working all'interno di un nuovo framework al fine di contenere la portata del cambiamento organizzativo che tale iniziativa ha generato all'interno della propria azienda, soprattutto in relazione alle mansioni ed alle attività svolte dai dipendenti.
L'adozione dello smart working deve comunque richiedere una attenta analisi da parte del Datore di lavoro in ordine al sistema organizzativo aziendale, affinché nulla sia lasciato al caso soprattutto in materia di salute e sicurezza: salute e sicurezza sempre da garantire.
Dall'esame del Documento di valutazione dei rischi (DVR) si deve evincere sempre la valutazione dei rischi connessi alle attività in lavoro agile con una costante revisione dei flussi e dei cambiamenti organizzativi.
Tale operazione certo implica, oltre ad una variazione dei costi di gestione, anche un mutamento ed una rivisitazione dell'organizzazione aziendale con un ampliamento dell'area di rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori, soprattutto nel caso in cui alcuni prestatori di lavoro addetti a lavorare non in postazioni fisse- d'emblée- si trovino ad operare esclusivamente per esempio con sistemi VDT, in assenza di qualsivoglia sorveglianza sanitaria.
Si tratta in sostanza dell'obbligo datoriale di analizzare, prima dell'adozione di tale modalità, il proprio modulo organizzativo, valutarne la complessità anche tramite l'uso di parametri più adiacenti ad una corretta analisi dei rischi, agganciando il processo ad un sistema prevenzionistico di controllo e capacità organizzativa: si tratta sempre di osservare l'obbligo di minimizzare, ridurre o eliminare il pericolo.
Solo dopo aver mappato accuratamente il perimetro aziendale, il Datore di lavoro deve rielaborare il documento di valutazione dei rischi (art 29, comma 3 T.U. 81/08) sulla scorta di una dettagliata policy sull'uso corretto delle attrezzature conformi, sulla conformità delle nuove postazioni di lavoro e sui dpi necessari.
Una volta definito il profilo target ed accertatosi della salubrità nonché agibilità delle nuove postazioni di lavoro, è comunque necessario intervenire sulla formazione ed informazione (artt 37 e 36 T.U. 81/08) del personale al fine di garantire agli stessi una consapevolezza informata anche in merito all'uso dei nuovi eventuali dispositivi di protezione.
Ignorando le condizioni di agibilità dell'ambiente di lavoro in cui il lavoratore si trova a prestare la propria attività, il datore di lavoro deve provvedere a fare le verifiche di persona o tramite un tecnico appositamente nominato, prima di consentirne l'accesso ai dipendenti ovvero dovrebbe impedire del tutto tale accesso.
Il DL collabora con il MC e con il servizio di Prevenzione e protezione per una completa ed efficace valutazione di tutti i rischi esistenti legati alle prestazioni lavorative dei lavoratori occupati anche ai fini del rispetto di cui agli artt 15,17 e 28 del D.Lgs 81/08 e s.m.i .
Si rammenti infatti che il datore di lavoro, unitamente al MC ed il RSPP, è tenuto a redigere e sottoporre ad aggiornamento il documento di valutazione dei rischi previsto dall'art. 28 D.Lgs. n. 81/2008.
La valutazione deve riguardare tutti i rischi ovunque l'attività lavorativa venga prestata, e, quindi, anche all'esterno dei locali aziendali.
In questo alveo si collocano categorie di soggetti, tra i quali i lavoratori agili.
Ogni spazio può assumere la qualità di luogo di lavoro "a condizione che ivi sia ospitato almeno una postazione di lavoro o esso sia accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro".
In sintesi, il DL in collaborazione col MC e con il RSPP deve sempre garantire l'efficacia delle disposizioni procedurali ed organizzative, in relazione alla completa valutazione di tutti i rischi che ha l'obbligo di assicurare anche e soprattutto in caso di lavoratori agili.

3. Conclusioni

Con l'evoluzione delle iniziative di SW è cambiato il modo di lavorare, i benefici per le aziende e per i lavoratori sono notevoli in termini di miglioramento della produttività, riduzione dell'assenteismo e riduzione dei costi, oltre che a livello motivazionale è aumentato il grado di soddisfazione del lavoratore.
Possiamo così parlare oggi di un modello maturo di SW, possiamo definirla come una esperienza preziosa.

Fondo Perseo Sirio, Pensione Complementare per PA e Sanità

Fondo Pensione Complementare per lavoratori della Pubblica Amministrazione e Sanità: come aderire al Perseo Sirio e quali prestazioni e rendimenti offre.
Si aggiunge a quella obbligatoria ma non la sostituisce.
L'adesione ad un Fondo Pensione permette di accantonare regolarmente una parte dei propri risparmi ottenendo durante la carriera una serie di prestazioni economiche e di welfare mentre al momento dell'uscita dal mondo del lavoro garantisce una pensione che integra quella di base.
Il Fondo Pensione Complementare dei lavoratori della Pubblica Amministrazione e della Sanità, previsto dal contratto di lavoro e iscritto all'Albo Covip.
È un'associazione senza scopo di lucro che garantisce ai suoi aderenti che tutte le attività siano eseguite nell'esclusivo interesse degli stessi e della tutela del loro futuro.
Il Fondo Perseo Sirio nasce nel 2014 dalla fusione dei Fondi pensione di previdenza complementare Perseo e Sirio con l'obiettivo di permettere ai lavoratori di costruirsi una pensione complementare che integri quella obbligatoria per affrontare con maggiore serenità il periodo post-lavorativo.
Perseo Sirio raccoglie i contributi, gestisce le risorse ed eroga le prestazioni.
L'adesione a Perseo Sirio è volontaria.
I lavoratori che si iscrivono al Fondo, data la sua natura di associazione, hanno diritto a partecipare attivamente alla sua vita, eleggendo l'Assemblea dei Delegati.
Possono aderire a Perseo Sirio i lavoratori del settore pubblico e alcuni lavoratori del settore privato.
Nel dettaglio per quanto riguarda i lavoratori pubblici, Perseo Sirio è destinato a:
dipendenti dei Ministeri, delle Regioni, delle Autonomie Locali e Sanità, degli EPNE, dell'ENAC, del CNEL, delle Università e dei Centri di Ricerca e Sperimentazione, delle Agenzie Fiscali,
Segretari comunali e provinciali (una volta sottoscritto l'accordo di adesione a Perseo Sirio)
Versando a Perseo Sirio, oltre al TFR una contribuzione pari almeno all'1% della retribuzione utile al calcolo del TFR, sia i lavoratori pubblici che quelli privati hanno diritto al versamento da parte del datore di lavoro un ulteriore contributo pari all'1%.
La contribuzione a carico del lavoratore viene trattenuta mensilmente in busta paga e versata a Perseo Sirio contestualmente a quella a carico del datore di lavoro.
La misura della contribuzione, scelta dal lavoratore al momento dell'adesione, può essere variata annualmente.
A partire dal primo versamento, le somme versate confluiscono nel conto individuale dell'iscritto e sono investite in strumenti finanziari ricorrendo a gestori professionali.
Il conto individuale dell'associato è quindi costituito non solo dai versamenti effettuati, ma anche dai rendimenti derivanti dai risultati della gestione finanziaria.
Dall'adesione a Perseo Sirio, il lavoratore inizia a costruire la sua posizione individuale con i contributi propri, del suo datore di lavoro, parte o tutto l'accantonamento al TFR maturando e l'eventuale incentivo statale.
Per i dipendenti pubblici le quote di TFR non sono versate direttamente al Fondo, ma accantonate figurativamente presso l'Inps gestione dipendenti pubblici, che provvede a contabilizzarle e a rivalutarle secondo un tasso di rendimento pari alla media dei rendimenti netti di un "paniere" di fondi di previdenza complementare attivi sul mercato.
Quando poi cessa il rapporto di lavoro, le somme accantonate figurativamente e rivalutate sono trasferite a Perseo Sirio e si sommano ai contributi versati dal lavoratore e dal datore e dai rendimenti frutto della gestione finanziaria.
E' prevista una quota associativa annuale, attualmente pari allo 0,09% della retribuzione annua utile all'accantonamento Tfr.
Tale quota viene prelevata in occasione del primo versamento di ogni anno ovvero al primo versamento utile di competenza dell'anno.
C'è da dire che tutti i contributi versati dal lavoratore a Perseo Sirio sono deducibili dal reddito del lavoratore imponibile ai fini fiscali e si cumulano con quelli versati dal datore di lavoro.
Il limite di deducibilità delle contribuzioni versate è

pari a € 5.164,57 annui.
L'entità della pensione complementare, erogata al momento del pensionamento, è il frutto della contribuzione (quella individuale e quella del datore di lavoro) unita ai rendimenti maturati e potrà essere richiesta dal lavoratore, in base alle sue esigenze e alla normativa, tutta sotto forma di capitale o per una parte in rendita e per un'altra in capitale.
Aderendo al Fondo Perseo Sirio si possono ottenere prestazioni sia durante la fase di accumulo nel pre-pensionamento che di decumulo, dopo cioè il pensionamento.
Nella fase di pre-pensionamento si possono ottenere:
Anticipazione: può essere richiesta dai lavoratori pubblici per il totale o per parte della posizione accumulata, trascorsi 8 anni di iscrizione al Fondo, in caso di acquisto o ristrutturazione della prima casa per sé o per i figli; spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari; spese per congedi per la formazione e formazione continua.
Riscatto: nel caso in cui l'associato a Perseo Sirio cessi il rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione può richiedere il riscatto integrale della posizione individuale o il trasferimento della stessa ad un'altra forma di previdenza complementare.
Trasferimento: può essere richiesto dai dipendenti pubblici dopo almeno 3 anni (2 per i dipendenti privati) di permanenza nel Fondo. L'associato a Perseo Sirio ha la facoltà di trasferire ad un'altra forma di previdenza complementare quanto effettivamente versato e i rendimenti della gestione finanziaria.
RITA: in caso di cessazione dell'attività lavorativa, se si sono maturati almeno 20 anni di contribuzione nel regime pensionistico obbligatorio di appartenenza e si è iscritti alle forme pensionistiche complementari da almeno 5 anni, è possibile richiedere che il capitale accumulato sia erogato, in tutto o in parte, in forma di Rendita integrativa temporanea anticipata" (RITA), con un anticipo massimo di 5 anni rispetto alla data di maturazione dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia.
I lavoratori pubblici associati a Perseo Sirio possono richiedere la prestazione di pensione complementare di vecchiaia e di anzianità se in possesso dei requisiti prescritti dalla legge.
La pensione complementare viene erogata immediatamente sotto forma di capitale per un massimo del 50% del montante totale e per il restante 50% in rendita vitalizia mensile calcolata in base al capitale accumulato e all'età.

Riforma Pensioni: al vaglio sconti per le donne

La nuova riforma delle pensioni potrebbe introdurre novità importanti per le donne, come emerso nel corso dell'ultima riunione del tavolo tecnico convocato dal Ministero del Lavoro nei giorni scorsi con i sindacati
In primis si valuta quella che permetterebbe alle donne di andare in pensione in anticipo di 4 mesi per ogni figlio, rispettando il massimo di un anno.
Questa novità potrebbe riguardare tutte le forme pensionistiche riservate alla platea femminile.
Con la riforma della previdenza, in pratica, potrebbe diventare strutturale la previsione di uno sconto contributivo per tutte le forme pensionistiche, replicando quanto previsto dalla Riforma Dini (articolo 1, co. 40 della legge n. 335/1995) per le lavoratrici senza versamenti al 1° gennaio 1996, oppure con esercizio di opzione di passaggio al calcolo contributivo o ancora con il computo nella gestione separata, che in tutti i casi comporta un importo della pensione calcolato per intero con il sistema contributivo.
In alternativa a questo sconto, si potrebbe optare per un incremento dell'assegno pensionistico applicando un coefficiente di trasformazione più alto, ossia quello corrispondente ad un annualità in più in presenza di uno o due figli o di due anni in presenza di più di due figli.
Per quanto riguarda Opzione Donna, invece, non ci sono specifiche novità in arrivo, se non quella di cercare una via per tornare indietro rispetto alle modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2023.
La Manovra ha infatti limitato l'accesso allo strumento per una ristretta platea di possibili beneficiarie.
Oltre all'accesso con almeno 60 anni e 35 anni di contributi maturati al 31 dicembre 2022 (con la possibilità di ridurre il requisito dell'età anagrafica di un anno per ogni figlio, nel limite di due anni), ad oggi la flessibilità in uscita è concessa solo:
a chi presta assistenza a un parente disabile da almeno 6 mesi;
per chi ha una disabilità al 74%;
alle lavoratrici licenziate o dipendenti da aziende in crisi (con requisito anagrafico di 58 anni).

Aran, rebus congedo parentale all'80% nel pubblico impiego

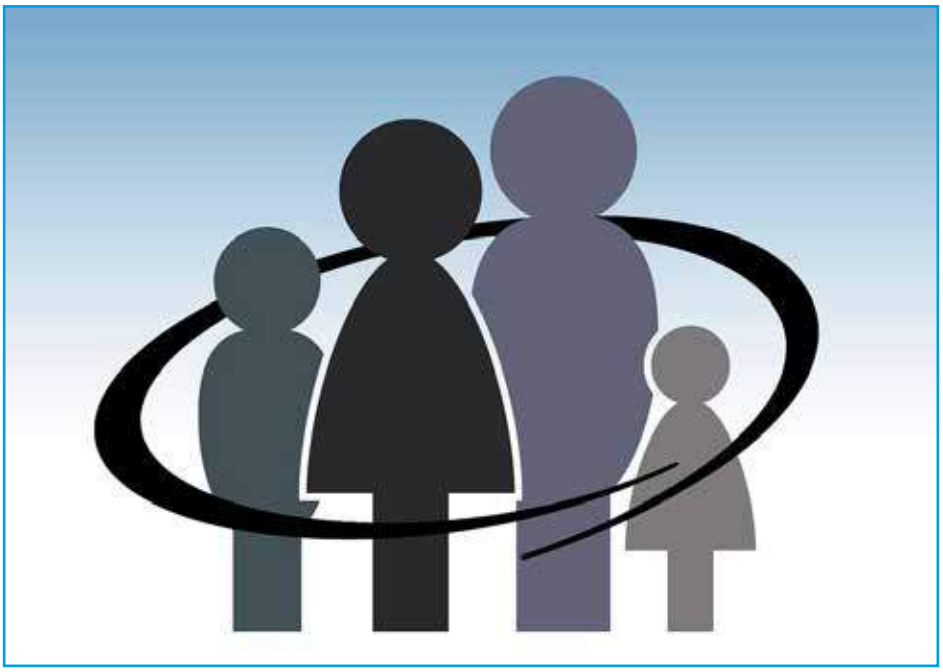
Ancora nessuna certezza sull'estensione al pubblico impiego di un mese di congedo parentale retribuito all'80% se goduto entro i 6 anni di vita del figlio in via alternativa tra i genitori.

Il trattamento economico di miglior favore è stato introdotto nel Testo unico della maternità e paternità dalla legge di bilancio con la modifica dell'articolo 34 del Dlgs 151/2001.

L'Aran, interrogata da un ente, in un parere, rinvia al Dipartimento della Funzione Pubblica la questione interpretativa in quanto istituzionalmente competente per l'interpretazione delle norme di legge.

Le difficoltà interpretative nascono dal nuovo articolo 34 del Dlgs 151/2001 che introduce un trattamento economico di miglior favore per uno dei tre mesi non trasferibili di congedo parentale dei genitori, che ove goduto alternativamente, entro i 6 anni di vita del figlio, è retribuito all'80% invece che al 30%.

Sono nove i mesi di congedo parentale retribuiti con un'indennità pari al 30%.



Di questi nove mesi, tre non sono trasferibili per ciascun genitore e altri 3 sono alternativi.

Dei tre mesi non trasferibili, uno è retribuito con un'indennità elevata all'80% se goduto entro i 6 anni di vita del figlio e in via alternativa tra i genitori.

L'impatto che la novella introdotta dalla legge di bilancio ha sul pubblico impiego potrebbe lasciar intendere che il beneficio sia aggiuntivo rispetto alle disposizioni contrattuali che si ripetono in ugual modo nei comparti pubblici e che prevedono per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, che i primi trenta giorni di congedo parentale siano retribuiti per intero.

La possibile interpretazione nasce dalla formulazione dei due diversi disposti: quello contrattuale specifica che ad essere retribuito per intero sia il primo mese di congedo parentale, mentre il Testo unico parla di un mese di congedo parentale, dei tre non trasferibili.

La corretta interpretazione chiede una risposta da parte della Funzione Pubblica che dovrà chiarire se il beneficio introdotto dalla legge di bilancio, vale a dire un mese di congedo parentale retribuito all'80%, sia invece interamente assorbito dalla disposizione contrattuale di miglior favore.

Dove si intenda assorbita, rimane da chiarire se il primo mese retribuito per intero sia ora ancorato ai 6 anni del figlio oppure se il maggior beneficio possa ancora rimanere ancorato al compimento del dodicesimo anno di vita del figlio come confermato dall'Aran in un parere reso al comparto sanità (CSAN105) ma prima della modifica della norma di legge come da ultimo modificata.

Il vincolo di permanenza quinquennale post-concorso non è tassativo

Per legge generale e normativa sugli enti locali il vincitore di concorso al Comune è vincolato alla permanenza nella sede di prima destinazione per almeno cinque anni.

Con il parere n. 16950/2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha chiarito che - tuttavia - l'obbligo in parola non ha alcuna ragione di operare qualora l'amministrazione, in un'ottica di ottimizzazione delle risorse e sulla base di ponderate valutazioni, rilevi che una diversa allocazione e distribuzione del personale sia maggiormente rispondente alle proprie specifiche esigenze organizzative.

Nella vicenda un Comune aveva richiesto un parere del DFP in ordine alla possibilità che un suo neo-dipendente in possesso di una anzianità di servizio minore a cinque anni ma vincitore di una procedura di mobilità volontaria, potesse essere assunto da una diversa Pa con il consenso dell'ente di appartenenza.

La disciplina generale del lavoro pubblico prevede che i vincitori di concorso devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a un quinquennio.

E questa normativa per espressa volontà del legislatore neppure è derogabile dai contratti collettivi.

Con particolare riguardo agli enti locali, dedicata disciplina è stata inserita all'interno delle misure per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pa funzionale all'attuazione del Pnrr.

Disciplina la quale dispone che in caso di prima assegnazione la permanenza minima del personale non può essere minore di 5 anni.

In ogni caso la cessione del personale può essere differita, a discrezione dell'amministrazione cedente, fino alla effettiva assunzione del personale assunto a copertura dei posti vacanti; e comunque per un periodo non superiore a trenta giorni successivi a tale assunzione, ove sia ritenuto necessario il previo svolgimento di un periodo di affiancamento.

Secondo il Dipartimento la prospettiva corretta è perseguire l'obiettivo che il proprio assetto organizzativo e funzionale assicuri la massima efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa per l'assolvimento dei compiti e delle funzioni da svolgere al servizio della collettività. In considerazione del fatto che l'ambito di applicazione della legislazione in parola non può in alcun modo riflettersi nell'imposizione di vincoli paralizzanti per l'amministrazione, il Dipartimento ha ritenuto che alle condizioni specificate, un nuovo dipendente in possesso di un'anzianità di servizio inferiore ai richiamati cinque può dunque essere assunto da una diversa Pa a seguito di mobilità volontaria ma con il consenso le motivazioni a sostegno del quale sono da ricondurre alla responsabilità dell'amministrazione a seguito di valutazioni nell'ambito della

Indennità categorie A e B1

Con l'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale del CCNL 16.11.2022, la specifica indennità riconosciuta alle categorie A e B1, prevista dall'art. 70 septies del CCNL del 21 maggio 2018, a chi spetta?

Risposta ARAN CFL196

Per dare una risposta esaustiva è necessario fare un distinguo tra personale già in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento (1° di aprile 2023) e personale assunto dopo tale data.

Personale già in servizio alla data del 1° di aprile 2023:

La specifica indennità di cui all'art. 70 septies del CCNL del 21 maggio 2018 continuerà ad essere riconosciuta, anche dopo l'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale (1° aprile 2023), a tutti i soggetti legittimati a riceverla, in quanto inquadrati (entro il 31 marzo 2023) in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, a prescindere dalla trasposizione automatica che avverrà in Area Operatori o Operatori Esperti dal 1° di aprile

Personale assunto dal 1° di aprile 2023:

La specifica indennità di cui all'art. 70 septies del CCNL del 21 maggio 2018 sarà riconosciuta a favore del personale che verrà assunto dopo l'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione (1 aprile 2023) ascritto all'Area Operatori.

DECRETO PNRR/ Le più significative norme nel dl che accelera gli interventi

Due significative norme per gli enti locali introdotte dal decreto per l'accelerazione e semplificazione degli interventi finanziati con il Pnnr .

Nel presupposto che acquisire dirigenti ai sensi dell'articolo 110 del d.lgs 267/2000 possa essere di utilità per gli adempimenti del Pnrr, agli enti locali assegnatari delle risorse connesse è consentito di elevare quasi del doppio la percentuale di dirigenti a contratto: dal 30 al 50%, ma solo fino al 31/12/2026.

Gli enti non potranno assumere, per far fronte ad esigenze generiche, ma per garantire l'attuazione delle procedure di gestione del Pnrr.,

L'inesistenza di controlli preventivi, tuttavia, non aiuterà certo a verificare il rispetto di queste condizioni.

Sempre per gli stessi fini le collaborazioni instaurate in applicazione dell'articolo 110 del Tuel potranno proseguire anche se l'ente dichiarasse dissesto o si trovasse in condizioni deficitarie.

La salvaguardia di cui sopra varrà anche per il personale in staff agli organi di governo, regolati dall'articolo 90, comma 1, del Tuel: visto che si tratta di personale al quale è inibita la gestione.

Sfugge il collegamento coi fini operativi del Pnrr.

Per gli anni dal 2023 al 2026, consente inoltre agli enti locali di incrementare i fondi della contrattazione decentrata di parte variabile in misura superiore al 5% della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016.

Incremento che vale anche per il personale di qualifica dirigenziale.

Potranno procedere all'incremento nel rispetto di una serie di requisiti:

a) nell'anno precedente a quello di riferimento, debbono aver rispettato il pareggio di bilancio;

b) nell'anno precedente a quello di riferimento, debbono aver rispettato i parametri del debito commerciale residuo e dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti;

c) debbono assicurare che l'incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato, non sia superiore all'8%;

d) abbiamo approvato il rendiconto dell'anno precedente a quello di riferimento nei termini previsti dalla normativa vigente.

Sempre per gli anni dal 2023 al 2026, gli enti locali prevedono nei propri regolamenti e previa definizione dei criteri in sede di contrattazione decentrata, la possibilità di erogare, limitatamente ai progetti del Pnrr, l'incentivo regolato dall'articolo 113 del dlgs 50/2016, anche al personale di qualifica dirigenziale coinvolto nei predetti progetti.

Si introduce così una deroga al limite del trattamento accessorio previsto dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs 75/2017.

Si modifica l'articolo 3, comma 4-ter, del d.l. 36/2022, convertito in legge 79/2022 prevedendo che l'esclusione della spesa dei rinnovi contrattuali dal computo del rapporto tra spesa di personale ed entrate, previsto dall'articolo 33 del d.l. 34/2019 ai fini della determinazione delle facoltà assunzionali, non consideri non solo gli arretrati, ma anche l'intero onere conseguente alla sottoscrizione dei Ccnl.

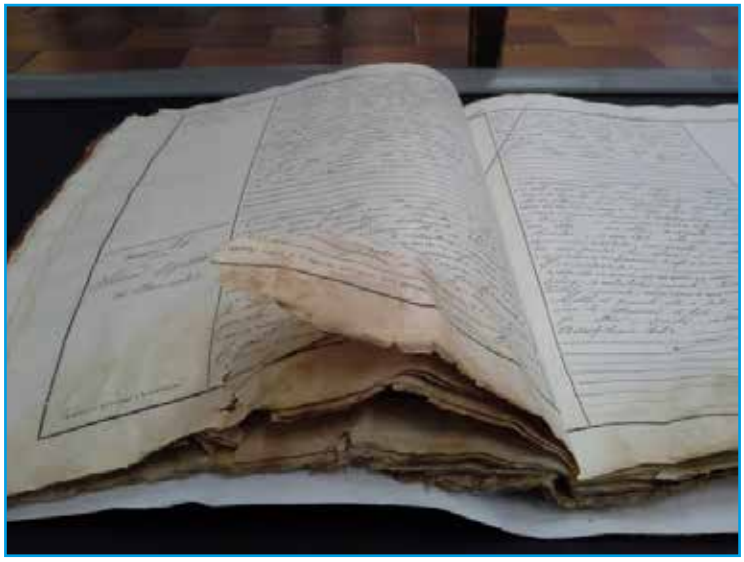
Addio per sempre ai registri di stato civile in versione analogica

L'articolo 62 del Codice dell'amministrazione digitale ha istituito l'Anagrafe nazionale della popolazione residente (Anpr).

Con le modifiche introdotte dal Dl 36/2022, il comma 2-bis dispone che l'Anpr debba contenere anche l'archivio nazionale informatizzato dei registri di stato civile (Ansc) tenuto dai comuni e fornire i dati ai fini della tenuta delle liste di leva.

Le modalità e i tempi di adesione da parte dei comuni all'archivio nazionale informatizzato sono definiti con uno o più decreti del Ministro dell'Interno.

Onere assolto dal Viminale con il Dm 18 ottobre 2022, che ha inserito l'Ansc nell'Anpr secondo quanto disposto dall'articolo 10, comma 1, del Dl 78/2015.



I Comuni fruiscono dei servizi resi disponibili per l'utilizzo dell'Ansc per tutti gli adempimenti previsti in materia di iscrizione, trascrizione e annotazione degli atti nei registri dello stato civile, nonché di comunicazione degli atti stessi.

L'ufficiale dello stato civile iscrive, trascrive e annota nell'Ansc gli atti allegando gli originali o le copie informatiche.

Ansc consente l'estrazione della copia su supporto analogico del documento informatico munita di contrassegno.

Tutte le comunicazioni tra ufficiali dello stato civile e verso gli ufficiali di anagrafe sono assicurate tramite i servizi resi disponibili dall'Ansc, che archivia e conserva gli atti dello stato civile e i relativi metadati.

Il ministero dell'Interno mette a disposizione dei comuni un servizio centralizzato di archiviazione e conservazione.

Ai cittadini è reso disponibile il servizio di richiesta e rilascio telematico dei certificati dello stato civile.

Con la circolare n. 8/2023, il Dait scrive ai prefetti per ricordare la pubblicazione del Dm 18 ottobre 2022, che disciplina la completa informatizzazione dei registri dello stato civile tenuti dai comuni, centralizzando i relativi atti in un unico archivio nazionale gestito dal ministero.

Evidenzia in particolare che il Dm dismette la versione analogica dei registri senza però incidere sulla disciplina vigente in materia di ordinamento dello stato civile, che garantisce la immodificabilità degli atti dopo la sottoscrizione dell'ufficiale dello stato civile, salvo eventuali successive rettificazioni o correzioni con le modalità prescritte dalla normativa vigente e assicura la puntuale osservanza delle regole riguardanti l'iscrizione, la trascrizione e l'annotazione.

Ricorda il Dipartimento che resta preclusa la possibilità di rilascio automatico degli estratti ed è necessario il "filtro" dell'ufficiale dello stato civile in quanto alcuni dati in essi contenuti potrebbero essere ritenuti non estensibili.

Sono inoltre messi a disposizioni dei prefetti e dei loro delegati profili di accesso per consentire l'effettuazione delle verifiche prescritte dall'ordinamento dello stato civile.

Per quanto concerne l'applicazione delle norme nel periodo antecedente all'adesione dei comuni all'Ansc, il Viminale rappresenta che è in corso una fase di testing cui farà seguito un periodo di adozione controllata da parte dei comuni che si renderanno disponibili, al termine del quale gli enti locali potranno aderire gradualmente entro diciotto mesi dalla data della comunicazione.

L'articolo 92 del d.lgs 267/2000 non permette di assumere il personale a part time per chiamata diretta

La norma in commento prevede: ' Gli enti locali possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, pieno o parziale, nel rispetto della disciplina vigente in materia.

I dipendenti degli enti locali a tempo parziale, purché autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, possono prestare attività lavorativa presso altri enti.

Il reclutamento non è disciplinato da norme di diritto privato, ma è oggetto delle norme speciali di diritto pubblico.

L'analisi testuale del secondo periodo dell'articolo 92, comma 1, del d.lgs 267/2000 si limita, come risulta in modo indiscutibile, a consentire ai dipendenti a tempo parziale degli enti locali ad intraprendere un'attività di lavoro subordinato presso altri enti locali, se autorizzati dall'ente presso il quale già lavorano.

La norma, in particolare, non specifica in nessun modo il modo col quale l'ente che intenda assumere alle proprie dipendenze un dipendente a part time di altro ente, possa reclutarlo.

Tanto meno, quindi, la norma in esame fonda in alcun modo la possibilità di una chiamata diretta.

Il soggetto della disposizione in esame non è l'ente locale, bensì i dipendenti degli enti locali a tempo parziale, la tesi della chiamata diretta perde totalmente ogni base.

E' una norma, quindi: rivolta direttamente ai dipendenti e solo di rimando agli enti; conferisce ai dipendenti a tempo parziale una facoltà; assegna alle amministrazioni di tali dipendenti la possibilità di autorizzare o meno il nuovo ed ulteriore rapporto di lavoro.

La norma, dunque, non regola nel modo più assoluto il quomodo si instauri il secondo rapporto di lavoro tra dipendente a part time ed ulteriore ente locale.

Né detto quomodo coincide con l'autorizzazione dell'ente di appartenenza: essa è un provvedimento di gestione del rapporto di lavoro riguardante esclusivamente la relazione tra ente presso il quale il dipendente a part time presta attività lavorativa ed ente medesimo: non ha alcuna influenza sul modo col quale l'altro ente possa costituire col dipendente autorizzato l'ulteriore rapporto.

Il fine dell'art.92 è da rinvenire solo ed esclusivamente nel permettere di derogare al principio di esclusività della prestazione lavorativa, dando all'ente locale facoltà di autorizzare il dipendente a prestare attività lavorativa anche presso altro ente locale.

Da questo punto di vista, quindi, l'articolo 92, comma 1, del d.lgs 267/2000 va riferito all'articolo 65 del dPR 3/1957: ' Gli impieghi pubblici non sono cumulabili, salvo le eccezioni stabilite da leggi speciali .

L'articolo 92, comma 1, del Tuel altro non è se non quindi , semplicemente, una delle leggi speciali che ai sensi dell'articolo 65 del dPR possono disporre un'eccezione espressa al divieto di cumulare tra loro impieghi pubblici.

Poiché, come dimostrato, l'articolo 92 non si interessa (né potrebbe) del modo con cui l'ente locale possa reclutare il dipendente a part time di altro ente locale, entrano in gioco allora le norme che già l'ordinamento contiene, poste a regolamentare il reclutamento nel lavoro pubblico: l'articolo 97, comma 4, della Costituzione: ' Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge .

L'articolo 35 del d.lgs 165/2001 in particolare, chiarisce che il rapporto di lavoro si costituisce a seguito della sottoscrizione del contratto di lavoro individuale.

Da un lato, s'è detto prima, l'ente locale che intenda assumere un dipendente a part time di altro ente locale non può che applicare l'articolo 97 della Costituzione e le norme attuative.

Dall'altro lato, sul piano strettamente civilistico, il contratto individuale di lavoro fa stato solo tra il dipendente Tizio e l'ente A, non potendo dipanare nessun effetto nei riguardi dell'ente B.

L'articolo 92 del d.lgs 267/2000 non ha nulla a che vedere con lo scavalco, oggi regolato dall'articolo 23 del

Ccnl 16.11.2022, il quale permette esclusivamente agli enti di condividere il rapporto di servizio di un dipendente, ma senza che col secondo ente che si avvale del dipendente si costituisca un secondo rapporto di lavoro a tempo parziale: infatti, titolare esclusivo dell'unico rapporto di lavoro condiviso è l'ente di provenienza.
Nel caso dello scavalco il dipendente Tizio, dunque, conduce un solo rapporto di lavoro, suddividendone il tempo tra ente A di appartenenza ed ente B convenzionato.
Pertanto, immaginare che l'ente B possa assumere il dipendente a part time dell'ente A mediante forme di convenzione è fuorviante ed erroneo: l'unica convenzione ammessa dall'ordinamento è finalizzata a condividere a scavalco le prestazioni di lavoro nell'ambito di un unico rapporto di lavoro (caso a sé è l'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004, riferito a enti di piccole dimensioni).
Per altro, visto che appunto non si tratta del completamento del tempo di lavoro di Tizio dipendente dell'ente A nell'ente B, ma di vera e propria assunzione ulteriore e a part time, niente esclude che l'ente B assuma Tizio in un'area anche superiore e diversa rispetto a quella nella quale è inquadrato nell'ente A: il che, quindi, è un'altra, ennesima, dimostrazione dell'assoluta indipendenza del rapporto di lavoro dell'ente B rispetto a quello già in atto nell'ente A.
La conclusione, dunque, è una sola: l'articolo 92, comma 1, del d.lgs 267/2000 consente esclusivamente al dipendente a part time di un ente locale di partecipare a concorsi indetti da altri enti locali per posti a loro volta a part time; nel caso in cui il dipendente dovesse vincere tali concorsi, può chiedere ed ottenere la concessione da parte dell'ente di appartenenza a prestare la seconda attività lavorativa, autorizzazione comunque finalizzata solo a valutare la sussistenza di eventuali conflitti di interesse.

Sul Piao respiro agli enti locali

La proroga al 31 marzo del termine di approvazione del Piao, stabilita dal decreto milleproroghe dà respiro alle pubbliche amministrazioni,
E' l'art. 10, co. 11-bis, del milleproroghe (dl 198/2022, a prorogare al 31 marzo 2023 i termini previsti l'adozione del Piao, e al contempo per l'adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione (Ptpc).
Un doppio rinvio dovuto alla circostanza che non tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad accorpare nella specifica sezione dedicata all'anticorruzione del Piao la programmazione connessa: per le altre resta l'obbligo del Ptpc.
Ma, adottata la scelta di far slittare la scadenza del Ptpc per le amministrazioni non soggette al Piao, coerenza voleva che slittasse simmetricamente anche la scadenza del Piao al nuovo termine del 31 marzo.
Uno slittamento, però, che non riguarda gli enti locali.
Infatti, il termine di adozione del Piao per tali enti è posto dall'art. 8 del dm 132/2022 al trentesimo giorno successivo alla scadenza di approvazione del bilancio di previsione, fissata al 30 aprile 2023.
La legge di conversione del milleproghe avrebbe potuto essere se per chiarire se i trenta giorni di cui parla l'art. 8 del dm citato decorrano dalla data alla quale in via generale sono rinviati i bilanci di previsione, oppure dalla singola data nella quale ciascun ente approva il proprio bilancio di previsione.
La norma inserita nel milleproroghe all'art. 10, co. 11-ter aggiunge che, nelle more dell'approvazione del Piao, le amministrazioni possano comunque aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale, in modo da poter attivare le assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, finalizzate all"attuazione del Pnrr, nonché all'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusii servizi,e del settore sociale nonché allo svolgimento delle funzioni fondamentali nei comuni delle isole minori con popolazione fino a 10 mila abitanti, ove nell'anno precedente è stato registrato un numero di migranti sbarcati superiore almeno al triplo della popolazione residente, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia.
Lo slittamento del Piao non può far languire le procedure di assunzione connesse al Pnrr.
Da qui l'espressa indicazione di approvare lo stralcio del Piao connesso alla sezione anticorruzione, a conferma che l'unitarietà del documento non comporta l'obbligo di approvarlo in unico blocco, ma anche per sezioni e per fasi progressive, ogni volta che lo slittamento di termini comporti il mancato coordinamento con disposizioni normative.

Smart working, proroga al 30 giugno per i fragili: le novità del Milleproroghe

Dopo la proroga al 31 marzo arrivata con la Legge di Bilancio 2023, arriva un nuovo prolungamento dello smart working per i lavoratori fragili, fino al 30 giugno 2023. Per i lavoratori genitori di figli under 14 arriva la proroga solo nel settore privato.

A stabilirlo un emendamento al Decreto Milleproroghe, approdato alla Camera dopo l'approvazione al Senato per completare l'iter di conversione in legge.

Il comma 306 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2023 recita:

"Fino al 31 marzo 2023, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, 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, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli."

Con la Manovra 2023 era quindi arrivata la proroga fino all'inizio della primavera, ma solo per i lavoratori fragili con patologie comprese nell'elenco approvato lo scorso febbraio. Era però saltata la proroga per i genitori lavoratori con figli under 14 che era stata prevista dal Decreto Aiuti bis. Il Decreto Legge 29 dicembre 2022, n. 198, il cosiddetto "Decreto Milleproroghe", prevede la proroga al 30 giugno 2023 dello smart working per i lavoratori fragili sia nel pubblico che nel privato.

Sempre fino al 30 giugno è previsto lo smart working per i genitori con figli minori di 14 anni nel settore privato, anche in assenza degli accordi individuali, e "a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione". Sempre un articolo contenuto nella Legge di conversione del Decreto Aiuti bis aveva disposto la proroga al 31 dicembre 2022, rispetto alla scadenza dello scorso 31 agosto, delle misure in tema di ricorso al lavoro agile cosiddetto "semplificato".

In sostanza, era stata estesa fino alla fine del 2022 la possibilità di ricorrere allo smart working anche in assenza di un accordo individuale tra azienda e lavoratore. Concessa inoltre la possibilità di assolvere gli obblighi informativi in materia di rischi per la salute e la sicurezza in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul portale dell'Inail.

Dal 1° gennaio 2023 sarà quindi necessaria la stipula dell'accordo individuale tra lavoratore e azienda che regoli lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile. Modalità che, dall'inizio della pandemia, ha visto un incremento esponenziale nel numero di lavoratori coinvolti. Con la scadenza del 30 giugno 2022, i lavoratori fragili non hanno più goduto delle tutele garantite dal Decreto Cura Italia.

Alcune novità in tema di smart working sono arrivate con il D.lgs. 105/2022: il 13 agosto 2022 è infatti entrato in vigore il Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, che recepisce le direttive UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

L'articolo 4 del D.lgs. prevede che "I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai 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'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104."

Inoltre, la stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro "alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205."

In sintesi, è previsto che dal 13 agosto 2022 i datori di lavoro pubblici e privati, in sede di stipula degli accordi individuali di smart working, riconoscano priorità di accesso al lavoro a distanza a:

Lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età;

Lavoratrici e lavoratori con disabilità in situazione di gravità;

Lavoratrici e lavoratori con figli disabili, senza alcun limite di età;

Caregivers.

Sempre nell'articolo 4 si legge che "la lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile 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 del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla".

Diniego del periodo di aspettativa

Quesiti

Un dipendente dell'ente chiede aspettativa non retribuita per partecipare a un tirocinio, nello specifico quello dell'agenzia delle entrate, ultimato il quale si potrà stipulare il contratto di lavoro previo superamento dell'orale.

Si chiede quanto tempo abbia il datore di lavoro per rispondere a tale richiesta e come dovrebbe essere interpretata una mancata risposta.

Inoltre si chiede se è prevista per legge la possibilità di negare l'aspettativa laddove l'ufficio rimanesse vuoto. Ci sono istituti che tutelano il lavoratore in questo senso?

Risposta

Nel caso prospettato nel quesito se il tirocinio di sei mesi, previsto dall'Agenzia delle Entrate, non può essere configurato come periodo di prova, bensì come parte effettiva e integrante della procedura concorsuale, che termina con lo svolgimento della prova orale finale, al superamento della quale vi è la stipula del contratto e successivamente l'effettivo periodo di prova. Pertanto, non si può ritenere applicabile l'art. 25, comma 10, CCNL 16.11.2022 relativo al diritto alla conservazione del posto.

Risulta, invece, applicabile l'art. 39 del CCNL 21.5.2018 che disciplina l'istituto più generale e inclusivo dell'aspettativa, non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità, per motivi familiari e personali, e che rimane intonsa e pienamente in vigore, e richiamata dall'art. 51, comma 3, del CCNL 16.11.2022.

Si tratta di una aspettativa fruibile anche frazionatamente in più periodi, per la durata complessiva dei 12 mesi nel triennio, applicabile ai lavoratori a tempo indeterminato e compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio che, pertanto, è rimessa alla valutazione del datore di lavoro che, pur non entrando nel merito della richiesta, deve verificarne la compatibilità con le esigenze organizzative e di servizio e solo in presenza di queste può rigettarla.

Il datore di lavoro, che è obbligato a dare una risposta alla richiesta del lavoratore, potrebbe non concedere l'aspettativa per "esigenze organizzative o di servizio", che devono essere espresse, motivate e comprovate, pena l'illegittimità del rifiuto.

Per ultimo, recentemente la Presidenza del Consiglio dei Ministri, con Parere N. 52969 del 01/07/2022, si è espressa sull'assenza di obbligo di concessione dell'aspettativa da parte del datore di lavoro, quando è chiamato a valutare la richiesta in relazione alle effettive esigente organizzative dell'ente.

Pur essendo il parere riferito all'art. 23bis del D.Lgs. 165/2001 viene precisato, con una formulazione di carattere generale applicabile anche al caso specifico, che "La previsione normativa non attribuisce, pertanto, in capo al dipendente un diritto potestativo al collocamento in aspettativa a fronte di un obbligo di disposizione in capo al datore di lavoro, ma configura un onere dell'amministrazione a valutare in concreto la sussistenza delle condizioni di sostenibilità organizzativa". Il lavoratore non può, quindi, invocare un diritto soggettivo perfetto all'aspettativa essendo questa dipendente dalla decisione dell'Amministrazione in assenza delle quali non è ipotizzabile una sorta di silenzio assenso.

Quattro vincoli per aumentare i premi in busta

Tra 2023 e 2026 gli enti attuatori di interventi Pnrr potranno superare il limite al salario accessorio fissato dall'articolo 23, comma 2 del Dlgs 75/2017, per incrementare le risorse variabili dei propri fondi in misura non superiore al 5% per cento della componente stabile.

L'apertura è contenuta nell'articolo 8 comma 3 del Dl Pnrr-ter approvato dal consiglio dei ministri.

Gli enti interessati alla deroga potranno avvalersene solo se rispetteranno una serie di requisiti.

Il testo esaminato dal governo prevede l'obbligo di aver rispettato il pareggio di bilancio (comma 821 della legge 145/2018), i parametri sul debito commerciale residuo e sull'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti (commi 859 e 869 della legge 145/2018), un'incidenza del salario accessorio nell'ultimo rendiconto approvato non superiore all'8% del totale della spesa del personale indicata al punto 4.2 del piano degli indicatori e dei risultati di bilancio adottato ex articolo 228, comma 5, del Tuel e l'approvazione, da parte del consiglio comunale, del rendiconto dell'anno precedente a quello di riferimento nei termini previsti dalla normativa vigente.

L'applicazione della deroga consentirà agli enti interessati di alimentare il fondo per le risorse decentrate del personale dirigente e del personale del comparto, come detto nella quota variabile, utilizzando l'articolo 57 comma 2 lettera e) del contratto nazionale dei dirigenti del 17 dicembre 2020 e l'articolo 79 comma 2 lettera c) del contratto nazionale del personale del 16 novembre 2022, con somme che a quel punto non rileveranno nel calcolo del tetto di spesa riferito al 2016.

Milleproroghe, in arrivo novità per spettacoli pubblici e dehor

Novità in arrivo per spettacoli dal vivo e dehor per pubblici esercizi di somministrazione di alimenti e bevande con la imminente conversione in legge del decreto Milleproroghe

La nuova disciplina darà la possibilità di organizzare pubblici spettacoli non solo più dal vivo, come nell'originario testo, ma anche proiezioni cinematografiche, oltre a concerti, rassegne teatrali, musical eccetera, con una semplice Scia presentata al Suap, fino a 1000 spettatori e che potrà svolgersi dalle ore 8,00 e fino alle ore 1,00 (non più sino alle 23) e senza la necessità per il Comune di convocare la Commissione di Vigilanza sui Locali di Pubblico Spettacolo per il rilascio del parere ai fini della certificazione di agibilità (articolo 80 del Tulps) sui locali o i luoghi sede di svolgimento dello spettacolo.

La fattispecie non si applica comunque nei casi in cui sussistono vincoli ambientali, paesaggistici o culturali nel luogo in cui si svolge lo spettacolo.

Alla Scia dovrà essere allegata una relazione tecnica da parte di tecnico abilitato che attesti l'osservanza dei requisiti di sicurezza di luogo e degli impianti.

L'attività potrà essere iniziata dalla data della presentazione della Scia al Comune che, in caso di accertata carenza dei requisiti e dei presupposti nel termine di sessanta giorni dal ricevimento, potrà adottare motivati provvedimenti di divieto di prosecuzione dell'attività.

L'articolo 38-bis del Dl 76/2020, valido inizialmente al 31/12/2021, era stato ripreso dalla legge 52/2022 ma con validità fino a tutto il 2022.

Con la prossima legge, quella che avrebbe dovuto essere una disciplina transitoria si consolida.

In base all'articolo 1, comma 22-quinquies della nuova legge, per i dehors continuerà a non essere necessaria fino al 31/12/2023, per i soli titolari di pubblici esercizi di somministrazione di alimenti e bevande secondo la legge 287/91, l'acquisizione dell'autorizzazione paesaggistica del Comune (articolo 146 del Dlgs 42/2004), previo parere della Soprintendenza o, a seconda dei casi, il parere di quest'ultima ex articolo 21 dello stesso codice del paesaggio.

L'attuale regime, originariamente introdotto dalle prime disposizioni normative anti Covid risalenti al 2020 e da ultimo confermato con modifiche prima dal Dl 144 del 23 settembre e poi dall'articolo 1, comma 815 della legge 197/2022 fino al 30 giugno prossimo, prevede un regime semplificato per l'occupazione di suolo pubblico per i pubblici esercizi.

Quindi, si avrà che:

1) la disciplina semplificata per l'occupazione di suolo pubblico resta limitata ai soli pubblici esercizi di somministrazione al pubblico di alimenti bevande di cui alla legge 287/1991 e cioè bar, ristoranti, pizzerie, bracerie, osterie, caffetterie e contempla esclusivamente l'utilizzo di strutture amovibili quali tavolini, sedie, dehors, ombrelloni, pedane, pergotende. Non rientrano dunque chioschi e gazebo, quali strutture fisse;

2) i gestori, previo pagamento del relativo canone unico patrimoniale, dovranno presentare al Suap del Comune l'istanza di occupazione di spazi all'aperto, allegando la sola planimetria e senza la necessità di acquisire l'autorizzazione paesaggistica del Comune o il parere della Soprintendenza.

Pnrr, gli incentivi tecnici per l'innovazione confluiscono nel quadro economico dell'opera

Per la gestione degli incentivi tecnici la lettura dell'articolato normativo consente di individuare quattro fasi.

La prima fase è quella relativa alla quantificazione e "costituzione" del fondo per le funzioni tecniche.

La norma appare chiara nel prevedere che detto fondo, nella misura massima del 2% dell'importo a base di gara, trovi indistintamente copertura sugli stanziamenti previsti per i singoli appalti, senza operare alcuna distinzione rispetto alla fonte o alla natura (libera o vincolata) delle risorse che vi confluiscono.

Con la seconda fase l'Amministrazione procede alla "destinazione" delle risorse inserite nel fondo, suddividendole rispettivamente nella misura dell'80% e del 20% e cioè: la quota parte corrispondente all'80% è destinata a finanziare gli incentivi a favore di determinate categorie di dipendenti, che a vario titolo partecipano all'appalto, svolgendo le funzioni tecniche indicate nella norma, secondo i criteri e le modalità definite in contrattazione decentrata e in apposito regolamento; il restante 20%, ad esclusione però «delle risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata», è destinato all'acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione ovvero all'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici.

Seguono quindi la terza fase, in cui l'amministrazione procede all'utilizzo delle risorse, secondo le destinazioni consentite dai commi 3 e 4 dell'articolo 113, e infine la, eventuale, quarta fase inerente alla gestione della quota parte di risorse che, seppur inserite nel fondo, sono rimaste inutilizzate.

In tale quarta fase, per quanto riguarda le risorse stanziate per gli incentivi tecnici al personale, relative a prestazioni non svolte dai dipendenti, o da questi svolte con accertamento negativo, il penultimo periodo del comma 3 dispone espressamente che le economie risultanti vadano a incrementare il fondo di cui al comma 2.

La norma, quindi, consente di ridestinare la quota parte dell'80% rimasta inutilizzata alla reintegrazione del fondo per funzioni tecniche, per essere poi redistribuita, nella misura dell'80%, a titolo di incentivo, al restante personale che abbia svolto le funzioni tecniche indicate dalla norma.

Per quanto riguarda, invece, la quota destinata all'innovazione la disposizione del comma 4 si limita a vietare l'utilizzo delle risorse derivanti dai finanziamenti europei o a destinazione vincolata per l'acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti per l'innovazione, senza, per altro, specificarne la sorte; senza quindi prevedere, come per la quota destinata al personale, che le economie vadano ad incrementare il fondo.

Con la conseguenza che il fondo per incentivi tecnici va costituito per l'intero importo e che le risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti vincolati, non destinabili alla quota del 20% finalizzata all'acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti per l'innovazione, non possano rifinanziare il fondo di cui al comma 2, secondo un meccanismo analogo a quello previsto per le risorse non distribuite ai dipendenti, dovendo di conseguenza confluire nel quadro economico dell'opera per essere destinate al finanziamento dei lavori, nel rispetto del vincolo di destinazione impresso dall'ente terzo (Corte dei conti Toscana, con delibera n. 80/2021).

Adesione al Fondo Perseo, per il recesso comunicazione online sulla piattaforma web dedicata

Per esercitare il diritto di recesso dal Fondo Perseo-Sirio il dipendente dovrà darne comunicazione in modalità telematica, utilizzando l'apposita funzionalità presente in piattaforma web dedicata al Fondo.

In caso di mobilità tra amministrazioni di un dipendente iscritto, l'amministrazione cedente dovrà comunicare, a mezzo Pec, al Fondo l'avvenuto passaggio avendo cura di specificare la nuova amministrazione e, possibilmente, i nuovi contatti mail dell'iscritto.

L'amministrazione deve infine iniziare a versare sia il contributo datoriale che il contributo a carico del dipendente dopo aver ricevuto dal Fondo la comunicazione con i nominativi dei dipendenti che non hanno esercitato il diritto di recesso per i quali si è dunque «consolidata» l'adesione entro il secondo mese successivo alla data di tale comunicazione.

Sono questi i contenuti degli ultimi pareri diffusi in questi giorni dall'Aran nella banca dati «ultimi orientamenti applicativi pubblicati», in merito alla corretta applicazione dell'Accordo sulla regolamentazione inerenti le modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio-assenso, sottoscritto dall'Aran e le organizzazioni sindacali il 16 settembre 2021.

I nuovi chiarimenti arrivano a braccetto con la nota della Funzione pubblica protocollo DFP-0007959-P-03/02/2023, anch'essa diffusa in questi giorni, con la quale spinge le amministrazioni a portare a conoscenza dei lavoratori le finalità del Fondo previdenziale in questione e le modalità di adesione.

L'articolo 6 dell'Accordo del 16 settembre 2021 ha previsto che l'iscritto, mediante silenzio-assenso, dispone di un termine di trenta giorni per recedere, senza costi di recesso e senza dover indicare il motivo.

Per esercitare tale diritto (parere CQTF13) il Fondo ha attivato nel proprio portale web una specifica funzionalità che consente al dipendente di comunicazione la propria volontà di recesso.

Cosa accade se un dipendente iscritto al Fondo transita per mobilità volontaria presso un'altra amministrazione?

Per l'Aran (parere CQTF14), al fine di una ordinata gestione delle procedure amministrative e dei flussi contributivi, è fortemente raccomandato, in caso di mobilità tra amministrazioni di un dipendente iscritto, che l'amministrazione cedente comunichi all'indirizzo pec del Fondo l'avvenuto passaggio, avendo cura di specificare la nuova amministrazione e, possibilmente, i nuovi contatti mail dell'iscritto.

Da ultimo, i flussi finanziari dei versamenti (sia del contributo datoriale che del contributo a carico del dipendente) devono essere attivati dalle amministrazioni solo dopo aver ricevuto dal Fondo la comunicazione con i nominativi dei dipendenti che non hanno esercitato il diritto di recesso per i quali si è dunque «consolidata» l'adesione entro il secondo mese successivo alla data di tale comunicazione.

Si rammenta che dal momento in cui si attiva il flusso dei contributi, le amministrazioni, il cui è personale è iscritto alle gestioni Inps per il trattamento di fine rapporto, effettuano anche le prescritte comunicazioni all'Istituto, con le modalità dallo stesso previste.

Mansioni superiori e accesso al concorso

Il Tar Calabria nella sentenza 20 gennaio 2023 n. 91 ha concluso che il requisito di anzianità in una determinata categoria professionale (eventualmente) richiesto per l'ammissione ad una procedura selettiva pubblica non può essere integrato dagli anni di servizio espletati nella stessa in virtù dell'attribuzione di mansioni superiori.

Infatti, nel pubblico impiego contrattualizzato lo svolgimento di mansioni superiori non comporta l'acquisizione della miglior qualifica, ma solo il diritto alle differenze retributive.

Ciò in linea con la previsione di cui all'articolo 52 del Dlgs 165/2001 secondo cui l'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione (Corte di cassazione civile, sezione lavoro, 10 marzo 2020 n. 6756; Consiglio di Stato, sezione III, 31 maggio 2021 n. 4172).

Permessi ex art. 14 del D. Lgs. n.151/2001

Quesiti

L'art. 14 del D. Lgs. n.151/2001 recita : "1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro". Ai sensi della normativa sopra citata, si chiede conferma del fatto che i permessi citati non rientrano fra quelli dell'art. 44 del nuovo CCNL 2019-2021, che prevede che ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali. Si chiede altresì se esiste un monte orario o giornaliero massimo di permessi usufruibili per le visite prenatali. Si chiede infine se spettano dei permessi retribuiti anche per la frequentazione del corso preparatorio al parto, oppure se in questi casi è necessario richiedere altra tipologia di permessi retribuiti (banca ore, particolari motivi personali, ferie).

Risposta

I permessi previsti dall'articolo 14 della legge 151/2001 non hanno alcun collegamento con quelli previsti dall'articolo 44 del Ccnl 16.11.2022, perché:

a. sono previsti dal una specifica norma di legge, che il contratto né potrebbe modificare, né derogare;

b. sono specificamente riferiti alle gestanti, mentre il Ccnl regola una fattispecie valevole per chiunque.

La norma che li regola, l'articolo 14 della legge 151/2001, non prevede nessun monte orario o giornaliero massimo.

In quanto ai corsi preparatori al parto, non risulta esistano permessi particolari da utilizzare, se non quelli ordinariamente fissati dalla normativa contrattuale.

Assunzioni di personale a tempo determinato nelle more dell'approvazione del Piao

Assunzioni di personale a tempo determinato nelle more dell'approvazione del Piao, in arrivo con la conversione in legge del decreto Milleproroghe (Dl 198/2022). Per sbloccare gli ingressi di personale, è stata introdotta una deroga in caso di differimento del termine, previsto a legislazione vigente, per l'approvazione del bilancio (quest'anno fissato al 30 aprile), nelle more dell'approvazione del Piano Integrato di attività e organizzazione.

Gli enti, aggiornando la sotto-sezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale, possono procedere, compatibilmente con gli stanziamenti del bilancio e nel rispetto delle regole per l'adozione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nei limiti previsti dall'articolo 9, comma 1-quinquies, ultimo periodo, del Dl 113/2016.

Quest'ultima disposizione autorizza gli enti locali inadempienti al rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato o all'invio degli stessi alla Bdap, ad assumere comunque personale a tempo determinato necessario a garantire l'attuazione del Pnrr, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia. Agli enti in dissesto finanziario, in riequilibrio finanziario pluriennale o strutturalmente deficitari, sottoposti all'approvazione della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali, è rivolta la proroga al 30 giugno per il perfezionamento delle assunzioni (sia tempo indeterminato sia determinato) autorizzate per l'anno 2022. Insieme arriva la deroga per assumere anche in esercizio provvisorio. Di grande impatto operativo la novità sul contributo per l'indennità agli amministratori. Fino al 31 dicembre 2023, le risorse ricevute al ministero dell'Interno, possono essere trattenute dai comuni beneficiari (e quindi non restituite) anche nel caso in cui gli stessi abbiano approvato deliberazioni di rinuncia, parziale o totale, della misura massima dell'indennità di funzione prevista dalla normativa al tempo vigente. In pratica le amministrazioni dovranno restituire solo le risorse non impiegate per concedere incrementi di indennità agli amministratori. Arrivano, poi, tempi supplementari fino al 15 marzo 2023 per sanare le inadempienze all'obbligo di invio della certificazione Covid riferita alle annualità 2020 e 2021, ottenendo così la disapplicazione delle sanzioni.

Infine, arriva la dilazione dei termini per l'affidamento dei lavori finanziati con i contributi per gli interventi di messa in sicurezza degli edifici e dei territori. In particolare la data ultima per gli affidamenti in scadenza tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2022 viene prorogata al 31 marzo 2023, fermo restando in ogni caso le scadenze e gli obblighi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Visite fiscali a domicilio: regole per chi è in Smart Working

Il datore di lavoro può nominare medici specifici per le visite fiscali ai lavoratori in smart working.
Lo stabilisce un interpello del Ministero del Lavoro rispondendo a un quesito di Confcommercio.
Il quesito riguardava la possibilità di «individuare, con una apposita nomina, medici competenti diversi e ulteriori rispetto a quelli già nominati per la sede di assegnazione originaria dei dipendenti, vicini al luogo ove gli stessi dipendenti ora continuano ad operare in regime di smart working, specificamente individuati per apposite aree territoriali (provincie e/o regioni) e appositamente nominati esclusivamente per tali aree e per le tipologie di lavoratori operanti da tali aree».
La risposta del Ministero nell'interpello 1/2023 è stata positiva.
La visita fiscale è uno strumento a disposizione dei datori di lavoro per verificare che un dipendente sia legittimamente in malattia, quindi si può utilizzare anche per i lavoratori in smart working, anche individuando medici competenti nelle aree in cui svolgono la prestazione.
Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile e, a tal fine, consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.
Le aziende possono prevedere visite fiscali per i lavoratori in smart working.
Nello specifico, il datore di lavoro può nominare più medici competenti, individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento, per particolari esigenze organizzative nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi di imprese nonché qualora emerga la necessità in relazione alla valutazione dei rischi.
Pertanto, la nomina di più medici competenti, non può che essere ricondotta nell'ambito della suddetta previsione normativa.

Riconoscimento incentivo personale per attività riscossione Imu e Tari

La Corte dei conti dell'Emilia Romagna con delibera n. 1/2023 si esprime sulla possibilità di erogare incentivi in favore del personale dipendente impegnato nell'attività di accertamento e riscossione dell'Imu e della Tari, affermando che l'amministrazione può corrispondere benefici ai dipendenti interessati in tali attività, ma esclusivamente quando ricorrano determinate condizioni di ordine generale da parte delle amministrazioni interessate.
Nello specifico, secondo i magistrati contabili, i requisiti necessari per l'attribuzione degli incentivi al personale sono:
-che il Comune abbia approvato il bilancio di previsione e il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 267/2000 ;
-che il Comune abbia adottato un proprio regolamento, atto formale individuato dal legislatore quale fonte idonea a determinare – nell' an e nel quantum-la destinazione delle risorse disponibili (pari a una percentuale del maggiore gettito accertato e riscosso, nella misura massima del 5%);
-che l'utilizzo delle risorse così individuate sia limitato all'anno di riferimento, per tale dovendosi intendere l'annualità successiva a quella in cui è stato accertato a consuntivo il maggiore gettito;
- che la quota destinata al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate sia attribuita sulla base dei criteri fissati dalla contrattazione integrativa; che il beneficio attribuito ad ogni singolo dipendente non superi il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale;
-che il servizio di accertamento delle imposte in esame non sia stato esternalizzato in concessione".

Incarichi esterni per il Pnrr, la Corte conti Abruzzo riepiloga le regole utili ai Comuni

Un vademecum di presupposti necessari per poter conferire incarichi individuali con contratto di lavoro autonomo

La fase iniziale del Pnrr, per gli enti locali, si completa con l'assegnazione delle risorse e l'identificazione dei progetti (Cup).

A essa seguirà la fase di realizzazione degli interventi che è scandita da precise scadenze finalizzate al raggiungimento degli obiettivi fissati.

Ciò rende necessario per ogni soggetto attuatore la verifica dell'adeguatezza della propria struttura organizzativa al fine di individuare carenze sia numeriche che di competenze.

In questo senso sono parecchi gli enti locali che, al fine di colmare le carenze strutturali, si affidano a contratti di lavoro autonomo in base all'articolo 7, comma 6, del Dlgs 165/2001.

In questo senso è però indispensabile rispettare in maniera puntuale la disposizione normativa.

Sul tema è intervenuta in più momenti la Corte dei conti, da ultima la Sezione per l'Abruzzo, delibera n. 14/2023, con la quale ripercorre le prescrizioni normative in materia, richiamando l'attenzione su alcuni aspetti di rilevante interesse.

In primo luogo, in base al comma 6 -bis del Dlgs 165/2001 l'incarico deve essere conferito sulla base di procedure comparative.

Solo in casi eccezionali e da motivare adeguatamente, in relazione a condizioni di carattere oggettivo, è possibile l'affidamento diretto, senza procedura comparativa.

Va, inoltre, evidenziato che non è considerato legittimo neppure procedere all'affidamento diretto in caso di esiguità del compenso da erogare.

La giurisprudenza contabile ha ritenuto che, in via eccezionale, si possa procedere ad affidamento diretto unicamente in caso di: procedura concorsuale andata deserta, unicità della prestazione sotto il profilo soggettivo, assoluta urgenza determinata dalla imprevedibile necessità della consulenza in relazione a un termine prefissato o a un evento eccezionale.

In secondo luogo, la Corte pone in evidenza la necessità che il Comune sia dotato di un regolamento per l'affidamento degli incarichi a soggetti esterni ricordando che vanno fissati i limiti, i criteri e le modalità per l'affidamento di incarichi di collaborazione autonoma, che si applicano a tutte le tipologie di prestazioni.

La violazione delle disposizioni regolamentari richiamate costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale.

Il limite massimo della spesa annua per incarichi di collaborazione è fissato nel bilancio preventivo degli enti territoriali:

Le disposizioni regolamentari sono trasmesse, per estratto, alla Sezione regionale di controllo della Corte dei conti entro trenta giorni dalla loro adozione.

Gli altri presupposti necessari per poter conferire incarichi individuali con contratto di lavoro autonomo, in base al comma 6 dell'articolo 7 del Dlgs 165/2001, sono:

- l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;
- l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
- la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata (è possibile prescindere dal requisito della comprovata specializzazione universitaria solo nei casi espressamente previsti dalla normativa);
- non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore. ;
- devono essere preventivamente determinati durata, oggetto e compenso della collaborazione;
- per gli enti locali con popolazione superiore ai 5.000 abitanti è necessaria la valutazione del revisore o del collegio dei revisori dei conti.

Aran, anche il turno notturno delle giornate di festività infrasettimanale deve essere maggiorato del 100%

La scelta contrattuale pone la parola fine su un lungo contenzioso sui compensi da corrispondere in tali giornate, contenzioso che per la verità la giurisprudenza degli ultimi anni della Corte di cassazione aveva risolto ritenendo che in questi casi spettasse al personale in turno solamente la maggiorazione festiva.
Ovviamente, anche questo nuovo compenso deve essere finanziato dal fondo per la contrattazione decentrata.
Il contratto chiarisce che i dipendenti non possono pretendere altre forme di ristoro per queste attività.
Con il parere CFL 189 è stato chiarito che la decorrenza della disposizione è fissata alla data di entrata in vigore del contratto e che non è, quindi, possibile alcuna retroattività.
Dobbiamo anche aggiungere che nella concreta applicazione non è necessario attendere né la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo né la costituzione del fondo per le risorse decentrate.
Siamo in presenza di un compenso che è integralmente disciplinato dal contratto nazionale e che, quindi, è immediatamente applicabile.
Con il parere n. 16524 è stato chiarito che le nuove disposizioni contrattuali modificano le regole precedentemente in vigore solamente su 2 punti: la misura della indennità di turno festivo infrasettimanale e la possibilità che viene offerta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa di permettere la utilizzazione, in alternativa, alla erogazione della maggiorazione del recupero compensativo sulla base di una scelta del dipendente e dove previsto dal CCDI.
Il parere aggiunge che continua di conseguenza a spettare alla autonomia dell'ente, essendo un tema che deve essere considerato come una "prerogativa datoriale", decidere la eventuale esclusione delle giornate festive infrasettimanali dall'articolazione settimanale dei turni.
Di tale scelta le amministrazioni assumeranno "ogni forma di responsabilità".
Anche il turno notturno delle giornate di festività infrasettimanale deve essere maggiorato del 100%: è questa la indicazione contenuta nel parere Aran CFL 202.
Da una prima lettura sembrerebbe, da qui il quesito, che nel dettato contrattuale, articolo 30, comma 5, vi sia una antinomia: la maggiorazione per il turno notturno e festivo è del 50% della retribuzione individuale mensile, mentre per quella festiva infrasettimanale è del 100%.
Quindi, come si devono remunerare i turni notturni delle giornate festive infrasettimanali?
La indicazione dell'Aran va nella direzione di ritenere che la nuova disciplina contrattuale deve essere considerata come assorbente rispetto alla precedente norma che disponeva la misura della indennità di turno festivo e notturno, che invece si continua ad applicare nel caso di turno notturno della domenica.

Concedo parentale art.45 CCN: 16.11.2022

La nuova disciplina del congedo parentale prevista dall'art. 45 del CCNL 16.11.2022 consente una fruizione frazionata ad ore?
Risposta ARAN CFL194
Si conferma che in attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 151/2001, al comma 8 dell'art. 45 in oggetto, dedicato ai congedi dei genitori, è stata introdotta una disciplina specifica per le modalità di computo del congedo parentale fruito ad ore dai genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale.
Tale disciplina prevede che "Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa.
I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.".

Assunzioni, via i costi contrattuali dal calcolo dei tetti

Due stabilizzazioni, più premi in busta paga, un rafforzamento degli organici qua e là nella Pubblica amministrazione centrale e più spazi per le assunzioni negli enti locali.
È questo il ventaglio degli strumenti messi in campo dal nuovo decreto sul Pnrr nel tentativo di rendere effettivo quel «rafforzamento amministrativo» che è indispensabile per realizzare il Piano ma che fin qui si è spesso inceppato nelle difficoltà delle amministrazioni quando provano a reclutare nuovo personale, soprattutto con qualifiche tecniche.
Una prima stabilizzazione in realtà era già stata prevista dal governo Draghi, ma ora accelera drasticamente.
Riguarda i 500 (più 300) assunti a tempo determinato per animare le unità di missione del Mef e degli altri ministeri.
La trasformazione in posto fisso, spiega la bozza, potrà partire dal 1° marzo, senza aspettare il 2026, e potrà scattare con un semplice colloquio selettivo dopo 24 mesi di servizio, anche se è ancora in corso un negoziato con chi spinge per dimezzare a 12 mesi il requisito.
Lo stesso balletto fra 12 e 24 mesi torna nella seconda stabilizzazione, quella relativa ai tecnici (fino a 2.800) che le Pa avrebbero potuto reclutare in base alla legge di bilancio 2021 per rinforzare le politiche di coesione al Sud.
Anche in questo caso è previsto il posto fisso dopo un colloquio selettivo, per il personale in forza alle Pa centrali.
Negli enti locali la novità principale è rappresentata dalla modifica, nei calcoli sui tetti di spesa per garantire la «sostenibilità finanziaria» delle assunzioni come abbiamo già evidenziato in un precedente articolo specifico sull'argomento.

Permessi 104: le conseguenze sullo stipendio sono incredibili

Con la sentenza n.20684 del 13 ottobre 2016, la Corte di Cassazione ha stabilito che i giorni di permesso 104, per prestare assistenza a familiari disabili gravi, vanno retribuiti al pari degli altri.
Spettano, di conseguenza, sia lo stipendio sia gli eventuali premi di produttività, riconosciuti sulla base degli obiettivi realizzati.
I giorni di congedo previsti dalla Legge 104 per ragioni di assistenza, inoltre, sono coperti da contribuzione figurativa e, di conseguenza, consentono l'erogazione delle ferie e della tredicesima.
A stabilirlo è il Messaggio INPS del 6 marzo 2006 n. 7044.
L'unica ipotesi in cui potrebbe esserci una retribuzione ridotta è in caso di cumulo dei permessi con il congedo parentale ordinario o con quello per malattia del figlio.
Le situazioni, tuttavia, vanno valutate caso per caso, perché potrebbero integrare condotte discriminatorie, secondo il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
Tale principio è valido sia per le aziende pubbliche sia per quelle private, anche se è sempre opportuno verificare quanto sancito dal CCNL di riferimento.
Gli incentivi sono dei premi, che vengono riconosciuti ai lavoratori dipendenti oltre alla retribuzione ordinaria.
Spettano anche ai caregivers che usufruiscono dei giorni di permesso per prestare assistenza ad un familiare disabile grave.
I compensi incentivanti dei caregivers sono equiparati a quelli previsti per le lavoratrici madri e, dunque, devono essere pagati in egual modo, se il lavoratore presta effettivamente delle attività lavorative.
Il datore di lavoro, inoltre, non può rifiutarsi di pagarli.

Polizia Locale- entro fine marzo le richieste di rimborso dei Comuni per spese di equo indennizzo e degenza

Il ministero dell'Interno chiarisce ai prefetti i criteri e le modalità di rimborso delle spese sostenute dai Comuni per la corresponsione al personale della polizia municipale dell'equo indennizzo e del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio.

Il riferimento è all'articolo 7 del Dl 14/2017 che, nell'ambito dei Patti per l'attuazione della sicurezza urbana, applica al personale della polizia locale gli istituti di equo indennizzo e del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, secondo quanto dispone il regolamento approvato con il Dpr 461/2001.

Con il decreto interministeriale 4 settembre 2017 sono stati stabiliti i criteri, tempi e modalità di rimborso delle spese sostenute dai comuni per la corresponsione dell'equo indennizzo e del rimborso delle spese di degenza, è stato approvato il modello per la richiesta del contributo ed è stato disposto che le somme erogate sono rimborsate ai comuni sulla base delle certificazioni devono essere inviate entro il 31 marzo di ogni anno.

Con la circolare n. 17/2023, il Dait ricorda che le richieste da parte dei Comuni devono essere inviate con modalità esclusivamente telematica tramite il Sistema certificazioni enti locali, pena la non validità ai fini dell'attribuzione del contributo, entro il 31 marzo 2023. Devono essere firmate dal segretario comunale e del responsabile del servizio finanziario, preventivamente censiti dal sistema.

Conferimento incarichi dirigenziali – criteri di scelta

Il mancato esame in termini comparativi della posizione di una dipendente comunale in relazione all'incarico di reggenza di un ufficio affidatole dal comune, configura inadempimento contrattuale, suscettibile di produrre danno risarcibile.

Gli atti di conferimento di incarichi dirigenziali nel pubblico impiego (art. 19, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165), infatti, rivestono la natura di determinazioni negoziali assunte dall'amministrazione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro.

La Corte d'Appello aveva rigettato la domanda di riesame in termini comparativi dell'incarico di reggenza, sul presupposto che, trattandosi di incarico caratterizzato da straordinarietà e temporaneità, il relativo procedimento non era sottoposto alla regolamentazione dettata per l'ordinario conferimento degli incarichi dirigenziali.

La Corte di Cassazione con Ordinanza n. 22150 del 13/07/2022 sostiene che l'Amministrazione – "anche per il tramite delle clausole generali di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 c.c.), applicabili alla stregua dei principi di imparzialità e di buon andamento di cui all'art. 97 Cost. - è obbligata ad operare valutazioni comparative e ad esternare le ragioni giustificatrici delle scelte".

Approvato il modello 730/2023

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento del 6 febbraio 2023, ha approvato il modello 730/2023. Tra le novità principali figurano la rimodulazione degli scaglioni di reddito e la ridefinizione delle detrazioni per i redditi di lavoro dipendente, pensione e per i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.
Con l'introduzione, inoltre, dell'Assegno unico universale per i figli a carico di età non superiore a 20 anni cambia anche la disciplina delle detrazioni per carichi di famiglia e di conseguenza anche il prospetto della dichiarazione dei "Familiari a carico".
In particolare, dal 1° marzo 2022, resta in vigore solo la detrazione pari a 950 euro per ciascun figlio, compresi quelli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, purché di età pari o superiore a 21 anni.
Nel nuovo modello 730/2023 sono presenti, altresì, diverse agevolazioni introdotte nel 2022, come il bonus relativo alle spese di installazione di sistemi di accumulo integrati in impianti di produzione elettrica alimentati da fonti rinnovabili, quello per le spese sostenute per l'attività fisica dei disabili o dei soggetti con patologie croniche che eseguono gli esercizi con un professionista dedicato (attività fisica adattata) e il credito d'imposta per erogazioni liberali in favore delle fondazioni ITS Academy.
La dichiarazione andrà presentata entro il 30 settembre, che però quest'anno cadendo di sabato, slitta al 2 ottobre 2023.

Recupero delle somme percepite dal dipendente per incarichi non autorizzati

La disciplina vigente in materia di percezione di compensi per attività non autorizzate svolte dai dipendenti pubblici (articolo 53 del Dlgs 165/2001) legittima tanto la Procura contabile all'azione per danno erariale, quanto l'amministrazione all'esercizio dei poteri datoriali funzionali all'adempimento dell'obbligazione di pagamento, ex lege gravante sul dipendente percettore, (avente ad oggetto il versamento del compenso percepito per le prestazioni svolte), ferma rimanendo l'unicità del danno e, pertanto, l'impossibilità di riscuotere presso il dipendente percettore le somme dovute sia in sede contabile che in ambito amministrativo (Corte di cassazione., Sezioni Unite, 5 novembre 2021 n. 32199).
In questa prospettiva, l'ammissibilità di un'azione per responsabilità erariale non impedisce, tuttavia, all'amministrazione, ove la Procura contabile non abbia ancora agito per il recupero delle somme indebitamente percepite dal dipendente, di provvedere in via autonoma e diretta alla riscossione delle predette somme, agendo sia in sede giudiziaria, pure mediante il deposito di un ricorso per decreto ingiuntivo, sia in via di autotutela, anche con il procedimento di cui al Rd 639/1910 (Consiglio di Stato, sezione VI, 16 maggio 2022 n. 3804).
È quanto è stato ribadito nella sentenza del Consiglio di Stato, sezione VII, 13 gennaio 2023 n. 451.

Assunzioni in deroga al bilancio di previsione approvato

Quesiti
Si chiede se le assunzioni previste dal DPCM 30 dicembre 2022 per i comuni con meno di 5000 abitanti possono essere fatte in deroga al bilancio di previsione approvato? C'è una deroga espressa? Quale è la fonte?

Risposta
No, non esiste una deroga di questo tipo, anzi le assunzioni in parola sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.
È invece prevista la deroga all'art. 33 del D.L. 34/2019 e ai commi 557 e 562 della L. 296/2006.

Formazione connessa all'iscrizione ad albi professionali da parte dei dipendenti che non svolgono mansioni per le quali è richiesta tale iscrizione

Parere Aran CFL193

Il CCNL 16/11/2022 ha introdotto una specifica Sezione dedicata al personale iscritto ad ordini o albi speciali (artt. 101 e seguenti).

I destinatari delle garanzie ivi previste sono solo i dipendenti ascritti all'Area Istruttori e all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ai quali, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali.

Tra tali garanzie vi è anche quella della "Formazione continua" di cui all'art. 103, secondo cui, per il perseguimento dei principi e delle finalità espressi all'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) dello stesso CCNL, l'ente è tenuto a garantire una formazione continua e specifica a tutto il personale destinatario della specifica Sezione in argomento, nell'ambito del piano dei fabbisogni formativi, anche favorendo la partecipazione alle attività formative organizzate dagli Ordini.

Pertanto, nei casi in cui il dipendente sia iscritto ad uno specifico ordine professionale, ma non svolga le mansioni afferenti al predetto ordine, l'essere o meno inserito in attività formative organizzate dagli ordini in orario di servizio dipenderà dalle politiche formative e di valorizzazione del personale dei rispettivi Enti non essendoci, in tal caso, alcun obbligo da parte del datore di lavoro.

Servizio prestato in categoria D3 nelle procedure concorsuali

Il servizio prestato in posizione apicale negli enti privi di dirigenza (ovvero quale responsabile di servizi ed inquadramento in categoria D3) non equivale a quello in posizione dirigenziale.

Pertanto, lo stesso non può essere considerato se il bando di concorso per l'accesso a posti di dirigente richiede un determinato numero di anni di pregressa esperienza espressamente in posizione dirigenziale.

È quanto affermato dal Tar Campania-Napoli, sezione III, nella sentenza 26 gennaio 2023 n. 571, negando la sussistenza del requisito di ammissione ad un concorso indetto dalla Regione per la copertura di posti di dirigenti tecnici ad un soggetto con pregressa esperienza maturata in un ente locale, quale responsabile tecnico, con profilo di funzionario di categoria D3, ai sensi degli articoli 109 e 110 del Tuel.

Ministero Lavoro: calcoli per contributo assunzione assistenti sociali

Il Ministero del Lavoro ha aggiornato la pagina web "Potenziamento servizi", specificatamente dedicata al contributo per il potenziamento dei servizi sociali di cui all'art. 1, commi 797 e seguenti, della Legge 178/2020, Ha pubblicando la nota 908 del 26 gennaio 2023, recante in allegato le istruzioni operative per l'accesso al contributo, il file excell per il calcolo dei dipendenti relativi al 2022 e il file excell per calcolare i dati previsionali 2023.

Entrata in vigore della facoltà di richiedere il riposo compensativo in luogo della maggiorazione dell'indennità di turno festivo infrasettimanale

Tra le materie demandate alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac), vi è la "previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d)".
Viene quindi precisato che, solo se previsto in un CCI, successivo al CCNL 16/11/2022, spetta al lavoratore esercitare l'opzione per il riposo compensativo anziché per la maggiorazione oraria.
Resta inteso che, come espressamente previsto dalla norma di riferimento, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del Fondo delle risorse decentrate.

Incrementi stipendiali

Gli arretrati contrattuali di cui alla Tabella D allegata al CCNL 16.11.2022, spettano a tutti i dipendenti che erano in servizio nel triennio 2019-2021, anche se cessati prima della sottoscrizione definita del nuovo CCNL?
Risposta ARAN CFL206
Atteso che, come disposto dall'art. 2, comma 2, del CCNL 16.11.2022, "gli effetti contrattuali decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto", e che, per quanto riguarda gli stipendi tabellari, gli stessi, per effetto di quanto indicato all'art. 76, comma 1, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, di cui alla Tabella D (allegata in calce al CCNL) con le decorrenze retroattive ivi stabilite, si conferma che gli incrementi tabellari in esame, avendo una decorrenza retroattiva, devono essere garantiti anche ai dipendenti che risultino cessati dal servizio al momento in cui si dà applicazione al CCNL, ma che erano in servizio nel periodo - antecedente alla definitiva sottoscrizione del CCNL - coperto dai suddetti incrementi.
Gli arretrati da corrispondere vanno ovviamente calcolati, nelle misure ed alle decorrenze indicate dalla citata Tabella D, fino alla data di cessazione dal servizio.
Gli anzidetti incrementi spettano indipendentemente dalla causa di cessazione dal servizio (pensionamento o altro).

Corte di Cassazione: demansionamento dipendente comunale e onere della prova

L'Aran ha pubblicato la sentenza n. 35501 del 2 dicembre 2022.
La Corte di Cassazione ribadisce l'orientamento secondo cui quando il lavoratore allega un demansionamento riconducibile ad un inesatto adempimento dell'obbligo gravante sul datore di lavoro ai sensi dell'art. 2103 cod. civ., è su quest'ultimo che incombe l'onere di provare l'esatto adempimento del suo obbligo.
Ciò avviene o attraverso la prova della mancanza, ovvero attraverso la prova che fosse giustificato dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali oppure, in base all'art. 1218 cod. civ., a causa di un'impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile.
Regola che vale anche ove la questione riguardi il pubblico impiego e sia affrontata con riferimento all'art. 52 del d.lgs. 165/2001 (disciplina delle mansioni dei dipendenti pubblici).

Notifica atti di ingiunzione relativi a mancato pagamento di sanzioni amministrative per violazioni al CDS

Si chiede alla luce del differimento dei termini di prescrizione previsti dalla normativa anticovid, qual è l'ultima annualità utile per la quale sia possibile notificare, ad oggi, atti di ingiunzione relativi a mancato pagamento di sanzioni amministrative per violazioni al CDS.

Risposta

Il periodo emergenziale è stato caratterizzato da precisi interventi normativi che hanno avuto l'obiettivo di sospendere la riscossione coattiva dal 8 marzo 2020 al 31 agosto 2021, anche delle entrate locali.

La norma di riferimento è contenuta nell'articolo 68 del decreto legge 18/2020 e dispone la sospensione per ben 542 giorni dei termini di versamento delle somme richieste mediante cartelle, ingiunzioni e accertamenti esecutivi emessi ai sensi del comma 792 dell'articolo 1 della Legge 160/2019.

La disposizione in commento, che si applica anche alle entrate locali riconosce una proroga sui termini di decadenza e prescrizione ai fini della riscossione delle entrate mediante il richiamo dell'articolo 12 del decreto legislativo n. 159/2015.

Ciò significa che per tutti gli anni di imposta, la cui attività accertativa avrebbe potuto essere svolta nel periodo di sospensione, si è ottenuto un allungamento dei termini accertativi di 85 giorni (periodo coincidente con la durata del periodo di sospensione).

Il comma 2 dell'art. 12 del D.Lgs. 159/2015 prevede che i termini di prescrizione e decadenza relativi all'attività degli uffici degli enti impositori aventi sede nei territori dei Comuni colpiti dagli eventi eccezionali e per i quali è stata disposta la sospensione degli adempimenti e dei versamenti tributari, che scadono entro il 31 dicembre dell'anno o degli anni durante i quali si verifica la sospensione, sono prorogati, in deroga alle disposizioni dell'articolo 3, comma 3, della legge 27 luglio 2000, n. 212 (Statuto del contribuente), fino al 31 dicembre del secondo anno successivo alla fine del periodo di sospensione.

L'articolo prolunga di due anni il termine di decadenza/prescrizione dei provvedimenti in scadenza al 31 dicembre degli anni in cui è stata decisa la sospensione (2020 e 2021) mentre, per le ingiunzioni di pagamento non in scadenza nel 2020 e 2021, per le quali il relativo termine di decadenza era pendente alla data dell'8 marzo 2020, possono intendersi prorogate, per quanto disposto dal comma 1 dell'art. 12 del D.Lgs. 159/2015 richiamato dall'art. 67 del D.L. 18/2020, ovvero per la durata del periodo di sospensione ovvero pari, in questo caso, a 542 giorni.

La prescrizione prorogata dall'articolo 68 è unicamente quella relativa alla fase della riscossione coattiva ovvero delle attività che devono essere svolte dopo la notifica della cartella o dell'ingiunzione.

I titoli di riscossione coattiva che avrebbero maturato la prescrizione nel 2020 o nel 2021, guadagnano la proroga al 31 dicembre del 2023.

Ogni richiesta di pagamento interrompe la prescrizione, di conseguenza, se la stessa ingiunzione è stata oggetto di un avviso di intimazione o di un preavviso di fermo nel 2018, la prescrizione non avverrà nel 2023 bensì dopo 542 giorni, da sommare alla data di naturale maturazione della stessa.

Questo accade grazie all'applicazione del comma 1 a favore di tutte le prescrizioni che sarebbero avvenute successivamente al 2022 su titoli notificati ante 8 marzo 2020.

Dal 1° settembre 2021 si è concluso il lungo periodo di sospensione delle attività di riscossione coattiva ed è ripresa la possibilità per l'Agenzia Entrate Riscossioni e per tutti gli enti locali di procedere con il recupero delle somme non versate spontaneamente dal contribuente.

Fatta questa lunga premessa, l'ultima annualità utile per la quale sia possibile notificare, ad oggi, atti di ingiunzione relativi a mancato pagamento di sanzioni amministrative per violazioni al CDS, risulta essere, a parere di chi scrive, il 2018.

Accesso pieno a denunce ed esposti da parte del denunciato

Va riconosciuta la piena titolarità del diritto di accedere, in modo completo alle denunce e agli esposti, da parte del denunciato.

Lo ha previsto il TAR Lazio, Roma (Sez. II), sentenza del 12 gennaio 2023, n. 538.

Come noto, sul tema si contendono il campo due opposti indirizzi giurisprudenziali.

Nel caso sottoposto all'esame dei giudici la Polizia riteneva di accogliere l'istanza provvedendo ad oscurare i dati non necessari alla finalità perseguita e, pertanto, comunicava la suddetta decisione ai soggetti controinteressati al fine di valutare la sussistenza di eventuali ragioni ostative all'accesso.

La ricorrente formulava la propria opposizione all'accesso ex art. 3 comma 2 d.P.R. 184/2006.

In tale atto la controinteressata chiedeva di impedire l'accesso asserendo che il diritto di accesso non poteva mai essere consentito con riferimento ad esposti ed affermando altresì che la documentazione richiesta avesse ad oggetto un'attività finalizzata all'adozione di provvedimenti di pubblica sicurezza.

Lamentava poi la genericità della motivazione dell'istanza formulata dall'Associazione, che, con la locuzione "necessità di tutelare i propri diritti in sede giudiziaria", non indicava chiaramente gli estremi del giudizio in relazione al quale chiedeva la documentazione per esigenze difensive.

La decisione del Collegio (i principi generali)

Il Collegio ha ritenuto che il ricorso fosse infondato e che, pertanto, correttamente l'Amministrazione intimata avesse accolto l'istanza di accesso agli atti dell'Associazione, per le ragioni di seguito esposte.

Come riconosciuto dalla giurisprudenza maggioritaria, chi subisce un procedimento di controllo o ispettivo ha un interesse qualificato a conoscere integralmente tutti i documenti amministrativi utilizzati nell'esercizio del potere di vigilanza.

Invero, l'esposto, una volta pervenuto nella sfera di conoscenza dell'Amministrazione, costituisce un documento che assume rilievo procedimentale come presupposto di un'attività, e, di conseguenza, il denunciante perde consapevolmente la disponibilità sulla propria segnalazione. Quest'ultima, infatti, diventa un elemento del procedimento amministrativo e come tale nella disponibilità dell'Amministrazione.

La sua divulgazione, pertanto, non è preclusa da generiche esigenze di tutela della riservatezza, giacché il già menzionato diritto non assume un'estensione tale da includere il diritto all'anonimato di colui che rende una dichiarazione che comunque va ad incidere nella sfera giuridica di terzi (si veda sul punto Cons. St., sez. V, 19 maggio 2009 n. 3081; T.A.R. Sicilia, Catania, sez. III, 11 febbraio 2016 n. 396).

Il Collegio ha ritenuto che correttamente l'Amministrazione avesse, valutato che la finalità difensiva dell'Associazione fosse chiara in ragione del fatto che la stessa intendeva tutelare le proprie ragioni in sede giudiziaria ritenendo che gli esposti e le segnalazioni che avevano occasionato l'intervento della polizia locale all'interno degli impianti in gestione fossero atti emulativi e fonte di un ingiustificato pregiudizio.

Con quali modalità (denuncia penale ovvero azione civile) l'Associazione intendesse concretamente tutelare in sede giudiziaria i propri diritti e interessi, non era un elemento conoscitivo necessario per l'Amministrazione in quanto detta scelta era rimessa alla valutazione della medesima anche alla luce delle informazioni raccolte all'esito dell'accesso alla documentazione richiesta.

Secondo i giudici, i richiamati principi di diritto, che trovavano applicazione nella fattispecie in esame, conducevano quindi al rigetto del ricorso, con la conseguenza che l'Amministrazione poteva consentire l'accesso all'Associazione, mediante estrazione di copia, agli esposti presentati nei propri confronti dalla ricorrente, eventualmente oscurando i dati sensibili non ritenuti necessari all'esercizio dell'invocato diritto di difesa.

Notifica del verbale all'obbligato in solido in assenza del pagamento del verbale contestato al trasgressore

Verbale contestato al trasgressore e consegna di avviso PagoPA IUV.

Decorsi 50 giorni dalla data di notifica, si procede a notificare l'accertamento al proprietario. In tal caso, i termini per il pagamento per il trasgressore si riaprirebbero, ovvero potrebbe pagare scontato perché i termini del verbale di accertamento seguirebbero quello del proprietario, oppure decorsi i 60 giorni dalla data di notifica al trasgressore, si può generare già il ruolo per il trasgressore?

Però il proprietario avrebbe ulteriore tempo di pagare il verbale.

Oppure, la procedura più corretta è che l'accertamento segua i termini dell'ultima notifica all'obbligato in solido (al proprietario in questo caso)?

Il quesito affonda le radici in uno degli aspetti di maggiore equivocità del Titolo VI del codice della strada e si determina, allorché, a fronte di una violazione amministrativa, l'organo accertatore si ipotizza la presenza di più soggetti.

Oltre a dover risolvere la questione, non di poco conto, della corretta qualificazione della loro partecipazione al rapporto sanzionatorio come responsabili a titolo di concorso o come concorrenti solidali, il problema, sul piano pratico determina conseguenze ancora non definitivamente risolte (ed il vostro quesito lo dimostra), soprattutto laddove la pluralità di soggetti si realizza in conseguenza della contestazione della violazione a carico di un conducente diverso dall'intestatario nei pubblici registri.

Il problema nasce da una non corretta impostazione offerta dagli articoli 200 e 201 al rapporto sanzionatorio.

Con la legge 120/2010 si ebbe a modificare l'articolo 201, rendendo obbligatoria la notifica all'obbligato in solido, pur avendo nella immediatezza identificato l'effettivo trasgressore.

E proprio per obliterare questa nuova procedura, il legislatore ebbe ad assegnare all'organo procedente un maggior termine (100 giorni) per la notificazione, giustificando tale diversità di termini (90 e 100) proprio con la necessità di dover (o poter) attendere l'esito della contestazione all'effettivo trasgressore e verificare un suo tempestivo adempimento dell'obbligazione nascente dall'illecito commesso.

Il problema però sussiste ancora.

Non è, infatti, scritto nel codice quando notificare all'obbligato in solido, salvo rispettare i 100 giorni.

In questo schema sanzionatorio non esistono due sanzioni ma una sola ed il fatto che uno dei due obbligati potrebbe trovarsi costretto a pagare una somma superiore è solo una conseguenza personale della vicenda del verbale ed è irrilevante sulla vita dell'obbligazione solidale.

Se l'obbligato in solido paga si estingue l'intera sanzione, qualunque sia l'importo di una delle due.

Si abbia ancora presente che l'obbligazione solidale passiva è istituto di derivazione civilistica e determina solo un rafforzamento della posizione del creditore.

Quindi, in definitiva ed in sostanza, la prassi rappresentata nel quesito è corretta e corrette appaiono le conseguenze che ne derivano, frutto essenzialmente della unicità della violazione commessa.

Pertanto se l'obbligato in solido paga entro i 5 giorni dalla notificazione del verbale una sanzione collegata ad un verbale che per l'autore effettivo della violazione è aumentata in conseguenza dell'inutile decorso del termine di 5 o 60 giorni, l'effetto estintivo si produce anche nei confronti di tale secondo obbligato, senza che l'ufficio abbia o debba eccepire qualcosa.

Non si ravvisano irregolarità nella procedura esplicitata nel quesito e, pertanto, opererà una sorta di remissioni in termini accettata ormai per prassi.

Circolazione con veicolo sottoposto a sequestro: ammissibilità del pagamento ridotto del 30%

Si richiede se anche la violazione all'art. 213, comma 8, codice della strada prevede il pagamento entro 5 giorni scontato del 30%.

La risposta è affermativa in quanto l'articolo 213, comma 8, non rientra tra le violazioni per le quali l'articolo 202, comma 3-bis, del codice della strada, non ammette il pagamento in misura ridotta.

Inoltre, se è vero che il pagamento in misura ridotta non è ammesso nemmeno nei casi in cui è prevista la confisca, nel caso dell'articolo 213, comma 8, si tratta di veicoli già sottoposti a sequestro finalizzato alla confisca per una precedente violazione, che, in caso di ulteriore circolazione sono alienati direttamente a favore del custode acquirente in ragione della precedente violazione.

Quindi, non vi è uno specifico provvedimento di confisca per la violazione dell'articolo 213, comma 8, ma il provvedimento di alienazione è conseguente alla circolazione del veicolo già destinato alla confisca per una precedente violazione.

Infine, quanto all'applicazione della riduzione del 30% per la violazione dell'articolo 213, comma 8, alcuni autori ritengono che non sia applicabile perché all'illecito consegue anche la revoca della patente (che, peraltro, dopo la recente sentenza della Corte Costituzionale, non è detto che sia applicata automaticamente).

Tuttavia si ritiene che l'articolo 202 sia comunque soggetto al divieto di applicazione analogica previsto in generale per l'illecito amministrativo dall'articolo 1 della legge 689/1981 e che quindi, il divieto di applicazione della riduzione del 30% sia riferito ai soli casi in cui è prevista la confisca del veicolo o della sospensione della patente di guida, non prevista dal citato comma 8.

Se pure è vero che la revoca della patente è senz'altro sanzione accessoria più grave della sospensione è altrettanto vero che di tale circostanza era sicuramente a conoscenza il legislatore quando ha previsto che la riduzione del 30% non si applica alle sanzione pecuniarie conseguenti a violazioni amministrative per le quali la legge dispone le sole sanzioni accessorie della confisca o della sospensione della patente e non anche di quelle per le quali è disposta la revoca dell'abilitazione alla guida.

Milano – Polizia locale. Assunzioni, pronto il secondo bando per agenti

Seconda tappa nel percorso di assunzioni intrapreso dal Comune di Milano che consentirà entro il 2025 di avere un corpo della Polizia locale composto da 3.350 vigili.

E' stato pubblicato il nuovo bando di selezione che consentirà di comporre una graduatoria per l'assunzione di 230 donne e uomini che entreranno in servizio tra fine 2023 e inizio 2024.

Per partecipare è necessario iscriversi entro il 17 marzo 2023.

Il percorso di selezione prevede, in successione nei prossimi mesi, una prova preselettiva, prove di efficienza fisica, prove scritta e orale cui seguono le visite mediche di idoneità e quindi le assunzioni dei nuovi allievi agenti.

A quel punto sarà obbligatorio partecipare a un percorso formativo di tre mesi, ovvero 370 ore, con attività in aula e sul campo e prove di valutazione finali cui seguirà l'entrata in servizio in un contesto di accompagnamento operativo, ovvero lavorando con agenti e ufficiali più esperti per imparare anche in strada come meglio svolgere il proprio compito, e coordinati il più possibile da ufficiali, centrale operativa, gruppi specialistici.

Nel corso del 2023 verranno assunti almeno 30 ufficiali utilizzando la graduatoria già in essere realizzata con il bando di concorso del novembre 2021.

Lesioni gravi e gravissime: procedibilità a querela

A seguito della riforma Cartabia si hanno diversi dubbi in merito agli incidenti stradali con lesioni gravi e/o gravissime nei casi in cui non sussistono condotte aggravanti previste dal codice penale.

Prima del 2016 le lesioni gravi e gravissime colpose causate per violazioni delle norme del codice della strada erano sempre procedibili a querela., a prescindere dall'esistenza di aggravanti o di una prognosi con pericolo di vita.

Quindi, fermo restando il fatto che quando ricorre una delle aggravanti previste da commi da 2 a 6 dell'articolo 590-bis codice penale si procederà d'ufficio secondo i moduli operativi che ormai dovrebbero essere consolidati, nel caso in cui, invece, si tratti di lesioni gravi/gravissime senza le predette aggravanti, si tornerà a comportarsi come si faceva prima della riforma 2016.

Non pare vi siano particolari criticità, considerato che nell'ipotesi non aggravata non è previsto né l'arresto facoltativo in flagranza di reato, né il fermo di indiziato di delitto.

Pertanto si effettueranno i rilievi del caso, quali accertamento urgente sullo stato dei luoghi e se si tratta di conducenti di veicoli, anche non a motore, si disporranno gli accertamenti tesi a stabilire l'eventuale stato di ebbrezza o di alterazione del conducente.

Ove non ricorrano le predette aggravanti, il reato rimarrà di competenza del tribunale, ma sarà perseguibile a querela della persona offesa (se proposta, si ricordano le recenti modifiche introdotte sempre dalla Legge Cartabia in materia di informazioni da fornire al querelante).

Sempre in analogia a quanto accadeva prima dell'entrata in vigore della legge 41/2016, almeno nei casi un cui vi è una prognosi riservata con pericolo di vita, si procederà al sequestro probatorio dei veicoli e di ogni altro elemento di prova che può subire una alterazione, fermo restando il fatto che in ogni caso è possibile procedere al sequestro probatorio ai sensi dell'articolo 346 del codice di procedura penale anche in assenza della condizione di procedibilità, ma nei casi meno gravi di norma, almeno secondo le precedenti direttive delle locali Procure, non si effettuavano sequestri per non gravare eccessivamente il procedimento e l'Erario.

Ovviamente occorrerà confrontarsi con la Procura di riferimento che, suppongo, così come avveniva in passato, vorrà essere informata con la notizia di reato solo ove sia stata presentata la querela, ovvero, ovviamente, nel caso in cui sia necessario trasmettere atti sottoposti a convalida.

Qualche perplessità per l'autonoma figura di reato previsto dall'articolo 590-ter, per la quale il Ministero dell'interno si è già pronunciato (Circolare Ministero dell'interno 13/1/2023 prot.300/STRAD/1/0000001554), trovano una conferma nelle indicazioni della Procura di Pordenone circa la perseguibilità a querela di parte per le lesioni gravi/gravissime aggravate dalla sola fuga e non anche da una delle aggravanti previste dai commi da 2 a 6 dell'articolo 590-bis.

Su tale punto, davvero, occorre assumere una linea operativa dalla Procura, vista la portata delle indicazioni ministeriali, perché in verità pare che l'articolo 590-ter rappresenti sì un reato con una circostanza aggravante non ricompresa nei citati commi, ma quando la circostanza aggravante è essa stessa un reato (art. 189, comma 6, codice della strada) si parla di reato complesso (art. 84 codice penale) al quale si applica la regola dell'articolo 131 cp, secondo la quale se uno dei reati che compongono il reato complesso è perseguibile d'ufficio, lo è anche il reato complesso risultante.

Ovviamente, siccome comunque il reato di fuga si accompagna nella quasi totalità dei casi al reato di omissione di soccorso, si procederà in maniera autonoma e d'ufficio per il reato di cui all'art. 189, comma 7.

Passi carrabili

Per i passi carrabili la sottrazione del suolo all'uso pubblico è in re ipsa essendo legata al passaggio sul marciapiede e sull'area antistante con immancabile, inevitabile limitazione, nel momento del passaggio, dell'uso normale di quello spazio pubblico da parte della generalità dei cittadini. Corte di Cassazione Civile sez. VI 16/1/2023 n. 1050

Registrazione e codice identificativo attività dello spettacolo viaggiante

In merito alle procedure previste in materia di registrazione e codice identificativo attività dello spettacolo viaggiante si chiede:

1) In caso di cessione di struttura già esistente e in possesso di codice identificativo, ai fini del rilascio del nuovo codice è comunque obbligatoria la convocazione della commissione comunale di vigilanza o è sufficiente la documentazione tecnica già a corredo della struttura?

2) In caso di cessione e voltura di attività esistente, la richiesta di registrazione e il rilascio del nuovo codice identificativo deve essere inoltrata al Comune che ha attivato per primo la procedura o può essere inoltrata anche ad altro Comune dove la giostra andrebbe ad operare?

In riferimento al quesito posto, si rappresenta che l'acquirente deve richiedere - al Comune che ha rilasciato la prima volta il codice identificativo - la voltura a proprio nome di tale codice e successivamente richiedere al Comune (in genere il Comune di sede legale o residenza) l'inserimento dell'attrazione nella licenza ex art. 69 TULPS (fino al termine di tali operazioni l'attrazione non potrà essere messa in esercizio).

Il Comune che a suo tempo rilasciò il codice identificativo, è l'unico abilitato a seguire ed emettere i provvedimenti che indicano i vari passaggi di proprietà dell'attrazione e quindi voltura del codice identificativo, in maniera che in qualsiasi momento, anche la semplice lettura della targhetta sulla quale è riportato il codice e il Comune, si possa con facilità verificare chi sia l'intestatario della targhetta e quindi il titolare dell'attrazione.

Al Comune che rilasciò il codice dovrà ritornare la targhetta al termine della vita dell'attrazione, ovvero quando questa sia stata dismessa.

Ogni cambio di gestione di attrazione deve essere annotato nel libretto di attività, e aggiornato con tutte le volture ad opera degli stessi gestori.

Per quanto sopra detto, non necessita la convocazione della Commissione di Vigilanza in presenza di un nuovo titolare dell'attrazione.

Si ricorda che il montaggio, lo smontaggio e la conduzione di ogni attività devono essere effettuati secondo le istruzioni fornite dal costruttore nel manuale di uso e manutenzione.

Il corretto montaggio di ciascuna attività deve essere attestata con una specifica dichiarazione sottoscritta dal gestore, purché in possesso dei requisiti di cui al comma 3, oppure da tecnico abilitato, nonché ogni attività, successivamente al primo utilizzo, deve essere oggetto delle verifiche previste nel manuale di uso e manutenzione e, in ogni caso, di almeno una verifica annuale da parte di tecnico abilitato o di un organismo di certificazione sulla idoneità delle strutture portanti, degli apparati meccanici, idraulici ed elettrici/elettronici e di ogni altro aspetto rilevante ai fini della pubblica e privata incolumità.

Le risultanze delle verifiche devono essere riportate, a cura del gestore, sempre sul libretto dell'attività.

Il manuale di uso e manutenzione e il libretto dell'attività devono essere a disposizione degli organi di controllo locali.

Dal primo gennaio 2023 il pagamento del contributo unificato per la presentazione dei ricorsi al giudice deve avvenire tramite PagoPA

Con Provvedimento 30/1/2023, il Ministero della giustizia ha stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nei procedimenti dinanzi al Giudice di pace, il pagamento del contributo unificato deve avvenire tramite la piattaforma tecnologica di cui all'articolo 5, comma 2, del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 (PagoPA).

Imu e multe, mano libera ai Comuni sulle sanatorie

Il governo allarga drasticamente i confini di stralcio e rottamazione delle entrate comunali.

Lo fa con un emendamento al Milleproroghe in discussione al Senato, che modifica i meccanismi della tregua fiscale in fatto di multe, Imu e altre entrate locali.

Prima di tutto slitta al 31 marzo il termine, entro il quale i sindaci avrebbero potuto stoppare lo stralcio parziale delle loro entrate, che nel caso dei tributi era limitato all'azzeramento di sanzioni interessi o dei soli interessi per le multe (che sono sanzioni in sé).

Entro la fine di marzo i sindaci potranno ora decidere, spiega l'emendamento, «l'integrale applicazione» dello stralcio disciplinato dal comma 222 della manovra.

Anche per le entrate locali, in pratica, la tagliola potrebbe azzerare tutto il debito, le sanzioni e gli interessi delle partite fino a mille euro affidate entro il 31 dicembre 2015.

In pratica, davanti alle amministrazioni comunali si aprono tre strade: bloccare con delibera lo stralcio parziale, e quindi mantenere in vita i loro crediti, aderire (senza deliberare nulla) allo stralcio parziale nella versione costruita dalla legge di Bilancio, oppure ampliare (con delibera) l'operazione di stralcio cancellando anche sanzioni e interessi oltre alla quota capitale.

Nella nuova versione, insomma, l'obiettivo è quello di lasciare la massima libertà decisionale ai Comuni, in un ventaglio di possibili scelte decisamente allargato.

Non del tutto, però: perché il nuovo testo governativo non cancella la disparità di trattamento già avviata con la legge di bilancio, che nella tregua fiscale ha trascurato la riscossione effettuata dai municipi in proprio o con le loro società partecipate attraverso l'ingiunzione di pagamento: un panorama, questo, che per i vecchi debiti interessati dallo stralcio interessa oltre la metà dei Comuni italiani, e che negli ultimi anni è cresciuto ulteriormente con il progressivo abbandono dell'agente nazionale della riscossione.

Sequestro preventivo e periculum in mora

La Corte di Cassazione, Sez. III pen. con sentenza n. 43604 del 17 novembre 2022, nel ravvisare il periculum in mora, che legittima l'adozione del provvedimento di sequestro preventivo di un immobile abusivo ha ribadito il proprio costante orientamento evidenziando che integra il reato di lottizzazione abusiva cd. "materiale" o fisica, la realizzazione di un nuovo fabbricato che, per caratteristiche o dimensioni, sia idoneo a pregiudicare la riserva pubblica di programmazione territoriale, mentre, nel caso di costruzione senza titolo abilitativo, l'intervento, per le dimensioni del manufatto, non presuppone opere di urbanizzazione primaria e secondaria .

Più in particolare, ha chiarito che, in quanto reato a consumazione anticipata, il reato di lottizzazione abusiva è integrato non solo dall'effettiva trasformazione del territorio ma da qualsiasi attività che comporti anche il mero pericolo di un'urbanizzazione non prevista o diversa da quella programmata, purché si traduca in interventi mirati alla realizzazione di opere che, per caratteristiche o dimensioni, pregiudichino la riserva pubblica di programmazione territoriale.

Sicché, in caso di lottizzazione abusiva materiale, è necessario e sufficiente che la condotta tenuta, valutata con giudizio ex ante, sia idonea ed oggettivamente adeguata a determinare l'evento, potendo infatti integrare, sul piano oggettivo, gli estremi del reato anche le condotte di inizio di esecuzione di opere suscettibili di determinare una trasformazione urbanistica o edilizia del territorio in violazione di previsioni di piano o normative ovvero in assenza di autorizzazione.

Videosorveglianza – Possibilità di ottenere l'accesso alle immagini riprese dalle telecamere di sicurezza

Il TAR Sicilia 22/12/2022 n. 3376 interviene sulla possibilità di ottenere l'accesso alle immagini riprese da un impianto di videosorveglianza.

Il ricorrente chiedeva l'accesso alle immagini riprese da un impianto di videosorveglianza istallato presso il parcheggio di un ospedale al fine di individuare il responsabile dei danni cagionati alla propria auto.

Il Tar ha respinto il ricorso, affermando che ove l'istanza stessa non sia finalizzata all'ostensione un documento/atto già esistente e nel possesso del soggetto intimato, bensì ad ottenere una informazione circa un mero fatto (verosimilmente ripreso dalle telecamere di sicurezza) occorso, essa non ha ad oggetto documenti amministrativi specifici ed esistenti, con conseguente insussistenza del diritto di accesso.

Il diritto di accesso garantito dalla legge sul procedimento amministrativo non può essere esercitato nei confronti delle immagini riprese da un impianto di videosorveglianza installato presso il parcheggio di un ospedale, atteso che l'istanza non ha ad oggetto un documento già esistente e nel possesso del soggetto intimato ma è finalizzata a promuovere la formazione di nuovi documenti destinati a contenere le informazioni richieste.

Taratura autovelox

Non è necessario indicare nel verbale gli estremi del certificato di verifica della taratura del misuratore di velocità, ma se eccepita, l'amministrazione è onerata della prova della regolarità delle verifiche periodiche. Corte di Cassazione Civile sez. II 25/1/2023 n. 2279

decreto mille proroghe

stabilizzazione precari covid

estensione dei requisiti:
18 mesi al 31.12.2024 di cui almeno 6 nel periodo covid tra il 30.01.2020 e 31.12.2022

personale interessato:

- sanitario e socio sanitario
- ruolo amministrativo
- con contratto di lavoro flessibile con selezione

personale escluso:

- ruolo tecnico e professionale
- precari della ricerca

PER LA UIL FPL NON BASTA!

continua la battaglia contro la precarietà del lavoro per l'inserimento del personale escluso

ANAAO ASSOMED - CIMO - FASSID - AAROI EMAC- FP CGIL Medici e Dirigenti Sanitari - FVM - FESMED - Federazione CISL MEDICI – ANPO/ASCOTI - UIL FPL Medici - Documento Congiunto

La situazione sanitaria a livello nazionale diventa sempre più complessa se non addirittura critica con conseguenze deflagranti per i Cittadini e per tutti i Professionisti che lavorano in sanità.

In particolare, la panoramica nell'ambito dell'emergenza-urgenza è diventata drammatica con immagini quotidiane che mostrano un'assistenza sull'orlo del collasso. La professione medica e sanitaria non è più attrattiva, i concorsi soprattutto per l'area di emergenza e urgenza vanno deserti e molte volte se assunti i professionisti si dimettono, la carenza nei prossimi 3 anni sarà complessivamente di 4.200 medici nel territorio nazionale di cui 800 solo in Campania, nel 118 per carenza di medici sono presenti nella città di Napoli solo 5 ambulanze medicalizzate a fronte delle 17 necessarie e previste dal DM 70/2015.

PROPOSTE DI RESPIRO REGIONALE

L'Obiettivo è quello di una Sanità sicura con un Ospedale sicuro con le risorse disponibili, tentando di ottimizzare il poco che si ha:

1) L'andata a regime della reale apertura dell'emergenza dei 2 Policlinici sarebbe una reale ossigenazione del sistema attuale in enorme difficoltà, che renderebbe quantomeno immediata l'implementazione di altre Reti Emergenza tempo dipendenti.

2) L'indennità economica prevista dalla finanziaria regionale di 100 euro l'ora, al netto degli oneri riflessi, per incentivare il lavoro nell'area critica, deve andare immediatamente a regime in tutte le Aziende Sanitarie, con precise direttive da parte della Regione, in cui si preveda la partecipazione su base volontaria delle branche equipollenti e affini in orario aggiuntivo senza erosione dei Fondi destinati ai Dirigenti.

Si può prevedere anche che i neoassunti nelle divisioni di area medica affini ed equipollenti a Medicina e Chirurgia d'Accettazione ed Urgenza (MeCAU), rendano dei turni in P.S nella misura massima del 30% per i primi 2 anni;

3) Prevedere nell'AIR Regionale per i Medici del 118 delle forme di incentivazione in analogia ai dipendenti Dirigenti Medici e Sanitari;

4) Aprire un Tavolo Tecnico insieme ai rappresentati della Continuità Assistenziale per prevedere un'integrazione reale di questi Colleghi per 2 affrontare le patologie a bassa complessità interagendo con i Colleghi dell'Emergenza 118, prevedendo un numero unico di chiamata;

5) Realizzazione, come previsto dal DCA n. 130/18, di un modello Dipartimentale del Sistema Integrato dell'Emergenza/Urgenza, mettendo in rete le Centrali Operative 118 con le strutture Ospedaliere dell'Emergenza/Urgenza;

6) Realizzazione della presa in carico del paziente oncologico nelle urgenze;

7) Campagna stampa da parte della Regione continua ed incessante per educare i cittadini ad un uso appropriato dei servizi sanitari in particolare dell'Emergenza e della Medicina Territoriale al fine di evitare richieste improprie ed esorbitanti che non rispondono ad una reale bisogno di assistenza;

8) Ipotizzare concorsi per disciplina per Aziende capofila al fine di evitare lungaggini burocratiche e prevenire i contenziosi che si aprono che rispondo ad interesse di parte e non oggettivi.

9) La sicurezza degli operatori che è oramai un'utopia deve prevedere un reale impegno delle Direzioni Generali per la prevenzione delle aggressioni e delle minacce.

Si ribadisce la contrarietà assoluta a forma di reclutamento del personale mediante il sistema delle cooperative.

PROPOSTE DI RESPIRO NAZIONALE Si chiede al Presidente della Giunta di continuare la battaglia a livello nazionale:

1) Dopo il successo del finanziamento aggiuntivo di 200 milioni si deve continuare per un riequilibrio del riparto del fondo sanitario nazionale;

2) Rivedere il limite del finanziamento per il personale previsto per l'anno 2004 meno 1.3%, questo tetto è anacronistico;

3) Le remunerazioni per tutti i professionisti, soprattutto dell'Area Critica, sono al di fuori degli standard europei, questo rende per nulla attrattiva la sanità pubblica con emorragie continue verso il privato e per l'estero

4) Rivedere la normativa nazionale relativa alla mobilità del personale abolendo il nulla osta obbligatorio.

Su questi temi l'intersindacale porterà questa battaglia sui tavoli nazionali. Napoli 19 gennaio 2023

QUALIFICA	UNA TANTUM MENSILE
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	
DS6	39,05
DS5	37,44
DS4	36,31
DS3	35,19
DS2	33,89
DS1	32,65
D6	31,41
D5	35,31
D4	34,14
D3	33,09
D2	32,12
D1	31,15
D	30,19
ASSISTENTI	
C3	29,12
C4	32,51
C3	31,02
C2	29,59
C1	28,62
C	27,65
OPERATORI	
BS5	26,80
BS4	28,04
BS3	27,17
BS2	26,64
BS1	25,91
BS	25,13
PERSONALE DI SUPPORTO	
B5	26,72
B4	26,16
B3	25,62
B2	25,19
B1	24,49
B	23,80
A5	24,66
A4	24,45
A3	24,06
A2	23,80
A1	23,80
A	23,80
AREA DIRIGENZIALE	
Tutte le aree	57,22

ECM, proroga di un anno per inadempienti ma il nuovo triennio è già cominciato

Un emendamento al Milleproroghe proroga di un anno il termine del triennio formativo che si è concluso lo scorso 31 dicembre.

Confermata la decorrenza del triennio 2023-2025 a partire dal primo gennaio

Ancora un anno di proroga a disposizione di medici e operatori sanitari per mettersi in regola con il triennio formativo ECM che si è concluso lo scorso 31 dicembre. È quanto prevede il decreto Milleproroghe.

Al triennio ECM 2020-2022, che era diventato quadriennio nella prima bozza, si aggiunge un anno di proroga (il 2023). In quanto è sì possibile recuperare i crediti mancanti fino al 31 dicembre prossimo, ma il triennio formativo 2023-2025 è partito regolarmente il primo gennaio di quest'anno. È stato dunque chiarito e ufficializzato che la proroga non fa slittare di un anno l'inizio del triennio successivo, mentre entrambi sono cominciati con l'inizio del nuovo anno. I professionisti in regola con la scadenza dell'obbligo relativo agli anni 2020-2022 possono dunque già cominciare ad accumulare crediti validi per il nuovo triennio.

L'esodo di 10mila medici, Schillaci: «Ora più posti per la laurea in Medicina»

In un decennio oltre 10mila medici sono fuggiti dall'Italia preferendo andare a lavorare all'estero, mentre nel nostro Paese si aggravava la carenza di camici bianchi a causa dei tetti alle assunzioni, frutto di anni di spending review e stipendi mediamente più bassi degli altri Paesi Ue.

Ora il ministro della Salute Orazio Schillaci promette di invertire la rotta rendendo più attrattivi gli ospedali italiani - in manovra si è cominciato con gli incentivi per chi lavora nei pronto soccorso - e intervenendo sul percorso che porta al camice bianco ampliando la platea degli aspiranti medici: il corso di laurea in Medicina per il prossimo anno accademico sfiora già i 15mila posti a disposizione, un numero che però potrebbe salire ancora.

«Solo fino a due o tre anni fa - ha detto Schillaci partecipando all'inaugurazione dell'anno accademico 2022-2023 dell'Università Cattolica di Roma - venivano ammessi per ciascun anno tra gli 8.000 e i 10.000 studenti alla Facoltà di Medicina.

Eppure già dieci anni fa la Conferenza dei Presidi della Facoltà di medicina chiedeva insistentemente di portare a 12.000 il numero di studenti che vi potevano accedere. Per questo, i numeri resi pubblici con il decreto del 10 febbraio relativi all'accesso alla Facoltà di Medicina e Chirurgia sono da considerarsi provvisori e credo si procederà a un ampliamento».

Il decreto prevede 14.787 posti, mentre sono 1.384 i posti provvisoriamente disponibili per i corsi di laurea in Odontoiatria.

Ma i posti. da qui a luglio, potrebbe arrivare fino a 18mila .

Comunque per trovare una soluzione in tempo reale al problema è stato istituito presso il ministero dell'Università un gruppo di lavoro che ha il compito di definire il fabbisogno dei medici e adeguare le capacità e l'offerta potenziale del sistema universitario.

Il ministro ha messo subito nel mirino, appena arrivato al dicastero, il nodo della fuga da alcune specialità mediche, rese sempre meno attrattive da turni massacranti, stress e stipendi non adeguati.

Un disagio questo acuito da tre anni di Covid che hanno sfibrato il personale.

Un primo segnale di attenzione al problema è stato dato con l'ultima legge di bilancio, prevedendo un aumento dell'indennità per gli operatori sanitari del pronto soccorso a partire dal primo gennaio 2024 con uno stanziamento di 200 milioni di euro annui.

Medici: «Ora si migliorino le condizioni di lavoro»

Le richieste dei sindacati che hanno partecipato all'avvio delle trattative con l'Aran per il rinnovo del contratto

«Meno lavoro notturno e festivo e certezza ed esigibilità in contrattazione aziendale a livello periferico».

Sono alcune delle richieste avanzate dai sindacati dei medici, riuniti nell'Intersindacale, che hanno partecipato all'avvio delle trattative con l'Aran per il rinnovo del contratto di lavoro 2019-2021 per 120mila camici bianchi.

L'obiettivo è provare a chiudere entro primavera.

Per i medici è necessario bloccare la «fuga» dagli ospedali rendendo «la sanità pubblica nuovamente attrattiva per i giovani, migliorando le condizioni di lavoro e la qualità della vita del personale.

E l'unico strumento oggi a disposizione per raggiungere questi obiettivi - rimarca l'Intersindacale - è un contratto di lavoro capace di garantire ruolo, anche nella organizzazione del lavoro, carriera e condizioni lavorative coerenti con il valore sociale e civile dell'attività svolta».

L'Aran con il presidente Antonio Naddeo parla di un clima «costruttivo» e di «positivo avvio delle trattative».

Nel "Milleproroghe" allungato il requisito per la stabilizzazione dei precari in Sanità

Alcune novità di interesse del settore

Incarichi Specializzandi. Con una modifica alla legge di bilancio per il 2022 si consente anche per il 2023 agli enti del Servizio sanitario nazionale di conferire incarichi di lavoro autonomo (ivi compresi incarichi di collaborazione coordinata e continuativa) a medici specializzandi (iscritti all'ultimo o al penultimo anno di corso) nonché, mediante avviso pubblico e selezione per colloquio orale, incarichi individuali a tempo determinato al personale delle professioni sanitarie e ad operatori socio-sanitari.

Le innovazioni introdotte dalla disposizione in esame, consentono il conferimento degli incarichi in questione anche per l'anno 2023, estendendo la prorogabilità degli incarichi già conferiti fino al 31 dicembre 2023.

Tale facoltà è subordinata al rispetto dei limiti generali di spesa per il personale degli enti ed aziende del Servizio sanitario nazionale e alla condizione della previa verifica dell'impossibilità di utilizzare personale già in servizio o di ricorrere agli idonei di graduatorie concorsuali in corso di validità

Decreto Calabria. Viene prorogato al 31 dicembre 2025 il termine per l'assunzione con contratto a tempo determinato con orario a tempo parziale in ragione delle esigenze formative, degli specializzandi che sono utilmente collocati nella graduatoria separata, fermo restando il rispetto dei vincoli derivanti dall'ordinamento dell'Unione Europea relativamente al possesso del titolo di formazione specialistica (decreto Calabria).

Tale facoltà ricordiamo è consentita alle Aziende ed Enti del SSN, nonché alle strutture private accreditate, appartenenti alla rete formativa (articolo 4bis).

Stabilizzazione personale. Le modifiche introdotte, innanzitutto, estendono i termini entro i quali possono essere maturati i requisiti già prescritti ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato.

In secondo luogo, prevedono che la predetta disciplina si applichi, previo espletamento di apposita procedura selettiva e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, ad alcune tipologie di personale precario, anche reclutate con contratti di lavoro flessibile e anche qualora non più in servizio, nel rispetto di determinati limiti di spesa.

Sono stati prorogati i requisiti necessari per la stabilizzazione del personale dirigenziale e non dirigenziale del SSN, ovvero personale che ha maturato al 31 dicembre 2024 alle dipendenze di un ente del Servizio sanitario nazionale almeno diciotto mesi di servizio, anche non continuativi, di cui almeno sei mesi nel periodo intercorrente tra il 31 gennaio 2020 e il 31 dicembre 2022,

secondo criteri di priorità definiti da ciascuna regione.
Queste disposizioni si applicano previo espletamento di apposita procedura selettiva e in coerenza con il piano del fabbisogno di personale, al personale dirigenziale e non sanitario sociosaniario e amministrativo reclutato dagli enti del SSN anche con contratto flessibile.

ECM. Il comma è stato interamente sostituito durante l'esame in Commissione.
Viene modificata la normativa vigente in materia di disciplina transitoria per la maturazione dei crediti formativi in ambito di formazione continua in medicina relativamente al triennio 2020-2022, prorogandola di un anno, a tutto il 2023.
Si specifica che il triennio formativo 2023-2025 ed il relativo obbligo formativo hanno, invece, ordinaria decorrenza dal 1° gennaio 2023.
Le nuove disposizioni intervengono anche sulla certificazione dell'assolvimento dell'obbligo formativo per i trienni 2014-2016 e 2017-2019, prevedendo la possibilità dell'assolvimento dei corrispondenti obblighi formativi attraverso specifici crediti compensativi da definire con provvedimento della Commissione nazionale della formazione continua.

Liste d'attesa. Prorogate al 31 dicembre 2023 le misure contenute nel decreto Agosto e successive modificazioni in tema di liste d'attesa.
In ragione delle ulteriori spese sanitarie sostenute dalle Regioni nel 2022, queste potranno rendere disponibili, per l'equilibrio 2022, parte dei 500 milioni stanziati nella legge di Bilancio 2022 per il recupero delle liste d'attesa e non ancora utilizzate al 31 dicembre 2022 (ovvero, tra le altre misure, la deroga al regime tariffario delle prestazioni aggiuntive)
Le Regioni potranno continuare ad integrare gli acquisti delle prestazioni ospedaliere e di specialistica ambulatoriale da privato, utilizzando una quota non superiore allo 0.3% del livello di finanziamento indistinto del fabbisogno sanitario standard.

Ampliamento albo direttori generali Asl. Per garantire l'ampliamento della platea dei soggetti idonei all'incarico di Direttore Generale delle Aziende e degli Enti del SSN, l'elenco nazionale dei soggetti idonei alla nomina di direttore generale delle Aziende sanitarie locali, delle aziende ospedaliere e degli enti del SSN è integrato entro il 30 aprile 2023

Patto della salute. Il Patto per la salute 2019-2021 è prorogato fino all'adozione di un nuovo documento di programmazione sanitaria, in particolare disponendo il coordinamento di alcuni obiettivi del Patto con il decreto di attuazione della riforma degli IRCCS previsto come obiettivo del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza.

72 anni personale medico convenzionato. E' stata introdotta la possibilità fino al 31 dicembre 2026 per il personale medico convenzionato con il SSN di essere trattenuto in servizio fino a 72 anni a richiesta dell'interessato in deroga ai limiti previsti dalle disposizioni vigenti per il collocamento in quiescenza.

Quota premiale. Si estendono anche al 2023 le modalità di riparto della quota premiale calcolata sulle risorse ordinarie per il finanziamento del Servizio sanitario nazionale per le Regioni che adottino misure idonee a garantire l'equilibrio di bilancio.
Con una modifica inserita in sede referente, è stato inoltre disposto l'innalzamento allo 0,5 per cento della quota premiale per il 2023

Vincolo di esclusività operatori professioni sanitarie. Fino al 31 dicembre 2023, agli operatori delle professioni sanitarie appartenenti al personale del comparto sanità, al di fuori dell'orario di servizio e per un monte orario non superiore a 8 ore non si applicano le norme su incompatibilità.
In questo modo vengono allentati i vincoli di esclusività degli operatori delle professioni sanitarie.

Riorganizzazione rete dei laboratori del Ssn. Le Regioni possono riconoscere alle strutture che si adeguano progressivamente ai nuovi standard non oltre il 31 dicembre 2023, al fine di garantire la soglia minima di efficienza di 200.000 esami di laboratorio e di prestazioni specialistiche o di 5.000 campioni analizzati con tecnologia NGS, un contributo da stabilirsi con provvedimento della Regione stessa.

Payback sanitario. Si recano disposizioni in ordine alle procedure di ripiano per il superamento del tetto di spesa per i dispositivi medici, facendo confluire nel provvedimento in esame la disciplina già posta in materia dall'art. 1 del decreto-legge 11 gennaio 2023, n. 4.

Riconoscimento qualifiche professionali sanitarie. La disposizione prolunga l'applicabilità di una normativa transitoria, a carattere derogatorio, in materia di riconoscimento delle qualifiche professionali sanitarie, integrandola con alcune prescrizioni ai professionisti interessati e con norme transitorie in tema ingresso di medici e infermieri stranieri assunti, presso strutture sanitarie, con tipologie contrattuali a tempo determinato.

2023 Sanità Pubblica
(escluso il personale dirigente medico)

UILFPL

ASSICURAZIONE
Gratuita associato UIL FPL

La copertura assicurativa e la tutela legale operano anche per il **2023** con decorrenza 1 gennaio, **sono gratuite e comprese nel costo tessera**. Le polizze sono rivolte a tutte le professioni sanitarie, non sanitarie e dirigenti (non medici).

La nostra polizza assicurativa UNIPOL comprende:

- **RC Colpa Grave L. 24/2017** massimale Illimitato a sinistro;
- **Copertura** Materiale e Patrimoniale;
- **Retroattività** 01/01/2007;
- **Compresa** Attività Professionale "Intramoenia";
- **Ultrattività** 10 anni;
- **Tutela Legale** Civile e Penale UCA comprensiva di retroattività e ultrattività. Massimale € 5mila (possibilità di estensione);
- **Tutela Legale** Sanzioni amministrative e contenziosi, compresa retroattività. Massimale € 1.500
- **Nessuna** Franchigia;
- **Ulteriori** convenzioni specifiche.

100% protetto 100% assicurato

NEW

Polizza Infortuni UNIPOL SAI comprensiva di:

- **Indennità** di € 65,00 per ogni giorno di ricovero, conseguentemente ad infortunio e ustione, per la durata massima di giorni 55 per ogni ricovero;
- **Indennità** forfettaria di immobilizzazione con mezzi inamovibili pari a € 110,00;
- **Indennità** forfettaria di immobilizzazione con mezzi amovibili pari a € 90,00;
- **Assegno** Funerario a seguito di infortunio professionale € 2000,00.

Scarica il certificato assicurativo 2023!

UnipolSai ASSICURAZIONI | AON Empower Results®

Per informazioni e per scaricare il certificato:
www.uilfpl.it (sezione assicurazione)
Tel. ***06 865081*** - **assicurazioni@uilfpl.it**

Entro aprile sarà ampliato il margine di ingresso nelle facoltà di Medicina

Entro il mese di aprile si deciderà di ampliare il margine di ingresso nelle facoltà di Medicina.

Lo ha annunciato il ministro dell'università "Sarà allargato non solo il margine di ingresso - ha detto - ma anche il collo di bottiglia delle specializzazioni. Ma teniamo presente che i nuovi iscritti saranno medici tra 7-8 anni. E dobbiamo anche ragionare anche in una prospettiva di mercato".

Il ministro, infatti, ha sottolineato che la formazione terrà conto dei nuovi percorsi e delle nuove specializzazioni come l'ingegneria biomedica e la robotica".

Quanto alla programmazione universitaria ha detto che si sta operando per "stabilizzare le cose buone fatte con il Pnrr".

L'attenzione è rivolta alla qualità degli investimenti e alla eliminazione delle "complessità burocratiche" che ostacolano il percorso di crescita.

Sarà inoltre valorizzata la ricerca per favorire il ritorno dei ricercatori che si sono trasferiti all'estero.

"Dobbiamo essere in grado - ha concluso - di offrire un sistema paese accogliente".

E' stata accolta "con favore" la costituzione, al ministero, del Gruppo di lavoro volto a trovare i numeri giusti per soddisfare le esigenze del nostro Servizio sanitario nazionale. "Assestarsi sui 14mila accessi come attualmente previsto, significa mantenere costante il rapporto tra medici e cittadini che è ora di 4 per mille, sopra la media europea.

Aumentare tale rapporto è una scelta demandata al Governo: se verrà messa in atto saremo tra i paesi europei con il numero relativo più alto di medici".

"Questo, ovviamente, a condizione che tutti i medici che si formeranno in Italia rimangano a lavorare nel nostro Servizio sanitario nazionale e non fuggano verso l'estero, con conseguente spreco di risorse.

Un altro versante sul quale lavorare è quindi quello dell'attrattività del nostro Ssn. Oggi la qualità di lavoro e di vita dei nostri medici è sempre più bassa, e la conseguenza è un'emorragia di professionisti dalla sanità pubblica verso il privato, l'estero, il prepensionamento, come ha giustamente osservato il ministro della Salute Orazio Schillaci.

È quindi necessario investire risorse sul Servizio sanitario nazionale e sui suoi professionisti".

È possibile l'erogazione della retribuzione di risultato in forma di acconto per la Dirigenza Area Sanità?

Parere Aran ASAN80. In merito alla questione posta, si conferma che il principio generale enunciato nel parere ARANAFL52b con riferimento alla dirigenza PTA è da ritenersi applicabile anche alla dirigenza sanitaria.

Le norme contrattuali di riferimento per l'area sanitaria sono infatti sia l'art. 58 comma 2 sia l'art. 93 commi 2 e 4 e non prevedono acconti, correlando l'erogazione della retribuzione di risultato alla valutazione, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione da adottarsi in conformità agli artt. 4 e 15 e seguenti del D.Lgs. 150/2009 nonché dal Capo VIII di cui al Titolo III intitolato "Verifica e valutazione dei dirigenti".

Resoconto Uil Fpl-Fp Cgil- Cisl Fp sull'incontro con il ministro della salute –settore delle RSA

Roma, 1 febbraio 2023 - a seguito della richiesta inviata lo scorso 9 dicembre, si è tenuto questa mattina l'incontro con il Ministro della Salute nel corso del quale abbiamo illustrato la grave situazione in cui versano le lavoratrici e lavoratori che operano nel settore delle RSA per la mancata apertura del negoziato per la definizione del nuovo Ccnl – nonostante gli impegni formali assunti nel giugno 2020 dalle due Associazioni datoriali AIOP e ARIS – atteso da oltre 14 anni e in conseguenza del quale sono tutt'ora in corso in tutte le regioni percorsi di mobilitazione.

Al Ministro – che ha manifestato grande sensibilità al problema – abbiamo chiesto di intervenire direttamente nei confronti delle due Associazioni datoriali per sbloccare la fase di stallo e favorire l'avvio di un tavolo unico con AIOP e ARIS che porti alla sottoscrizione, quanto prima possibile, di un contratto che possa finalmente dare risposta alle lavoratrici, ai lavoratori, alle professioniste e ai professionisti che in questi anni hanno comunque continuato a contribuire alla tenuta del Servizio Sanitario Nazionale, soprattutto nel periodo pandemico.

In tal senso il Ministro si è impegnato a prendere contatto già a partire dai prossimi giorni con i Presidenti delle due Associazioni per giungere all'avvio del tavolo di trattativa.

Abbiamo colto l'occasione per allargare il confronto anche al tema del dumping contrattuale che in questo settore è dilagante per la presenza di una serie di CCNL siglati da organizzazioni sindacali non rappresentative e che, come effetto, ha portato in questi anni allo svilimento delle lavoratrici e dei lavoratori - a vantaggio degli imprenditori che hanno comunque continuato a percepire le stesse tariffe regionali - all'abbassamento delle tutele e dei trattamenti economici e all'impossibilità di realizzare quella piena valorizzazione del personale che FP CGIL CISL FP UIL FPL, invece, hanno contribuito a realizzare sia nel settore della sanità pubblica che in quello della sanità privata.

Al riguardo abbiamo chiesto che nei nuovi percorsi regionali di accreditamento delle strutture, definite nel decreto del Ministero della salute dello scorso 6 dicembre vi sia contemplata, tra i requisiti necessari, anche l'applicazione dei CCNL di settore maggiormente rappresentativi per giungere finalmente, a parità di tariffe erogate alle strutture sanitarie e socio-sanitarie, ad una armonizzazione dei diritti e dei trattamenti economici riconosciuti al personale.

Anche su questa tematica il Ministro ha mostrato attenzione e si è impegnato, in tal senso, a contattare il Presidente della Conferenza delle regioni e delle province autonome, per l'avvio di un confronto.

In chiusura dell'incontro abbiamo chiesto al Ministro – che ha concordato - di affrontare insieme nel corso di prossimi incontri anche i temi della stabilizzazione del precariato, dell'insufficienza delle risorse e dei tetti di spesa che fino ad ora hanno impedito di procedere alle assunzioni nel settore pubblico per realizzare concretamente quel potenziamento del Servizio Sanitario Nazionale di cui in questi anni abbiamo sentito grande necessità, specialmente sul versante dell'assistenza territoriale.

Vi terremo aggiornati sui successivi sviluppi. Le Segreterie Nazionali

Inail: entro il 4 marzo le domande per il sostegno ai familiari dei lavoratori della sanità vittime del Covid

I familiari dei medici e dei professionisti del settore sanitario, degli assistenti sociali e degli operatori socio-sanitari vittime del Covid-19 hanno tempo fino al prossimo 4 marzo per presentare la domanda per ricevere la speciale elargizione economica una tantum prevista dall'articolo 22 bis del decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020.

Sul portale dell'Istituto è stato attivato l'apposito servizio online.

Le domande devono essere presentate sul sito dell'Inail attraverso il servizio online "Speciale elargizione familiari vittime Covid-19" e devono riguardare i decessi avvenuti entro il 28 dicembre 2022 per effetto diretto o come concausa del contagio da Covid-19 contratto nel periodo di emergenza, compreso tra il 31 gennaio 2020 e il 31 marzo 2022.

Le modalità di presentazione della domanda e le informazioni sulla documentazione da allegare sono precisate nella circolare Inail n. 1 del 3 gennaio 2023.

2023 Sanità Privata e Terzo Settore

(escluso il personale dirigente medico)

UILFPL

ASSICURAZIONE

Gratuita associato UIL FPL

La copertura assicurativa e la tutela legale operano anche per il **2023** con decorrenza 1 gennaio, **sono gratuite e comprese nel costo tessera**. Le polizze sono rivolte a tutte le professioni sanitarie, non sanitarie e dirigenti (non medici).

La nostra polizza assicurativa BH ITALIA comprende:

- **RC Colpa Grave L. 24/2017** 250 mila di euro per singolo tesserato per tutte le figure compresi i Dirigenti e Professioni Sanitarie (esclusi medici);
- **Copertura** Materiale e Patrimoniale;
- **Retroattività** 10 anni;
- **Compresa** Attività Professionale "Intramoenia";
- **Ultrattività** 10 anni;
- **Tutela Legale** Civile e Penale UCA. Massimale € 5mila;
- **Tutela Legale** Sanzioni amministrative e contenziosi, compresa retroattività. Massimale € 1.500;
- **Nessuna** Franchigia.

100% protetto 100% assicurato

NEW

Polizza Infortuni UNIPOL SAI comprensiva di:

- **Indennità** di € 65,00 per ogni giorno di ricovero, conseguentemente ad infortunio e ustione, per la durata massima di giorni 55 per ogni ricovero;
- **Indennità** forfettaria di immobilizzazione con mezzi inamovibili pari a € 110,00;
- **Indennità** forfettaria di immobilizzazione con mezzi amovibili pari a € 90,00;
- **Assegno** Funerario a seguito di infortunio professionale € 2000,00.

Scarica il certificato assicurativo 2023!

BHItalia | AON | UnipolSai

Per informazioni:
www.uilfpl.it (sezione assicurazione)
Tel. **06 865081** - **assicurazioni@uilfpl.it**

Servizi sanitari regionali, spesa al lumicino: -52% rispetto alla Germania

Nonostante ci sia qualcuno che sostiene il contrario, l'austerità in Italia c'è stata.
E ha colpito uno dei cardini dello Stato sociale: la sanità.
La conferma viene dalla Corte dei Conti , nell'ultimo referto indirizzato al Parlamento sulla gestione finanziaria dei servizi sanitari regionali.
Il documento si compone di 256 pagine , che restituiscono l'immagine di un Paese in cui, nonostante l'invecchiamento della popolazione, negli ultimi anni – con l'eccezione della parentesi del Covid – i governi di ogni colore che si sono succeduti hanno scelto di tagliare .
"Le politiche di contenimento della spesa sanitaria condotte attraverso i Piani di rientro regionali e aziendali e la spending review sono state nel corso del decennio passato assai efficaci".
Tra il 2017 e il 2019, infatti, l'aumento della spesa "è risultato essere inferiore, rispetto ai tendenziali delineati dal Def 2016, di 7,2 miliardi in valori cumulati, e i disavanzi dei Servizi sanitari regionali si sono ridotti, nell'arco temporale 2012-2020, da 2,1 a 0,7 miliardi".
Non solo. Mentre tra il 2000 e il 2008 la spesa sanitaria corrente, ovvero al netto degli investimenti, è cresciuta del 60,4% a una velocità doppia rispetto al Pil (+31,9%), nel periodo compreso tra il 2008 e il 2019 è aumentata soltanto del 6,6%, tre punti percentuali in meno dell'incremento del Pil (+9,7%).
Insomma, gli esborsi per pagare infermieri, medici, farmaci e cure per i pazienti sono stati contenuti in modo drastico.
Il punto, però, è che l'Italia rappresenta un unicum a livello europeo.
Il capitolo del documento della Corte dei Conti dedicato al confronto con gli altri grandi Paesi Ue delinea infatti i contorni di uno scenario assolutamente eccezionale.
Nel 2020 la spesa sanitaria pubblica pro capite in Italia si è attestata a 2.851 dollari all'anno (2.630 euro), contro i 5.905 dollari assicurati a ogni cittadino tedesco, i 4.632 dollari dei francesi e i 4.158 dollari degli inglesi.
Insomma, un abisso che si è progressivamente allargato nel corso del decennio 2008-2019 e che nemmeno durante la pandemia si è riusciti a colmare.
Nel solo 2020, la spesa pro capite italiana è cresciuta dell'8,4% e l'anno dopo del 7,1%, molto meno che nel Regno Unito (+20,2%), meno che in Germania (+9,7%) e Spagna (+9,5%) e un po' di più che in Francia (+5%).
Tuttavia, le maggiori risorse stanziate dai governi per far fronte all'emergenza sono state insufficienti per recuperare oltre dieci anni di tagli.
Tra il 2008 e il 2019, infatti, la spesa sanitaria pro capite è aumentata del 34,5% in Francia, del 40,1% nel Regno unito, dell'81,4% in Germania e solo del 15,4% in Italia.
Appare quindi evidente che il problema è strutturale.
Il Covid, insomma, è andato ad incidere su un sistema che già da anni scontava una situazione di sottofinanziamento, con liste d'attesa infinite, cure non erogate e una carenza cronica di risorse umane.
Basta guardare all'andamento della spesa sanitaria in rapporto al Pil che, sempre tra il 2008 e il 2019, in Italia si è ridotta dello 0,2%, passando dal 6,6% al 6,4%.
Nello stesso lasso di tempo, Francia, Germania e Regno Unito, invece, l'hanno aumentata in media di quasi due punti percentuali, portandola, nel 2020, su valori pari o superiori al 10%.
Anche guardando ai dati più recenti la situazione non cambia.
Nel 2021, il nostro Paese ha speso in sanità il 7,1% del Pil, una percentuale superiore soltanto alla Grecia (5,9%), mentre Madrid destinava il 7,8% del proprio

reddito nazionale, Londra il 9,9%, Parigi il 10,3% e Berlino addirittura il 10,9%.
Per i magistrati contabili, la maggior crescita della spesa nei Paesi europei dipende in parte da "scelte di policy" e in parte da una più grande "dinamicità delle rispettive economie".
Insomma, i governi italiani hanno preferito destinare ad altro le poche risorse a disposizione, limando il più possibile la spesa sanitaria.
In parte, però, sono stati costretti a farlo dalla ventennale stagnazione del Paese che ha ridotto al lumicino i margini di manovra.
In un passaggio i magistrati contabili ricordano però anche che la tutela della salute va contemperata con l'equilibrio dei conti pubblici.
" il diritto alla salute deve essere bilanciato con il principio della regolarità dei conti pubblici, anch'esso costituzionalmente previsto dall'art. 81 e, di riflesso, implicito nell'art. 97 della Cost.".
Attraverso tagli lineari imposti dalla normativa statale, le Regioni (a statuto ordinario) hanno assicurato un contributo aggiuntivo alla finanza pubblica ai fini del rispetto dei vincoli derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'UE".
Le prospettive per il futuro rimangono fosche.

Si legge infatti ancora nel documento che dopo il rilevante incremento delle risorse per fronteggiare la spesa emergenziale degli anni 2020 e 2021 a causa della pandemia da Covid-19, si profila un nuovo "ridimensionamento della crescita della spesa sanitaria nel 2022, fino ad un suo contenimento che proseguirà fino al 2024 ed ascrivibile ai costi del personale e alla definitiva cessazione dei costi legati alla struttura commissariale per l'emergenza.

Si sottolinea che questa dinamica della spesa è coerente con gli andamenti medi registrati negli anni precedenti, anche per la prosecuzione degli interventi di razionalizzazione dei costi già programmati a legislazione vigente"

Dl milleproroghe: per la sanità un pacchetto di misure bipartisan

Il Milleproroghe presentato originariamente dal Governo era composto da 23 articoli che contenevano un corposo numero di proroghe in diversi settori.
Durante l'esame nelle commissioni Affari Costituzionali e Bilancio del Senato questi articoli si sono arricchiti di diversi commi e sono stati altresì introdotti ulteriori 22 articoli.
Un 'pacchetto' consistente di modifiche bipartisan ha riguardato il settore sanitario: stanziamento ulteriore di 20 milioni in 2 anni per il piano oncologico nazionale; proroga di un anno (al 31 dicembre 2024) della possibilità di mandare la ricetta elettronica per mezzo della posta elettronica; possibilità per il personale medico e infermieristico straniero di continuare ad operare in Italia fino alla fine del 2025; possibilità per gli infermieri di poter erogare prestazioni in libera professione anche per il 2023; proroga di due anni, fino al 2025, della possibilità di assunzione degli specializzandi con contratti subordinati a tempo determinato; possibilità per gli specializzandi di lavorare nei pronto soccorso, in pediatria e come medici di base; possibilità per pediatri e medici di base di lavorare fino a 72 anni; proroga degli organi liquidatori della Croce rossa.

Stabilizzazione del personale precario" Legge di stabilità n° 197 del 29/12/2022-

Prot n. 8 del 06/02/2023

Al Sig. Direttore Generale ASL NA 3 Sud Oggetto : "Stabilizzazione del personale precario" Legge di stabilità n° 197 del 29/12/2022- Sollecito completamento fase 1-Richiesta immediato avvio Fase 2. Disamina e attivazione delle procedure per tutte le tipologie di contratti.

Le scriventi OO.SS, in merito alle procedure di cui all'oggetto che coinvolgono tutte le tipologie di contratti in essere all' interno dell'Azienda ed al fine di rassicurare i lavoratori da ogni eventuale strumentalizzazione che possa creare confusione e tensione tra alcuni professionisti da anni in servizio; RIBADISCONO L'urgenza di completare LA Fase 1 già attuata con delibera 1182/2022, come da nostra precedente richiesta del 02 Gennaio 2023 e cioè:

1) Revisione dell'allegato C (delib1182) alla luce dei nuovi termini dei requisiti di anzianità previsti dalla legge di stabilità 197/2022, attraverso l'adozione di un atto scadenzato che preveda la graduale immissione in ruolo al maturare dei requisiti per ogni singolo interessato;

2) La corretta individuazione del personale assunto con "diverse procedure di reclutamento di cui alla legge 27/2020"; Fino al (31 dicembre 2024), le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possegga tutti i seguenti requisiti: a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile (compreso i 15 octies) presso l'amministrazione che bandisce il concorso; b) abbia maturato, alla data del (31 dicembre 2024), almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

3. Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, fino al 31 dicembre 2022, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decretolegge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28. RITENGONO Di avviare da subito l'espletamento della II Fase relativa al comma 2 Legge 75/2017, secondo le modalità ed i termini stabiliti dal comma 528 della nuova legge di stabilità, e con le procedure già previste nella circolare Regionale prot. 3644221 del 13 Luglio 2022 del personale avente diritto.

CHIEDONO Alla S.V. di procedere ad una urgente ricognizione di tutte le professionalità interne, reinserendo quelle escluse aventi diritto e di attivare un tavolo tecnico Amministrazione-RSU-OO.SS. tenuto conto dell'approssimarsi delle scadenze di alcuni contratti, in particolare 15 octies, per la disamina della problematica che presenta articolate diversità.

Le scriventi OO.SS. CGIL CISL E UIL hanno ricevuto forti sollecitazioni da parte del personale interessato, hanno preso atto di iniziative deliberate da altre aziende che vanno incontro alle istanze dei lavoratori, raccolgono lo stato di agitazione del personale, da cui discendono inevitabili riflessi negativi sulla qualità dell'assistenza.

SI RESTA IN ATTESA DI SOLLECITO RISCONTRO, CONSIDERATA LA RILEVANZA CHE LA QUESTIONE RIVESTE.

Applicazione Istituti Contrattuali - CCNL Sanità Pubblica 2019 - 2021 Art. 20 e 21

Prot n. 9 del 08/02/2023 Al Sig. Direttore Generale ASL NA 3 Sud

Oggetto: Applicazione Istituti Contrattuali - CCNL Sanità Pubblica 2019 – 2021 Art. 20 e 21 – Progressioni tra le Aree.

Al fine di valorizzare le professionalità interne alle Aziende Sanitarie, il nuovo CCNL Sanità Pubblica 2019-2021 ha previsto, agli art. 20 e 21, una progressione tra le aree – max 50% dei posti disponibili nel fabbisogno del personale – da riservare alle progressioni tra un'area inferiore e quella immediatamente superiore.

Laddove, infatti, nella formulazione precedente della norma, il passaggio tra le aree (precedentemente categorie) poteva avvenire unicamente mediante concorso pubblico, usufruendo di una apposita riserva dei posti per il personale interno in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, con il nuovo CCNL 2019/21 (art.20 e 21) viene prefigurata una procedura comparativa basata sui parametri di seguito riportati:

- Valutazione della Performance degli ultimi tre anni o ultime disponibili;
- Assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- Titoli o competenze professionali ovvero di studi ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- Numero e tipologia degli incarichi rivestiti Appare chiaro l'intento di valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'excurcus professionale, formativo e comportamentale del dipendente, al fine di rendere esplicito che il ricorso alla procedura comparativa in luogo di quella concorsuale risulti essere idoneo e parimenti efficace nell'assicurare che la progressione di area avvenga a beneficio dei più capaci e meritevoli.

Le Aziende, previo confronto con le OO.SS.(ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera n – CCNL 2019/21), che rilevino la necessità di copertura di specifici profili, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturata dai dipendenti dell'Ente, possono attivare la progressione tra le Aree con procedure valutative a cui sono ammessi i dipendenti in servizio:

1) In possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza maturata nel profilo professionale di appartenenza;

2) In possesso del titolo di studio relativo all'area in cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza Considerati i tempi ristretti (in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.06.2025)

si invita la S.V., ad attivare le procedure per le figure professionali da valorizzare e/o eventualmente convocare una seduta monotematica sul tema di interesse, al fine di programmare una procedura comparativa per la copertura di più elevati fabbisogni professionali atti al miglioramento dell'efficienza aziendale. G.I.L-FP CISL- FP UIL-FPL M.

Proposta UILFPL piano pronta disponibilità area comparto 2023

Prot .n. 11 del 13.2.2023 Al Direttore Generale dott G. RUSSO
Oggetto: Proposta UILFPL piano pronta disponibilità area comparto 2023
L'istituto della pronta disponibilità disciplinato dall' art.44 CCNL2019/2021 è organizzato utilizzando di norma personale della stessa unità operativa/servizio e applicato in tutte le U.O. che garantiscono un servizio con attività continua necessarie a soddisfare le esigenze funzionali dell'unità.
In riferimento all'oggetto si segnala dopo una disamina che l'assegnazione di n.2 unità di personale di supporto (OSS) siano insufficienti a garantire le attività dell'area critica con serie ripercussioni sul lavoro degli addetti e le condizioni dei pazienti.
Tale figura resta nevralgica viste le molteplici attività (traporto prelievi, allocazione di pazienti da trasferire in reparti di degenza, esami strumentali, attività domestico alberghiere, passaggio di comunicazione sanitarie tra reparti poiché la comunicazione è difficoltosa). A conclusione di quanto sopra descritto;
La scrivente O.S. chiede di potenziare le reperibilità per il personale (CPSI) come appresso per i presidi ospedalieri di: NOLA/BOSCOTRECASE/TORRE DEL GRECO /CASTELLAMMARE 1 unità dedicata al pronto soccorso
Si propone che la Direzione sanitaria sia dotata di turni di reperibilità da portare da 3 a 5, che coinvolga esclusivamente a rotazione tutti gli infermieri dei reparti che non rientrano nell'area di emergenza (ortopedia, chirurgia, medicina, neurologia, ecc. ecc.. Personale di supporto (OSS) come appresso: NOLA/BOSCOTRECASE/TORRE DEL GRECO/CASTELLAMMARE 1 unità dedicata al pronto soccorso 3 unità di supporto U.O. (ANESTESIA/RIANIMAZIONE, UTIC/EMODINAMICA, UTSIR, MEDICINA MCAU) in modo da contrastare il demansionamento degli infermieri e degli altri professionisti sanitari aumentando così la qualità delle cure.
Per quanto riguarda l'organizzazione delle attività tecniche di confermare lo stesso modello organizzativo che prevedeva e distingueva i due poli Area Sud ed Area Nord, distretti e ospedali, come da allegato.
Si richiede inoltre incontro specifico sul tema per l'approvazione definitiva delle pronte disponibilità.
Nelle more di mantenere l'attuale assetto. In attesa di un cortese riscontro si porgono cordiali saluti. Uil Fpl f.to. G. Cesarano/M Coppola

Trattamento economico -nuovo sistema di classificazione del personale – Area dei professionisti della salute e dei funzionari.

Napoli 31/01/2023 Al Direttore Generale Cardarelli
Spett.li Direttori, la scrivente UIL FPL segnala alle SS.LL. che sulla busta paga del mese di gennaio 2023 è stata correttamente soppressa la voce cod.132 "Valore Comune Ind. Q. Prof. CCNL 7.4.99" pari a € 71,53 ma non è stata attribuita la prevista indennità di funzione di base (€ 71,53 + € 5,39 = € 76,92) collegata al riconoscimento dell'incarico professionale di base. A tal proposito si precisa che l'art.99 del CCNL 2019 – 2021 ha previsto che a decorrere dal 1 gennaio 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione. Il personale inquadrato nelle ex categorie D e Ds è stato collocato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari. Il trattamento economico della suddetta area è costituito: • Dallo Stipendio tabellare della nuova area di destinazione, pari a € 1.941,58 uguale per tutti gli ex D; • Dal valore complessivo delle fasce in godimento al 31.12.2022, mantenuto a titolo di DEP (Differenziale Economico di professionalità) a cui si aggiunge, allo stesso titolo, la differenza fra i tabellari iniziali dell'ex categoria D e dell'ex livello economico DS; • Dall'Indennità di funzione per l'incarico professionale di base pari ad € 76,92 per tutto il personale della ex categoria D non titolare di un eventuale incarico di funzione organizzativa o professionale di media o elevata complessità (contestualmente non sarà più attribuita l'indennità collegata alla parte comune dell'ex qualificazione professionale pari ad € 71,53); • Restano confermate: o le indennità di specificità infermieristica o l'indennità di tutela del malato e promozione della salute se spettanti; o l'indennità professionale specifica per gli aventi diritto. Pertanto, alla luce di quanto esposto, la UIL FPL AORN A. Cardarelli chiede che venga riconosciuta l'indennità annuale pari a € 1.000, relativa al previsto incarico professionale di base, suddivisa in tredici mensilità del valore così come sopra esposto a partire dal mese di gennaio, a tutto il personale appartenente ai diversi ruoli dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari sulle competenze del mese di febbraio 2023.
I commissari regionali UIL FPL AORN A. Cardarelli UIL FPL Napoli e Campania Donato Salvato, Ciro Chietti i sub commissari Gianluca Luciano, Patrizio Giannone

UILFPL NAPOLI E CAMPANIA

P.zza Mercato n. 62 cap 80133 Napoli
tel. 081206120 - 081203485
fax 081206629
cell. 3332442624
mail: annibaleuil@gmail.com
campania@uilfpl.it
napoli@uilfpl.it
pec: napoli.campania@pec.uilfpl.it

SETTORE POLIZIA LOCALE

I PRIMI 100
OPERATORI DELLA POLIZIA LOCALE DI NAPOLI
CI HANNO DATO FIDUCIA

Le prime 7 assemblee ci hanno dato un mandato chiaro: **CAMBIARE, CAMBIARE, CAMBIARE!!!**

Il sistema di gestione distorto e dispotico che per oltre 10 anni ha condizionato l'organizzazione ed il funzionamento del Corpo della Polizia Locale di Napoli, mortificandone le professionalità e riducendo all'osso i servizi resi alla città, **va cancellato!**

La libertà di scegliere o meno l'appartenenza ad un'organizzazione sindacale non può e non deve essere barattata con il rispetto dei diritti dei Lavoratori.

Turni e carichi di lavoro devono essere programmati ed equamente ripartiti fra il personale. A tutti devono essere garantite pari opportunità di crescita professionale. La concessione di licenze ed il rispetto delle tutele di legge non possono essere subordinati alla simpatia personale del Comandante di Reparto o, peggio ancora, al colore della tessera sindacale.

Garantiremo il rispetto di regole certe, uguali per tutti e non tollereremo più atteggiamenti intimidatori, come quelli registrati nelle ultime ore nei confronti dei Lavoratori che hanno scelto liberamente il cambiamento!

MAI PIU' TRASFERIMENTI PUNITIVI MASCHERATI DA ESIGENZE DI SERVIZIO!

I primi segnali sono in linea con gli impegni di rinnovamento assunti dal Direttore Generale e ci vedranno protagonisti del rilancio del Corpo della Polizia Locale del Comune di Napoli.

NOI IL CAMBIAMENTO LO GOVERNIAMO E NON LO SUBIAMO

Per noi i Lavoratori vengono prima di ogni cosa, sono tutti uguali e vanno tutti tutelati.

1 febbraio 2023

COMUNICATO AI LAVORATORI AORN A. CARDARELLI "SISTEMA INDENNITARIO CCNL 2019-2021"

Cari amici e compagni, il CCNL 2019-2021 Comparto Sanità ha previsto un nuovo sistema delle indennità che decorre dal 01.01.2023. Dalle competenze stipendiali del mese di febbraio 2023 in avanti verranno corrisposte al personale avente diritto gli importi relativi al suddetto nuovo sistema delle indennità

- INDENNITÀ DI TURNO FESTIVO (Art.106, c.4) L'indennità passa da giornaliera ad oraria: per ogni ora di servizio prestata in giornata festiva è previsto un compenso di € 2,55 lordi/ora;
- INDENNITÀ DI TURNO NOTTURNO (Art.10, c.3) L'indennità resta oraria ma per ogni ora di servizio prestata in periodo notturno (dalle 22:00 alle ore 06:00) il compenso passa a € 4,00 lordi/ora eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa
- INDENNITÀ DI TURNO (Art. 106, c.2) L'indennità resta giornaliera ed è corrisposta sia per il giorno montante che per quello smontante il turno notturno: per ogni giornata di servizio è previsto un compenso di € 2,07 lordi;
- INDENNITÀ PER L'OPERATIVITÀ IN PARTICOLARI SERVIZI/UO (Art.107, c.2) Scompaiono le indennità previste per i reparti di terapia intensiva e sub-intensiva, di sala operatoria, per i reparti di malattie infettive, per i reparti di nefrologia e dialisi ed è introdotta la nuova indennità per l'operatività in particolari UO/servizi. L'indennità resta giornaliera ed è corrisposta nella misura di € 5,00 per ogni giornata di servizio (€ 1,50 per il personale OTA). Il valore dell'indennità ed i destinatari possono essere elevati in sede di contrattazione integrativa
- INDENNITÀ DI PRONTA DISPONIBILITÀ (Art.44, c.7) L'Indennità passa da giornaliera ad oraria: per ogni ora di pronta disponibilità è previsto un compenso di € 1,80 lordi/ora, eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa

I commissari regionali UIL FPL AORN A. Cardarelli UIL FPL Napoli e Campania Donato Salvato Ciro Chietti i sub commissari Gianluca Luciano Patrizio Giannone

NOTIZIE *dal* TERRITORIO di Salerno

Legge di proposta popolare : Diritto alla Cura

La Regione dice sì alla proposta di legge ad iniziativa popolare Via libera della I Commissione consiliare permanente del Consiglio regionale della Campania (Affari Istituzionali), presieduta dal consigliere regionale Giuseppe Sommese, alla proposta di legge ad iniziativa popolare «Disposizioni per persone con gravi patologie disabilitanti», presentata dal Comitato Diritto alla Cura. La I Commissione ha valutato che il provvedimento rispetta i requisiti procedurali e di legittimità e ha espresso, all'unanimità, parere favorevole all'ammissibilità della proposta di legge, che sarà esaminata, nel merito, dalla V Commissione regionale Sanità e Sicurezza Sociale, presieduta dal consigliere regionale Vincenzo Alaia.

La proposta di legge popolare, la prima da più di 11 anni, ha raccolto oltre 11mila 395 firme, che sono state consegnate alla Regione lo scorso 10 gennaio.

Da quella data, secondo la normativa, la Regione ha 90 giorni di tempo per discutere ed eventualmente approvare la legge.

«È un primo passo importantissimo che ci auguriamo, a nome del Comitato Diritto alla Cura, del Progetto Sociale #iosononicolo e di tutti i firmatari, possa portare all'approvazione della proposta di legge di iniziativa popolare a tutela delle malattie gravi, gravissime e invalidanti di ordine neurologico, psichico e sensoriale, ponendo la Regione Campania all'avanguardia in Italia nella difesa dei più deboli – ha commentato Annarita Ruggiero, portavoce del Comitato Diritto alla Cura e referente del progetto sociale #iosononicolo - Sono sicura che, in sinergia con le istituzioni, con chi eroga servizi, riabilitazione e abilitazioni in tutti gli ambiti, si possa realizzare una presa in carico continuativa dinamica: "un Con Noi" prima del "Dopo di Noi", che accompagni e guidi le famiglie».

ASL Salerno-AVVISO STABILIZZAZIONE PERSONALE PRECARIO DEL "RUOLO SANITARIO E DEL RUOLO SOCIO-SANITARIO" LEGGE 30 DICEMBRE 2021 N. 234.

In ottemperanza a quanto prescritto dalla Direzione per la Tutela della Salute Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale, con note n. 364421 del 13/07/2022 e 7909 del 5/01/2023, si intende procedere alla ricognizione del personale precario area dirigenziale e comparto del "ruolo sanitario e del ruolo sociosanitario (ruolo tecnico per il solo personale del profilo professionale di OPERATORE SOCIO SANITARIO) attualmente in servizio e/o anche cessati, titolari di contratti di lavoro di dipendenza a tempo determinato, in possesso dei requisiti previsti dall'art. 1, comma 268, lettera B, della Legge n. 264 del 30/12/2021, come modificato dal comma 568, art. 1, Legge 22 dicembre 2022 n. 197 (legge di bilancio 2023), maturati alla data del 31 DICEMBRE 2022.

Possono presentare domanda i candidati che sono in possesso dei requisiti appresso precisati, nonché di tutti i requisiti previsti dalla normativa vigente per l'assunzione nello specifico profilo di interesse, inclusa l'iscrizione al relativo Albo o Ordine professionale qualora richiesto per l'esercizio della professione.

Saranno valutate le istanze pervenute entro la data di scadenza del presente Avviso e saranno ammessi i candidati in possesso dei requisiti prescritti.

1 - REQUISITI DI PARTECIPAZIONE : essere stato assunto/a a tempo determinato con procedure concorsuali (concorso, avviso pubblico) ivi incluse le selezioni di cui all'art. 2-ter del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, anche espletate da amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione; aver maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze di un Ente del Servizio Sanitario Nazionale, almeno 18 mesi di servizio, anche non continuativi, nel medesimo ruolo/profilo/categoria (per il Comparto) ovvero profilo/disciplina/area (per la Dirigenza) per il quale si presenta istanza di stabilizzazione, con esclusione di servizi prestati a tempo indeterminato; aver prestato il servizio di cui al punto precedente per almeno 6 mesi, nel periodo intercorrente tra il 31 gennaio 2020 e il 30 giugno 2022; E. aver prestato servizio presso la ASL Salerno per almeno un giorno nell'arco dei 18 mesi richiesti di cui al punto precedente che precede; non essere titolare di rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di pubblicazione del presente Avviso

Richiesta di acquisizione del terreno proprietà "Cuomo" da destinare a parcheggio gratuito per i dipendenti ospedalieri

Eboli, 9 Febbraio 2023 Al Sindaco del Comune di Eboli Alla Direzione Sanitaria

Oggetto: richiesta di acquisizione del terreno proprietà "Cuomo" da destinare a parcheggio gratuito per i dipendenti ospedalieri.

Questa Organizzazione Sindacale, in rappresentanza non solo dei propri iscritti, ma anche di tutti i dipendenti dell'Ospedale "Maria S.S. Addolorata" di Eboli, in considerazione che:

1) gli unici dipendenti Ospedalieri dell'ASL SA privi di un'area riservata e gratuita di parcheggio sono quelli di Eboli;

2) i circa 500 dipendenti dell'Ospedale, nonostante non tutti residenti, contribuiscono non poco all'economia di Eboli, versando nelle casse dei vari esercizi commerciali della Città migliaia di euro all'anno;

chiede alle SS.LL. in indirizzo di ricercare soluzioni condivise al fine di addivenire all'acquisizione del terreno indicato in oggetto da destinare a parcheggio riservato e gratuito per i dipendenti ospedalieri.

Sarebbe distintivo e, perché no, rispettoso nei confronti di lavoratori che hanno rischiato e rischiano la propria vita (si tralasciano le motivazioni, riteniamo note a tutti !) garantire la fattibilità di tale richiesta, motivata oltremodo dal fatto che la disponibilità degli stalli del parcheggio multipiano non sono assolutamente sufficienti a garantire la sosta a tutti i dipendenti impegnati nel turno antimeridiano e pomeridiano, visto il significativo flusso di pazienti 'esterni' quotidianamente presenti all'interno della Struttura sanitaria.

Nel rinnovare la disponibilità di questa Organizzazione Sindacale per una concreta e propulsiva collaborazione, si resta in attesa di urgente riscontro.

Il Segretario UILFPL Eboli Il Coordinatore Provinciale UIL Fp Salerno

Mancata apertura Reparto Oncologia e Stroke Unit P.O. di Polla -Incontro Urgente

AI Direttore Generale ASL SA Al Direttore Sanitario f.f. P.O. Polla

Purtroppo, a distanza ormai di diversi mesi, dobbiamo ancora una volta prendere atto che permane la criticità nel bacino di utenza che gravita intorno a codesto Presidio Ospedaliero.

Facendo seguito al Decreto n.63 del 29/07/2019 Regione Campania "Approvazione rete regionale emergenza Stroke", il nosocomio di Polla fu individuato come Ospedale di primo livello nel percorso Stroke.

Ricordiamo l'importanza di questa Unità, trattando esclusivamente accidenti cerebrovascolari urgenti (Tctus cerebrale e Emorragia cerebrale) e con un percorso ben preciso dove è determinante intervenire in modo rapido per evitare danni irreparabili.

Percorso Stroke mai nato, e che vede lo stesso reparto di Neurologia in forte sofferenza per la mancanza di medici. La stessa sorte sembra toccare anche al Reparto di Oncologia, rimanere un progetto su carta.

Di fatto, l'unica attività oncologica di cui il Presidio dispone è quella ambulatoriale, una volta a settimana.

Davvero molto lontane dalle esigenze di un territorio, come quello del Vallo di Diano, dove la patologia oncologica ha una Incidenza altissima e costringe i numerosi Pazienti a fare molti km per avere un'assistenza adeguata.Pertanto, sicuri di un riscontro positivo rimarchiamo l'importanza di un incontro urgente con la S.V., atteso che la problematica in essere è di notevole importanza.

Inoltre con la presente indirizzata per conoscenza, chiediamo anche ai Sindaci e al Direttore Generale un intervento autorevole, per dare dignità ad un territorio vasto che comprende anche la vicina regione Basilicata.

Tenendo anche in considerazione che altre branche specialistiche potrebbero rischiare un rallentamento per la grave e persistente carenza di personale.

La UIL FPL ormai da anni conduce battaglie a tutela dei cittadini e dei lavoratori, ai quali si rivolge un sentito ed infinito ringraziamento per la indiscussa professionalità e l'abnegazione mostrata, oltretutto utilizzati in turni massacranti in spregio a tutte le norme contrattuali.

Il Segretario Aziendale USL FPL P.0. Gianluca Viciconte Il Coordinatore Provinciale UIL FP Vito Sparano

Mancato riscontro a note sindacali

lì, 2 febbraio 2023 -Al Direttore Generale ASL Salerno Alla Direzione Sanitaria e Amministrativa DEA Eboli-Battipaglia-Roccadaspide

Fin dall'insediamento delle SS.LL. nelle rispettive funzioni, questa Organizzazione Sindacale, nel porgere preliminari ed istituzionali auspici per un sereno e proficuo mandato, ha da subito posto all'attenzione problematiche riguardanti non solo l'assistenza sanitaria, ma anche quelle relative al personale dipendente, alle carenze strutturali, al potenziamento ed efficientamento delle attrezzature. Ma, ad oggi, nessun riscontro, diretto o tramite modalità alternativa, è pervenuto da parte sia del Direttore Generale che della Direzione Sanitaria e Amministrativa del DEA EboliBattipaglia-Roccadaspide Le motivazioni di tale silenzio, in verità percepito in spregio alle 'sane relazioni' sindacali che devono intercorrere tra le componenti in campo, non sono note. Pertanto, al fine di notiziare e garantire non solo coloro che hanno delegato la scrivente O.S. a rappresentarli sui luoghi di lavoro, ma anche chi non lo ha fatto, si chiede l'immediato riscontro di tutte le missive indirizzate alle SS.LL. L'ulteriore, perseverante e il non rispettoso silenzio sarà sottoposto al vaglio della Segreteria Generale e/o Regionale della UIL FPL per una eventuale azione monitoria per comportamento antisindacale. Il Coordinatore Provinciale UIL FPL Vito Sparano

UILFPL NAPOLI E CAMPANIA

newsletter della UilFpl Napoli e Campania

Responsabile
NICOLA DI DOANNA
Segretario generale
UilFpl Napoli e Campania

Realizzato da
DONATO SALVATO
Segretario organizzativo
UilFpl Napoli e Campania

La nostra sede si trova a
Piazza Mercato, 62 - Napoli
tel: 081/206120

mail: campania@uilfpl.it
uilfplnapolicampania.it

Edizione 2 Febbraio 2023