

## L'editoriale della Segreteria

# Con il nostro impegno, coraggio e lavoro possiamo cambiare insieme le cose

**D**omenica 5 marzo è stato festeggiato il 73° anniversario della UIL, un momento importante per ricordare il passato ma soprattutto per guardare al futuro. 73 anni di storia, valori e battaglie al fianco delle persone ma con lo sguardo sempre al futuro.

Per celebrare l'evento lunedì 6 marzo si è tenuta un'iniziativa nella sede nazionale di via Lucullo a Roma con un confronto con i giovani e sul loro ruolo da protagonisti nella società del terzo millennio.

All'iniziativa hanno partecipato i giovani tra delegate, delegati, funzionarie, funzionari, ragazze e ragazzi vicini al mondo della nostra Organizzazione per festeggiare insieme.

Così simbolicamente si è data sostanza ad un percorso iniziato da molto tempo, e che nel concreto, ogni giorno realizza un vero protagonismo delle e dei giovani nell'Organizzazione, che per loro e attraverso di loro cerca nuove strade e si pone nuovi traguardi.

Il Segretario Generale Pierpaolo Bombardieri ci ha ricordato che essere il Sindacato delle Persone significa vivere tra le persone e farsi attraversare dai dubbi, dalle aspirazioni, dalle paure e dalle speranze.

Significa guardare lontano, immaginando e sperimentando tutte le traiettorie possibili, anche e soprattutto per le generazioni che verranno.

Per questo l'attivismo e il protagonismo delle e dei giovani è prezioso terreno da coltivare e far crescere.

“Siamo il Sindacato delle persone.

Ieri, oggi e domani eravamo, siamo e saremo qui per rivendicare i diritti delle lavoratrici, dei lavoratori, delle



pensionate, dei pensionati.”

Proprio per quello che siamo, persone che lavorano per una società inclusiva, una società delle persone in cui tutti universalmente devono avere uguali possibilità, non possiamo in questo Editoriale della Segreteria non ribadire il dolore e lo sdegno provato per lo sterminato naufragio di Crotone.

Non si hanno parole per quanto accaduto, non doveva accadere ne dovrà accadere mai più.

Siamo spesso inerti e incapaci di reagire fuorviati dai continui depistaggi della comunicazione di massa che ci bombarda, deviando la nostra attenzione che dovrebbe essere concentrata solo sulle migliaia di persone, per noi anonime, tutte con lo stesso volto di quelle che incontriamo ai semafori, che per un speranza di una vita migliore per loro e per i loro figli, rischiano quotidianamente di morire.

Non abbiamo le parole per esprimere il nostro sconcerto e la nostra rabbia e per non correre il rischio di essere ripetitivi lo evidenziamo riportando un articolo di un giornalista che ricalca i nostri sentimenti, con la speranza che ciò non accada più.

continua a pag. 2

*“vedo bare con l’indicazione di chi ci sta dentro, ma qui viene fuori la nostra difficoltà: non sappiamo chi ci sta dentro. C’imbattiamo nella più totale forma di morte: davanti a noi, sulle nostre coste, troviamo morte persone di cui ci è impossibile scoprire l’identità, non hanno nome, non hanno cognome, non hanno età, non hanno parenti.*

*Sono morte in nave e con la nave: la nave si sfracellava e loro con essa.*

*Morti dentro la nave, non sopra. Morti non visti. Non visibili.*

*Durante la traversata, ogni tanto, ma raramente, venivano fatti uscire dalla nave e fatti salire sulla tolda ma solo per respirare.*

*Nella nostra modernità le Capitanerie hanno degli strumenti per sentire se in una nave che sta arrivando in porto ci sono delle persone che non si vedono, che non camminano all’aria aperta, ma respirano nelle viscere dell’imbarcazione.*

*Della nave che s’è sfracellata sulle nostre coste gli strumenti dicevano “poche persone stanno dritte sulla tolda, un centinaio respirano dentro”.*

*Quel centinaio di persone muoiono da inesistenti, non visibili, neanche col binocolo.*

*Recuperando le salme, non si riesce a scoprire il loro nome, ma solo a vedere se sono maschi o femmine, e a ipotizzare quanti anni avevano.*

*Verranno sepolti così, maschi o femmine, di 8 o 22 anni.*

*Cioè, sull’epigrafe, M o F, 8 o 22.*

*E fin qui capisco.*

*Ma cosa vuol dire M 0? È un maschio di zero anni? Qualcuno che è morto prima di nascere? Qualcuno che non ha ancora vis-*

*suto un intero anno?*

*Chi l’ha imbarcato voleva che visse tutta la vita in un altro mondo, lontano dal suo mondo di persecuzione sofferenza, di fame, di guerra,*

*La sua vita è uno spezzone che non arriva nemmeno a 1, resta bloccato sullo 0.*

*Esprimere una catastrofe vuol dire renderla sopportabile, conviverci.*

*Ma le catastrofi come questa non sono esprimibili.*

*Non possiamo accettarle in pace”.*

Passiamo senza indugio agli argomenti di questo mese.



# all'interno

- Regioni e autonomie locali, entro il 1° aprile reinquadramento dei dipendenti in base al nuovo contratto **pag. 3**
- Pnrr: implementazione del fondo per le risorse decentrate senza vincoli di destinazione esclusiva - ulteriori implementi previsti dal CCNL **pag. 6**
- Una “tantum” dello 0,22% del monte salari 2018 alza la retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione **pag. 12**
- Graduatorie concorsuali degli enti locali, la Corte dei conti si “spacca” sulla durata biennale **pag. 15**
- Le novità per il personale della PA alla luce del Decreto PNRR-3 **pag. 18**
- Gli ultimi pareri Aran **pag. 20**
- Condizioni di accesso a opzione donna richieste all’atto della domanda **pag. 26**
- LE PAGINE DELLA POLIZIA LOCALE **pag. 32**
- Viminale, perentorio entro il 31 maggio il rendiconto delle multe 2022 anche se a zero
- La natura giuridica dei rifiuti abbandonati sulle strade e sulle aree pubbliche **pag. 34**
- Occupazione indebita di suolo pubblico, sindaco e prefetto possono far chiudere l’esercizio commerciale. **pag. 40**
- Si al passo carrabile davanti a una vetrina **pag. 44**
- Vendita prodotti artigianali su aree pubbliche senza autorizzazione **pag. 45**
- Il Gemelli si conferma miglior ospedale d’Italia: la classifica **pag. 51**
- L’Ocse spiega perché i conti dell’Italia sulla sanità non tornano **pag. 56**
- Incontro con la Regione Campania per determinazione indennità di Pronto Soccorso art.107 co.4 CCNL 219- 2021 **pag. 66**
- Diffida Revoca Disposizioni!!! (Stato di agitazione e assemblea permanente) **pag. 68**
- Notizie dal Territorio di Napoli **pag. 69**
- Notizie dal Territorio di Salerno **pag. 70**

# Regioni e autonomie locali, entro il 1° aprile reinquadramento dei dipendenti in base al nuovo contratto

**L**e amministrazioni locali e regionali devono dare corso entro il prossimo 1° aprile al reinquadramento dei propri dipendenti sulla base delle previsioni dettate dal contratto del 16 novembre 2022.

È questo il primo passaggio che gli enti devono effettuare per dare applicazione alle nuove regole dettate in materia di revisione dell'ordinamento professionale dal contratto del triennio 2019/2021.

Gli altri adempimenti sono costituiti dalla modifica dei profili professionali, dalla adozione delle nuove regole sulle progressioni verticali "speciali" che si possono effettuare entro la fine del 2025, dalla applicazione delle nuove regole sulle progressioni economiche o differenziali stipendiali.

Dalla revisione delle norme sugli incarichi di posizione organizzativa, che devono diventare di elevata qualificazione.

E, se non le hanno già adottate sulla base delle previsioni dettate dal DL 80/2021, alla adozione delle nuove regole sulle progressioni verticali "ordinarie".

A distanza di oltre 23 anni il contratto procede al nuovo inquadramento del personale dipendente del comparto regioni e autonomie locali.

Nel 1999 si è passati da 8 qualifiche funzionali a 4 categorie con due distinte posizioni di accesso nella B e nella D, quindi 4+2.

A partire dal 1° aprile si passa dalle 4 categorie e da due distinte posizioni di accesso che nel frattempo si sono limitate alla sola categoria B, a 4 aree.

Questo reinquadramento ha un carattere automatico: le regole sono dettate nella specifica tabella allegata al contratto, per cui esso deve essere fatto sulla base della

posizione in cui si è attualmente inquadrati.

Il contratto supera la differenziazione di posizioni di accesso nella categoria B tra l'inquadramento giuridico nella posizione 1 e quello nella posizione 3, per cui tutti i profili vanno inseriti nell'area senza distinzione di inquadramento.

Siamo in presenza di una scelta che ha una natura obbligatoria e il cui contenuto è predeterminato interamente dal contratto nazionale.

Di conseguenza non è necessario provvedere alla modifica e/o integrazione dei contratti individuali di lavoro, stante la previsione di carattere generale che il contenuto dei contratti modifica automaticamente i contratti individuali.

Non è necessaria una determinazione e, a maggior ragione, non è necessaria una deliberazione.

Per effetto della privatizzazione del rapporto di lavoro, non siamo nella sfera di applicazione del diritto amministrativo, ma del diritto del lavoro.

Lo strumento più idoneo è quindi costituito dalla adozione di un atto da parte del dirigente competente con i poteri e le capacità del privato datore di lavoro.

Appare opportuno dare comunicazione a tutti i dipendenti del nuovo inquadramento, anche in termini generali e non necessariamente in modo singolo e distinto.

Non è necessario che vi sia una accettazione da parte dei singoli dipendenti, trattandosi di un vincolo contrattuale.

Sulla base delle previsioni dettate dal contratto occorre dare comunicazione alle OO.SS. degli atti adottati.





# Progressioni verticali in deroga- parere Aran sull'utilizzo dello 0,55% del monte salari 2018 e le differenze e gli elementi comuni tra progressioni a regime e procedura transitoria

*ORIENTAMENTI ARAN APPLICATIVI* condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato

L'ultima tornata contrattuale del comparto degli enti locali, nel dare applicazione alle previsioni contenute nell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del Dlgs 165/2001, ha introdotto (articolo 13, comma 6) che disciplina le progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria, quest'ultima riproposta pedissequamente dall'articolo 15 del medesimo contratto.

In particolare, viene prevista la possibilità di effettuare, fino al 31 dicembre 2025, le progressioni tra le aree anche di coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.

In caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza.

Nel caso di progressione tra le aree, quindi, qual è il consumo di budget da imputare allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018?

Lo stipendio tabellare da prendere come base di calcolo è quello indicato in tabella G allegato al contratto del 16 novembre 2022 a cui si aggiunge la tredicesima mensilità.

Insomma, non si tiene conto delle eventuali progressioni orizzontali/differenziali stipendiali.

Così, ad esempio, il costo per il passaggio dall'area degli operatori esperti a quella degli istruttori sarà pari a:

costo area istruttori =  $23.175,61 (21.392,87/12 \times 13) + 52,08 (4,34 \times 12) = 23.227,69$  euro

costo operatore esperto:  $20.620,72 (19.034,51/12 \times 13) + 44,76 (3,73 \times 12) = 20.665,48$  costo progressione:  $23.227,69 - 20.665,48 = 2.562,21$  euro.

I requisiti di accesso, i criteri di selezione, le relazioni sindacali e le modalità di finanziamento sono elementi che differenziano le progressioni verticali «a regime» e quelle previste per il «periodo transitorio».

L'Aran fornisce poi un quadro di sintesi delle differenze e degli elementi comuni tra le progressioni tra le aree a regime e quelle con la procedura transitoria

## DIFFERENZE

**La prima differenza concerne i requisiti:** nella procedura transitoria (fino al 31/12/2025), i requisiti sono quelli della tabella di C di Corrispondenza allegata al CCNL (titolo di studio + esperienza), che dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza; nella procedura a regime, i requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001.

**La seconda differenza riguarda i criteri selettivi:** nella procedura transitoria, i criteri sono quelli previsti dall'art. 13, comma 7, del CCNL 16 novembre 2022 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) e ciascuno di tali criteri deve avere un peso non inferiore al 20%; nella procedura a regime, i criteri sono quelli previsti dall'art. 15 del medesimo CCNL e dal nuovo art. 52, comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001 (valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio, titoli o competenze professionali, titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, numero e tipologia degli incarichi rivestiti).

**La terza differenza riguarda le relazioni sindacali:** nella procedura transitoria, i criteri più specifici che declinano i criteri generali stabiliti dal contratto, nonché i pesi loro attribuiti, sono definiti dalle amministrazioni previo confronto con i sindacati; nella proce-



dura a regime, non è previsto il previo confronto con i sindacati sui criteri.

**La quarta differenza riguarda il finanziamento:**

le progressioni tra le aree effettuate con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltretutto dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali. Si ricorda che l'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni tra le aree, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. Le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni tra le aree.

**ELEMENTI COMUNI**

In entrambi i casi:

- vi è una procedura che prevede: un bando, una istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale

sono individuati coloro che conseguono la progressione nella nuova area;

- la progressione deve essere prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO);
- occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA.

Tale risposta, condivisa con la Ragioneria Generale dello Stato e il Dipartimento della Funzione Pubblica va letta in concomitanza con l'art. 13 comma 8 del CCNL 16/11/2022 che afferma: "Le progressioni di cui al comma 6, (...) sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL".

Sintesi: quell'"anche", non può che voler dire che c'è un budget, pari allo 0,55% del m.s. 2018, che costituisce una sorta di somma extra rispetto alle ordinarie capacità assunzionali.

Leggendo il parere dell'Agenzia, se usi questo extra, non devi rispettare la regola del 50% dell'accesso dall'esterno.

Quando, invece, usi le tue capacità ordinarie, allora la devi rispettare.

## Incentivo in busta paga alternativo a Quota 103: come si richiede?

Per utilizzare la versione 2023 del Bonus Maroni – incentivo erogato su domanda a chi decide di restare al lavoro pur avendo maturato la Quota 103, facendosi versare in busta paga i relativi contributi previdenziali – bisogna attendere un decreto attuativo, che era atteso per fine gennaio.

In base a quanto prevede il comma 287 della Manovra

(legge 197/2022), «le modalità di attuazione del comma 286 sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali».

Quando uscirà, saranno chiare le procedure per i lavoratori che intendono esercitare questa opzione.

La norma prevede che chi matura i requisiti per la Quota 103 può rinunciare all'accredito per fini pensionistici della quota dei contributi a proprio carico.

Dal canto suo, il datore di lavoro verserà la propria quota ma non avrà più l'obbligo di effettuare la trattenuta al lavoratore per quella di competenza del dipendente.

Pertanto, la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore qualora venga esercitata la facoltà di cui al comma 286 (incentivo al posto della pensione) è corrisposta interamente al lavoratore, che vede aumentare il proprio stipendio netto (ma si ritroverà meno contributi per la pensione).

# Pnrr: implementazione del fondo per le risorse decentrate senza vincoli di destinazione esclusiva - ulteriori implementi previsti dal CCNL

**G**li enti locali che sono destinatari dei finanziamenti Pnrr possono aumentare fino al 2026 la quota variabile dei fondi per le risorse decentrate del personale dipendente, degli incaricati di elevate qualificazioni e dei dirigenti entro il tetto massimo del 5% della parte stabile certificata dell'anno 2016.

È questa una delle novità di maggiore rilievo dettate dal Dl 13/2023 per il rafforzamento della capacità amministrativa degli enti locali, cui si aggiungono gli ampliamenti nella nomina e utilizzazione di dirigenti a tempo determinato e l'inserimento dei dirigenti fino al 2026 nell'ambito dei destinatari della incentivazione di funzioni tecniche.

L'utilizzazione di questa possibilità è subordinata alla attestazione che l'ente sia impegnato nell'attuazione di progetti Pnrr, che quindi devono essere stati acquisiti, ma non c'è alcun vincolo di destinazione esclusiva o prevalente alla incentivazione del personale impegnato nello svolgimento di queste attività.

Le singole amministrazioni devono in primo luogo verificare se sono in possesso dei 4 requisiti che consentono l'utilizzazione della possibilità di implementazione del fondo. Possibilità che ricordiamo si aggiunge alle previsioni contrattuali, per cui il fondo deve essere incrementato di 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018, della differenza per sostenere il maggior costo delle progressioni economiche, per l'aumento del numero dei dipendenti in servizio rispetto al 2018, della differenza di trattamento economico tra i dipendenti inquadrati giuridicamente in B3 rispetto ai B1 e quelli inquadrati in D3 rispetto ai D1, nonché fino allo 0,22% del monte salari 2018 con destinazione la parte variabile e, per le posizioni organizzative, le somme che finanziano la retribuzione di risultato.

Tutti questi aumenti devono essere finanziati nel bilancio preventivo, sono compresi nella spesa del personale di cui all'articolo 33 del Dl 34/2019, cioè quelle che ser-

ve a calcolare le capacità assunzionali, e vanno in deroga al tetto del salario accessorio del 2016.

I 4 requisiti richiesti sono i seguenti e devono essere posseduti tutti con riferimento all'anno precedente, quindi per il 2023 devono essere posseduti nell'anno 2022: avere rispettato il vincolo dell'equilibrio di bilancio, avere una incidenza del complesso del salario accessorio non superiore allo 8% della spesa del personale, avere rispettato gli obblighi dettati sul debito commerciale residuo e sui tempi di pagamento, avere approvato il conto consuntivo entro il termine previsto dal legislatore, cioè entro il 30 aprile.

L'opportunità è utilizzabile fino all'anno 2026 ed essendo le risorse destinate alla parte variabile vanno riconfermate con deliberazione, anche con modifiche, per ognuno di questi anni e non è precluso alle amministrazioni che non rispettano i vincoli dettati dalla normativa per il 2023 di dare corso all'utilizzo dell'istituto nel 2024 o a partire dal prossimo anno.

Una volta verificato il rispetto di questi parametri e accertata la volontà dell'ente di volere dare corso all'utilizzazione della possibilità offerta dall'articolo 8 del Dl 13/2022, si deve adottare una deliberazione della giunta nell'ambito delle risorse stanziare in bilancio preventivo con la indicazione della misura degli aumenti.

Queste risorse vanno inserite nella parte variabile del fondo dei dipendenti, quindi sono utilizzabili per il finanziamento di tutte le indennità, mentre non possono finanziare i differenziali stipendiali.

Esse possono essere previste anche per implementare i fondi dei dirigenti e delle posizioni organizzative ovvero, dal prossimo 1 aprile, delle elevate qualificazioni.

In conseguenza del vincolo per cui sono risorse di parte variabile esse non possono finanziare l'aumento della retribuzione di posizione, anche per la istituzione di nuove posizioni, ma solamente le indennità di risultato.



# STOP ALLA PENALIZZAZIONE DEI LAVORATORI DEL SETTORE PUBBLICO

- Dal 2011 è stato differito il Trattamento di Fine Rapporto che ancora oggi ai dipendenti pubblici viene erogato dopo 2 anni, che possono diventare addirittura 7
- Dal 2009 c'è stato il blocco della contrattazione durato fino al 2018
- Nel settore pubblico ai lavoratori non si applica la detassazione della contrattazione di secondo livello
- I dipendenti pubblici possono avere l'anticipo del TFR solo con prestito bancario pagando un tasso dell'1.50%
- Assenza per malattia (Legge 133/08): dal 25 giugno 2008 decurtazione sullo stipendio nei primi 10 giorni

È ora di dire **BASTA**

Chiediamo al Governo e a tutto il Parlamento di porre fine a queste ingiustizie!



# Risorse adeguate per i contratti e stop penalizzazione ai lavoratori pubblici

Roma 4 marzo 2023

Si è svolto il primo incontro tra i sindacati e il Ministro della Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo. Il confronto non ha portato risultati.

Siamo andati a Palazzo Vidoni per parlare di problemi urgenti e drammatici.

Uno su tutti, l'impovertimento dei lavoratori a causa dell'inflazione a due cifre e del blocco dei salari.

Sappiamo che il problema riguarda l'intero mondo del lavoro.

Ma per i dipendenti pubblici la situazione è più grave perché i finanziamenti per i rinnovi contrattuali dipendono dalle scelte del governo quando presenta la legge di bilancio.

Se salta un anno, non c'è possibilità di rimediare in corso d'opera.

Non è il mercato a decidere l'andamento dei salari nella P.A., ma la politica.

Quindi, se l'inflazione viaggia costantemente sopra al 10% (quella reale è anche superiore) e nella legge di bilancio non sono previste risorse, il potere d'acquisto delle retribuzioni dei pubblici dipendenti è letteralmente falciato dallo stratosferico aumento del costo della vita.

Perciò abbiamo detto al ministro che la situazione richiede azioni politiche concrete.

Ma il ministro ha risposto picche su tutto trincerandosi dietro il solito ritornello: non ci sono soldi.

Ma un ministro che non riesce a battersi per il proprio dicastero è un'anatra zoppa.

Che ci sia o che non ci sia non fa alcuna differenza.

Tuttavia Zangrillo c'è.

Ora, bisogna riconoscere che ha sempre avuto parole positive per i lavoratori pubblici.

Ma se alle parole non seguono i fatti o ci prende in giro - ma non crediamo che sia così - oppure è stato insediato a Palazzo Vidoni perché non è un politico e finita la legislatura tornerà a fare il manager.

In pratica decidono altri per lui.

Il nostro CCNL è scaduto da più di un anno, quando l'inflazione su base annua era calcolata al 3,9%.

Perciò il sindacato ha bisogno di un interlocutore vero.

Noi chiediamo che si ritorni a parlare di livelli retributivi, di formazione, di precariato, di cambiare regole assurde come i ritardi sul TFR o la tassa sulle malattie.

Questi oggi sono i temi che intendiamo mettere al centro del confronto politico con nostro il datore di lavoro.

Tra qualche settimana il governo presenterà il Documento di Economia e Finanza.

Abbiamo chiesto al ministro l'impegno a far sì che quel documento contenga dei chiari segnali di inversione di tendenza.

A cominciare dalla previsione di spesa relativa ai finanziamenti per i rinnovi contrattuali 2022-2024.

Se il Ministro Zangrillo non è un'anatra zoppa ha l'occasione per dimostrarlo e spiccare il volo.

Domenico Proietti Sandro Colombi Commissario straordinario UIL FPL Segretario generale UIL PA

## Enti non virtuosi: le spese di personale etero finanziate sono neutre ai fini delle facoltà assunzionali

Gli enti non virtuosi sono tenuti, anno per anno, a ridurre il rapporto tra spesa di personale e media triennale delle entrate di parte corrente al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità.

La Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Sicilia, con delibera 15.3.2023, n. 89, ha ri-

tenuto che se la finalità del legislatore, è quella di evitare che un ente pubblico, che ha costruito i propri equilibri di bilancio nel rispetto dei limiti suddetti, possa, inopinatamente pregiudicarli attraverso ingiustificati incrementi di spesa del personale, questo rischio non sussiste nella fattispecie in cui la stessa non grava sul bilancio dell'ente, in quanto spesa finanziata da altri soggetti pubblici o privati.

Sicché, Siamo in presenza, dunque, in tale fattispecie, di una spesa 'neutra' per gli equilibri di bilancio dell'ente destinatario, che, invece, rileverà, in termini di limite di spesa di personale, in quella dell'ente pubblico finanziatore (cfr. deliberazione Sezione di controllo per la Lombardia n.111/2012/PAR).

# L'obbligo degli accordi individuali per tutti per lo Smart working

**A**nche per il datore di lavoro pubblico è in vigore fino al 30 giugno prossimo il dovere di assicurare lo smart working ai lavoratori affetti da particolari patologie, con una differenza di rilievo rispetto al privato, quella cioè di dover sottoscrivere l'accordo individuale. Il Milleproroghe torna a dividere le strade tra pubblico e privato.

Il diritto al lavoro agile per i genitori di figli under 14 è un diritto che può essere fatto valere solo dai dipendenti del settore privato, previsto dall'articolo 90 del decreto Rilancio (Dl 34/2020), ora prorogato nei contenuti fino al 30 giugno 2023.

Quindi lo stesso diritto non può essere fatto valere dai dipendenti del settore pubblico.

La disposizione garantisce il medesimo diritto al lavoro agile anche ai lavoratori più esposti al rischio di contagio dal Covid, sempre nel settore privato e sempre senza accordo.

Le tutele dei lavoratori fragili viaggiano perciò fino al 30 giugno su due binari: quello tracciato dalla legge di Bilancio 2023 per i lavoratori con patologie più gravi, e quello dell'articolo 90 del decreto Rilancio.

Il primo è rivolto ai lavoratori pubblici e privati, e impone ai datori di lavoro di assicurare il lavoro agile ai lavoratori affetti dalle patologie indicate nel decreto del ministero della Salute del 4 febbraio 2022.

Il secondo, che si sovrappone parzialmente al primo, riconosce il medesimo diritto ai lavoratori fragili del privato, anche in assenza di accordo individuale.

Va ricordato che l'obbligo dell'accordo individuale accompagna il pubblico impiego dal 15 ottobre 2021, cioè dai tempi del rientro in servizio dopo la pandemia, insieme al vincolo della prevalenza della prestazione lavorativa resa in presenza rispetto a quella resa a distanza.

Vincolo che compare tra le condizionalità e i fattori che abilitano l'applicazione del modello organizzativo elencati nel decreto attuativo del Dl 80/2021, che ha defi-

nito i contenuti della sottosezione riferita al lavoro agile nel Piao.

Nel pubblico impiego quindi, la coda delle disposizioni emergenziali riferite al lavoro agile abbraccia soltanto i lavoratori fragili, che potranno vantare fino al 30 giugno il diritto allo smart working integrale, senza il vincolo della prevalenza della prestazione lavorativa resa in presenza, a condizione che l'attività si presti a essere resa a distanza.

Le uniche pedine che possono essere mosse dal dirigente pubblico sono quelle che consentono di riconoscere lo smart working integrale, dove questo protegge la salute dei lavoratori molto fragili e dove questa soluzione sia percorribile perchè le mansioni svolte dal lavoratore lo consentono.

In caso contrario, va provata la soluzione dell'adibizione del dipendente a una diversa mansione.

Se questa opzione non è percorribile, l'assenza non può più essere esclusa dal comparto dove giustificata dal certificato medico.

Per tutti i dipendenti, anche nella Pa, continuano ad applicarsi i contenuti della legge 81/2017 e la disciplina contrattuale che non riconoscono un diritto al lavoro agile ma garantiscono corsie preferenziali, nel riconoscimento di questa modalità della prestazione - se attivata negli uffici - a particolari categorie di lavoratori (ad esempio genitori di figli under 12 o disabili gravi e lavoratori con disabilità gravi).

Queste corsie preferenziali possono essere percorse solo se l'amministrazione è in grado di dimostrare di poter centrare l'obiettivo del valore pubblico, vale a dire un modo di lavorare nuovo che produca un efficientamento e che rispetti il vincolo della prevalenza della prestazione lavorativa resa in presenza.

# Lo Stato è il peggior datore di lavoro del Paese.

Si è svolto il 27 febbraio c.a. all'Hotel Quirinale, il Convegno promosso dalla UIL FPL, UIL Scuola RUA e UILPA "Stop alla penalizzazione dei lavoratori del settore pubblico - Subito il TFS/TFR e la detassazione della contrattazione di secondo livello ai lavoratori pubblici".

Sono intervenuti Domenico Proietti, Giuseppe D'Aprile, Attilio Bombardieri, Sandro Colombi, Debora Seracchiani, Federico Mollicone, Davide Aiello, Antonio Naddeo, Albino Angelillo e ha concluso i lavori Pierpaolo Bombardieri.

Le tre federazioni del settore pubblico della UIL-la UIL FPL, la UIL Scuola RUA e la UILPA-con il Convegno di oggi vogliono porre al centro dell'attenzione la necessità di tornare a valorizzare il lavoro pubblico.

Il lavoro pubblico negli ultimi 15 anni ha subito una costante e pesante penalizzazione da parte di tutti i governi che si sono succeduti alla guida del Paese.

Possiamo affermare senza ombra di dubbio che oggi lo Stato italiano è il peggior datore di lavoro del nostro Paese.

Dal 2011 è stato differito il Trattamento di Fine Rapporto che ancora oggi ai dipendenti pubblici viene erogato dopo 2 anni, che possono diventare addirittura 7 con la pensione anticipata. Con l'allungamento delle tempistiche si è ottenuto un risparmio di 3.023 miliardi totali per l'erario, a carico dei lavoratori del pubblico impiego. Dal 2009 c'è stato il blocco della contrattazione che è durato fino al 2018.

Se pensiamo che i salari dei lavoratori della P.A. hanno perso 10,4 punti di Ipca (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi Ue), ci rendiamo conto che ciò che servirebbe è un finanziamento la cui cifra dovrebbe essere compresa tra i 7 e gli 11 miliardi nel triennio, perché si parli di dignità e giustizia.

Gli stipendi dei lavoratori pubblici, infatti, sono tornati ai livelli del 2001.

Nella P.A. la variazione è stata nulla in 14 anni ed è scesa dell'1,8% dal 2009 (-1,7% nel settore istituzionale).

Dal 2009 ad oggi lo Stato ha risparmiato oltre 13 miliardi, per il costo degli stipendi, per il blocco del turnover e il mancato rinnovo contrattuale; il personale in 7 anni è diminuito di oltre 302 mila unità. Il "costo del risparmio" per lo Stato non può continuare a pesare sul pubblico impiego.

Nel settore pubblico ai lavoratori non si applica la detassazione della contrattazione di secondo livello prevista invece per quello privato.

Dal 2014 sono state tagliate le agibilità sindacali.

Fino al dicembre 2017, i Fondi pensione dei lavoratori



pubblici erano esclusi dalla fiscalità incentivante per le prestazioni erogate.

Dal 1° febbraio 2023, i dipendenti pubblici – di cui, tra l'altro, solo una minima parte – possono accedere all'anticipo del Tfr con un prestito bancario, sul quale però devono pagare un tasso di interesse dell'1.50%.

È ora di dire basta a questo stato di cose discriminante e iniquo e chiediamo al Governo e a tutto il Parlamento di porre fine a queste ingiustizie.



## Avvio trattativa Contratto Integrativo Nazionale dei Segretari Comunali e Provinciali

Si è svolto nella mattinata del 1 marzo 2023, il primo incontro di avvio della trattativa per il contratto nazionale.

La Uil fpl, rappresentata dal Coordinatore nazionale dei segretari comunali e provinciali, ha evidenziato la necessità di un contratto integrativo nazionale per la categoria, considerata la totale assenza a tutt'oggi di una contrattazione di secondo livello che ha pertanto visto la nascita di variegati contratti integrativi regionali, sottoscritti per lo più oltre vent'anni fa.

Oggi, riteniamo ancor più importante l'obbligo di questa contrattazione anche alla luce dell'ultimo contratto sottoscritto.

Con l'occasione abbiamo rappresentato la mobilitazione della Uil avviata con il convegno organizzato il giorno 28 febbraio u.s., finalizzata a bloccare le penalizzazioni per le lavoratrici e lavoratori pubblici come l'indebita detenzione del trattamento di fine rapporto pagato anni dopo la data di quiescenza, nonostante trattasi di salario differito, una penalizzazione che colpisce in maniera particolarmente significativa anche la categoria dei Segretari comunali e provinciali.

I temi segnalati nel nostro intervento riguardano la questione della carenza di Segretari nei piccoli comuni e la difficoltà degli stessi di svolgere il proprio ruolo, aggravata dal particolare momento che vede arrivare nelle casse degli Enti, ingenti risorse del PNRR per le quali la gestione, soprattutto per quelle realtà di piccolissime dimensioni, riguarda principalmente la capacità di far rispettare le normative in materia.

Abbiamo rappresentato inoltre la necessità di riconoscere il rimborso delle spese per l'utilizzo del mezzo proprio nello spostamento del Segretario tra sedi nelle quali si trova a garantire la supplenza o la reggenza.

Insieme alle altre OO SS. presenti al tavolo, abbiamo evidenziato il necessario superamento del tetto del 50% per l'aumento della retribuzione di posizione.

La controparte Datoriale ha evidenziato attenzione ai temi trattati nell'ottica di una valorizzazione dell'importante ruolo che riveste il Segretario comunale e provinciale.

Attendiamo fiduciosi di affrontare nel dettaglio le tematiche esposte nel corso dei prossimi incontri.

Nel frattempo, la Uil fpl, congiuntamente con la FP CGIL e CISL FP, si è impegnata a presentare una piattaforma nella quale saranno declinati, nel dettaglio, i punti trattati.

## Inversione probatoria per il danno da superlavoro

Il danno da cosiddetto «superlavoro» si realizza quando il lavoratore è sottoposto per molti anni a turni e orari «particolarmente intensi e prolungati, ben al di sopra della normalità».

Ricorrendo queste condizioni, viene in rilievo la responsabilità contrattuale del datore di lavoro in base all'articolo 2087 del Codice civile, il quale impone di adottare tutte le misure che, secondo le comuni tecniche di sicurezza, sono idonee a preservare l'integrità psico-fisica dei lavoratori in un dato ambiente.

La norma ricomprende tutti quegli eventi non disciplinati da una specifica normativa contro gli infortuni sul lavoro, tra cui l'evento invalidante che il lavoratore ha patito per la protratta esposizione a turni di lavoro «eccedenti la tollerabilità».

Questi principi sono stati affermati dalla Cassazione (ordinanza 6008/2023) in continuità con un recentissimo indirizzo secondo cui, ai fini della domanda risarcitoria da superlavoro, basta che il lavoratore allegghi di essere stato sottoposto a prestazioni oltre la soglia della tollerabilità e provi il nesso causale con l'infortunio.

In tal caso, per escludere la sua responsabilità ex articolo 2087 il datore è chiamato a dimostrare che i carichi di lavoro erano congrui e rientravano nella norma, o che una causa diversa recideva il nesso causale con il rapporto di lavoro.

La Cassazione afferma che, al fine di poter suffragare una richiesta risarcitoria collegata alla imposizione per anni di condizioni intollerabili di lavoro, il dipendente si deve limitare all'allegazione dell'evento dannoso sofferto.

L'onere della prova si inverte, in questo caso, ed è il datore a dover dimostrare di avere adottato ogni cautela per impedire l'evento dannoso.

La dimostrazione del protratto svolgimento di attività oltre la normale soglia di tollerabilità sul piano dei turni di lavoro è sufficiente per dare conferma di un ambiente di lavoro nocivo e ricollegarvi la responsabilità datoriale per l'infarto da cui il medico è stato colpito.

# La UIL e la UIL FPL continuano la mobilitazione sulla autonomia differenziata



Lunedì 27 febbraio presso la Stazione Marittima di Napoli, si è tenuta la manifestazione dal titolo “Autonomia differenziata – La Sanità nel Mezzogiorno: quale futuro?” alla quale hanno partecipato Giovanni Sgambati, segretario generale della UIL Campania, Nicola Di Donna, segretario generale della UIL FPL Campania, Domenico Proietti, commissario della UIL Fpl nazionale, Gaetano Manfredi, sindaco di Napoli, Vincenzo De Luca, presidente della Regione Campania, con le conclusioni affidate a Pierpaolo Bombardieri, segretario generale della UIL.

“Il nostro Paese corre già a due velocità, con un gap mai sanato tra Nord e Sud sia dal punto di vista economico ed occupazionale che dal punto di vista dei servizi e delle infrastrutture” afferma Giovanni Sgambati, segretario generale della UIL Campania.

“Con l'autonomia differenziata, si vanno ad acuire quelle differenze e disuguaglianze già esistenti in settori importantissimi come la sanità, la scuola, i trasporti, le politiche energetiche e i contratti di lavoro. Il nostro Paese ha bisogno di coesione e per questi settori, che sono anche diritti fondamentali dei nostri cittadini e lavoratori, sono necessarie decisioni nazionali per non aggravare le disparità già esistenti.”

“Noi siamo la UIL e respingiamo queste differenziazioni che creano nuove e più profonde disuguaglianze, noi vogliamo un paese più unito, più inclusivo, più giusto e più solidale”. Afferma Nicola Di Donna segretario generale Uil Fpl Napoli e Campania.

“Al Governo Nazionale chiediamo prioritariamente di provvedere alla stabilizzazione del personale precario assunto sia nel periodo della pandemia che precedentemente .

Al Presidente De Luca , presente a questo consesso chiediamo di stabilizzare i lavoratori con i contratti flessibili siano essi amministrativi , assistenti o operatori sociali , ostetriche, psicologi , informatici etc.

Questi lavoratori hanno anche loro contribuito restando sul campo di battaglia, durante il periodo Covid.

Non possiamo dimenticarli e lasciarli per strada rinunciando alla professionalità non riconoscendo il sacrificio e l'abnegazione che hanno dato.

Contemporaneamente richiamiamo l'attenzione sulla sicurezza degli operatori nei pronto soccorso e sulle ambulanze. Basta con queste aggressioni.

E' venuta l'ora di dare agli operatori della sanità la nomina di pubblico ufficiale e mettere in campo ogni azione per garantire loro sicurezza” conclude Di Donna.

Nelle conclusioni il Segretario Generale della Uil Pierpaolo Bombardieri ribadisce con forza che il Governo non affronta le disuguaglianze. Prima della autonomia le priorità sono Sanità, Lavoro e Sviluppo.

“Sull'autonomia - ha spiegato Bombardieri - non c'è mai stato un confronto con il Governo, così come con il Pnrr, nonostante gli impegni di tutti a confrontarsi con la parti sociali e sappiamo i ritardi che rischiamo di registrare sulle Regioni e con i Comuni.

Ci sono due tavoli aperti e due confronti iniziati, si cui uno sulla sicurezza ma dopo il primo tavolo non abbiamo avuto più notizie e vorrei ricordare che le persone continuano a morire e chiediamo interventi che siano in grado di cambiare le cose.

Il secondo è il tavolo aperto sulla previdenza, che partiva da un'emergenza, che era quella di Opzione donna.

Chiediamo al Governo di dare risposte e certezze. Ci aspettiamo un confronto ma dopo quei grandi confronti non abbiamo avuto fatti concreti”.

Bombardieri sottolinea anche che “ Mentre si discute i salari dei lavoratori hanno perso il 10% del potere d'acquisto.

Poi c'è la questione del lavoro che manca, il lavoro delle aziende che rischiano di chiudere e il lavoro povero di quattro milioni di lavoratori che non superano i 12mila euro di reddito annuo.

Non si parla delle disuguaglianze del Paese e di come possono essere superate.

Questo per noi è il problema, prima di parlare di autonomia differenziata dobbiamo recuperare le condizioni della sanità, del lavoro e dello sviluppo nel Mezzogiorno. Sul decreto ci sembra che sia stato esautorato il Parlamento attraverso la definizione del Lep, questo per noi solleva un grande problema dal punto di vista Costituzionale.

Speriamo ci sia la volontà a confrontarsi con le parti sociali.

Da questo punto di vista il Governo nell'ultimo periodo lo abbiamo visto poco e quando lo abbiamo visto abbiamo fatto delle grandi riunioni oceaniche, con tante parole e pochi fatti concreti”.

# Una “tantum” dello 0,22% del monte salari 2018 alza la retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione

L’Aran con il parere protocollo n. 1832/2023 fornisce gli atti chiari in merito all’utilizzo dello 0,22%.

Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall’articolo 3, comma 2, del decreto legge 80/2021 (superamento dei limiti di spesa per il trattamento accessorio, compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica), non sono sottoposte al limite previste dall’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 75/2017.

La disposizione contrattuale stabilisce che gli enti destinano tale incremento ripartendolo in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all’anno 2021 delle risorse del fondo delle risorse decentrate e dello stanziamento degli incaricati di EQ.

Su quest’ultimo aspetto di recente l’Aran ha avuto modo di chiarire che l’ente nel procedere al riproporzionamento dell’eventuale incremento previsto dal comma 3, deve prendere in considerazione il fondo delle risorse decentrate nella sua interezza (parte stabile e parte variabile) senza depurarlo da eventuali compensi per specifiche disposizioni di legge (parere protocollo entrata n. 15611 del 25 novembre 2022).

Per l’Agenzia, la formulazione letterale della disposizione, consente di affermare che l’incremento di natura variabile previsto dall’articolo 79, comma 3, del contratto del 16 novembre 2022 decorre dall’anno 2022 e può essere reiterato anche negli anni successivi, nella misura massima prevista, in relazione alle disponibilità di bilancio.

Questo chiarimento è particolarmente importante visto i vari dubbi interpretativi che hanno assillato gli operatori degli enti locali fino a ora.

Si chiarisce inoltre che l’incremento «una tantum» previsto dal comma 5 del citato articolo 79 si applica anche per lo stanziamento delle posizioni organizzative/EQ, ma unicamente a titolo di retribuzione di risultato.

## Parere n. 93/2023 Nuovo codice di comportamento dei dipendenti Pubblici - Parere non favorevole - Richiesta chiarimenti

Il Consiglio di Stato ha espresso il parere previsto sullo schema di DPR recante modifiche al “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici” DPR 62/2013.

I giudici amministrativi, esprimono importanti riserve in merito tra le quali si evidenzia, quelle riferibili all’area dei doveri concernenti la tutela dell’immagine della pubblica amministrazione, in relazione “all’utilizzo delle nuove tecnologie, mezzi di informazione, social media. rilevando una indeterminata delle condotte sanzionabili favorita anche dall’utilizzo di espressioni linguistiche molte delle quali tratte dal linguaggio tecnico e lasciate prive di definizioni atte a esplicitarne il significato”.

Eguale, esprimono perplessità in relazione alle regole di condotta in materia di rispetto dell’ambiente, per le quali sarebbe opportuno fare “un’analisi che dia conto degli sprechi intervenuti nelle risorse e nei materiali e di quanto essi siano addebitabili a comportamenti individuali anziché a carenze di sistema ed al regime di finanziamento in consolidamento di bilancio (che, notoriamente, contraddice la raggiungibilità di standard ambientali virtuosi in assenza di investimenti nelle strutture fisiche della stessa p.a.)”



# Piao da adottare entro il 30 maggio per non bloccare le assunzioni

**P**er tutti gli enti locali il termine per l'approvazione del Piao è fissato al 30 maggio prossimo.

Lo afferma chiaramente l'Anci nel Quaderno Operativo n. 37 per guidare le amministrazioni nella redazione e approvazione del Piano.

Sono ormai due anni che si sente parlare di questo documento, che dovrebbe semplificare e rendere meno burocratica la programmazione strategica degli enti.

L'Associazione fornisce anche interessanti elementi interpretativi sulle questioni più delicate, come il rapporto tra il Piao e il Dup.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale va allegato al Dup come richiesto dalla normativa e poi va riproposto nel Piao.

Nel documento di programmazione sono già contenute le scelte sulla macro-organizzazione dell'ente e le poste di bilancio necessarie per attuarle, nel rispetto dei vincoli normativi.

Il Piao quindi deve fornire il dettaglio delle figure professionali necessarie per soddisfare il fabbisogno di personale già approvato nel Dup.

Il Piao non è un piano da approvare per stralci o a formazione progressiva.

In compenso è possibile approvare un Piao provvisorio



– ma sempre caratterizzato dalla sua unicità – coerente con gli strumenti già adottati negli strumenti di programmazione finanziaria vigenti all'atto di sua formazione.

E questo è in linea con quanto affermato dalla Corte dei conti della Sicilia con la delibera n. 48/2023 e con la novità inserita nella conversione del Milleproroghe, ovvero la possibilità di aggiornare la sotto-sezione sulla programmazione del fabbisogno di personale 2022-2024 al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti del precedente bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa in esercizio provvisorio, alle assunzioni di alcune tipologie di personale a tempo determinato.

L'Anci ricorda che la scadenza per l'approvazione del Piao non è perentoria, ma è perentorio il termine che determina la decadenza dal potere di compiere quanto vietato dalle norme.

Tra le sanzioni c'è il divieto generalizzato di assumere a qualsiasi titolo, ed era quindi necessario avere certezza del termine ultimo per l'approvazione del documento: viene individuato con fermezza dall'Associazione nel 30 maggio, poiché il termine del bilancio di previsione è attualmente rinviato al 30 aprile, precisando che tale scadenza è indipendente da quando è stato approvato il preventivo del singolo ente.

## Pensioni: niente assegno d'invalidità dopo 65 anni

L'invalidità civile non può essere concessa superata la soglia anagrafica dei 65 anni di età.

Secondo quanto stabilito dalla Corte con la recente ordinanza n. 3011/2022, la pensione d'invalidità

civile così come l'assegno ordinario di invalidità non possono essere riconosciuti ai soggetti il cui stato di invalidità è stato perfezionato con decorrenza successiva al compimento dei 65 anni.

È sempre la Cassazione, tuttavia, a ricordare che per coloro che hanno compiuto 65 anni è possibile accedere al beneficio della pensione sociale, anche in sostituzione delle provvidenze per inabilità di cui già si usufruisce.

# Graduatorie concorsuali degli enti locali, la Corte dei conti si “spacca” sulla durata biennale

La disposizione contenuta nell'articolo 88 del Dlgs 267/2000 (Tuel) consente la diretta applicazione anche agli enti locali della norma sulla durata biennale delle graduatorie concorsuali prevista dalla legge di bilancio per l'anno 2020 (articolo 1, comma 149, della legge 160/2019).

È quanto si legge tra le righe della deliberazione n. 16/2023/PAR della Corte dei conti della Campania che non si è risparmiata dall'esprimere il proprio disappunto sull'interpretazione fornita a suo tempo dai colleghi sardi (deliberazione n. 85/2020/PAR).

La disposizione dell'art.1 co.149 delle L.160/2019 ha creato un cortocircuito con le disposizioni contenute nel testo unico e in particolare con la previsione contenuta nell'articolo 91, comma 4, la quale dispone che «per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione».

I magistrati contabili sardi, con la deliberazione n. 85/2020/PAR hanno affermato che essendo il criterio cronologico recessivo rispetto a quello di specialità, la modifica della norma di carattere generale non produce effetto rispetto alla norma di carattere speciale, con la conseguenza che la legge di bilancio 2020 introduce un doppio binario in merito ai termini di scadenza delle graduatorie concorsuali: per le Pa vale il disposto del citato articolo 35 e l'efficacia sarà limitata a due anni (con decorrenza dall'approvazione della graduatoria), mentre per gli enti locali permane il regime previsto dal richiamato articolo 91 del Tuel e l'efficacia sarà di tre anni.

Per la Corte dei conti della Campania l'interpretazione sopra illustrata non è condivisibile, in quanto non tiene



conto della disposizione dettata dall'articolo 88 del Tuel che dispone: «all'ordinamento degli uffici e del personale degli enti locali si applicano le disposizioni del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, e le altre disposizioni di legge in materia di organizzazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni nonché quelle contenute nel presente testo unico».

La norma, si legge nella deliberazione, è stata introdotta dal legislatore proprio per assicurare il coordinamento tra le norme generali e le norme del Tuel, anche per evitare di ingenerare l'equivoco che le norme del Dlgs 165/2001 possano essere considerate di carattere generale e quelle del Tuel di carattere speciale.

Pertanto, in considerazione dell'articolo 88 del Tuel, la norma sulla durata biennale delle graduatorie trova applicazione anche nei confronti degli enti locali.



**ZERO  
MORTI SUL  
LAVORO**

# Nuovo Ccnl: sparisce la posizione di accesso B3 con la nuova Area Operatori Esperti

Il parere Aran CFL205 aiuta a rendere evidenti gli effetti dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, particolarmente impattanti proprio sulla categoria B.

L'Aran mette in luce uno tra gli aspetti di complessità del passaggio verso le nuove aree e riguarda il destino di concorsi indetti in questo periodo per l'assunzione nella categoria B con posizione di ingresso 3.

Vi saranno, infatti, due diverse conseguenze, a seconda che l'assunzione avvenga entro il 31 marzo 2023 o dopo.

Nel primo caso, scatta la salvaguardia prevista dall'articolo 13, comma 5, del Ccnl: 'le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale'.

Dunque, un concorso per assumere un B3 cui segua l'assunzione entro il 31 marzo permette di assumere il dipendente nella categoria B posizione di ingresso 3 con lo stipendio connesso.

Detto dipendente, poi, sarà reinquadrato dall'1.4.2023 nell'area Operatori Esperti.

Il parere dell'Aran risponde al quesito riguardante l'ipotesi di scorrimento di una graduatoria di personale sempre per la categoria B con posizione di ingresso 3, relativa ad un concorso bandito prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento (1° aprile 2023), la cui assunzione è in programma, però, successivamente all'1.4.2023.

Occorre tenere presente che col nuovo ordinamento professionale sparisce la categoria B e subentra l'area Operatori Esperti, la quale avrà un'unica posizione di



ingresso, che corrisponderà alla posizione B1.

L'Aran afferma: 'nel caso specie il personale verrà giustamente inquadrato nell'Area degli Operatori Esperti e, con riguardo al trattamento economico, se l'assunzione avviene dopo il 1° di aprile 2023, si applicherà il solo tabellare unico di area previsto nella Tabella G allegata al CCNL per gli Operatori Esperti'.

Dunque, anche se il concorso a suo tempo bandito prevedeva l'inquadramento in B3, l'assunzione successiva alla presa di efficacia dell'ordinamento professionale non permetterà più il trattamento iniziale in posizione 3: le posizioni economiche col nuovo contratto spariscono.

Si applica un unico trattamento per area.

E' bene precisare che per assunzione si intende la sottoscrizione del contratto di lavoro, ai sensi dell'articolo 35, comma 1, del d.lgs 165/2001.

Assumere un dipendente da un concorso per una categoria B3 successivamente al 31.3.2023, quindi, costerà meno.

Il parere dell'Aran da una lettura restrittiva dell'articolo 13, comma 5, del Ccnl.



# 2023 Funzioni Locali



## 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  
Empower Results\*

Per informazioni:

[www.uilfpl.it](http://www.uilfpl.it) (sezione assicurazione)

Tel. **06 865081** - [assicurazioni@uilfpl.it](mailto:assicurazioni@uilfpl.it)



# Le novità per il personale della PA alla luce del Decreto PNRR-3

La Gazzetta Ufficiale n. 47 del 24 febbraio ha pubblicato il d.l. n. 13/2023 “Disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”.

L’art. 8 del testo contiene “Misure per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni titolari delle misure PNRR e dei soggetti attuatori” e detta numerose previsioni per gli Enti locali.

## L’aumento del tetto degli incarichi dirigenziali a tempo determinato

Il tetto degli incarichi dirigenziali a tempo determinato che gli Enti locali possono conferire ex art. 110 d.lgs. n. 267/2000 è elevato dal 30% dei posti dirigenziali previsti nella dotazione organica al 50%.

La finalità è di “garantire l’attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse del PNRR”.

Questa possibilità è limitata solamente “agli enti locali incaricati dell’attuazione di interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR”, ma non viene ristretta so-

lamente alle figure direttamente e strettamente necessarie per raggiungere queste finalità, potendo quindi essere utilizzata discrezionalmente da parte delle singole amministrazioni.

Ricordiamo che nei comuni privi di dirigenti non si applica questa soglia, ma -per come chiarito dalle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti - il tetto complessivo alle assunzioni flessibili, cioè il 20% del personale in servizio a tempo indeterminato.

Le condizioni per potere dare corso alla effettuazione di queste assunzioni, i termini per la durata e le procedure previste dal legislatore rimangono invariate.

## La risoluzione degli incarichi negli Enti dissestati

Viene disposto dal decreto che non si applica agli incarichi di collaborazione conferiti sulla base dell’art. 110 del citato d.lgs n. 267/2000. quanto previsto dal comma 4, cioè che “il contratto a tempo determinato è risolto di diritto nel caso in cui l’Ente locale dichiarato dissestato o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie”.

Per cui negli enti locali destinatari di finanziamenti PNRR gli incarichi dirigenziali e/o di responsabile a tempo determinato possono fino al 2026 mantenere il personale assunto a tempo determinato;

Si dispone inoltre che il divieto previsto per gli enti locali dissestati e/o strutturalmente deficitari di avere personale assunto a

tempo determinato nell’ambito degli uffici di staff degli organi di governo - siamo quindi all’interno dell’articolo 90 del d.lgs. n. 267/2000, Testo Unico degli Enti Locali, non si applica per le finalità di supporto nell’attuazione del PNRR, anche in questo

caso senza limitazione delle assunzioni che possono essere effettuata, ed inoltre che questa deroga si applica fino al 31 dicembre 2026.

## L’aumento del tetto del salario accessorio

Gli Enti locali titolari di interventi per l’attuazione del PNRR possono incrementare le risorse destinate alla parte variabile dei fondi per il trattamento economico accessorio del personale, ivi compresi i dirigenti, nella misura massima del 5% “della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016”.

Tali incrementi vanno in deroga al tetto del salario accessorio del 2016.



Il riferimento ai fondi deve essere inteso per quelli della dirigenza e delle posizioni organizzative.

Anche questa previsione è dettata per l'arco temporale che va fino all'anno 2026.

Questi incrementi possono essere effettuati dagli Enti che rispettano tutti i 4 seguenti vincoli:

“nell'anno precedente a quello di riferimento, rispetto all'equilibrio di cui all'art. 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, con riferimento al saldo “Equilibrio di bilancio”;

“nell'anno precedente a quello di riferimento, rispetto dei parametri del debito commerciale residuo e dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'articolo 1, commi 859 e 869 della legge 30 dicembre 2018, n. 145”;

incidenza del salario accessorio rispetto al totale della spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato, non superiore all'8%;

approvazione, da parte del consiglio comunale, del rendiconto dell'anno precedente a quello di riferimento nei termini previsti dalla normativa vigente”;

#### **L'incentivo per le funzioni tecniche ai dirigenti**

Fino alla fine dell'anno 2026 anche i dirigenti sono individuati tra i beneficiari, previa introduzione nei regolamenti e definizione dei criteri in sede di contrattazione, della incentivazione delle funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 per i progetti di attuazione del PNRR.

#### **La deroga al blocco dei trasferimenti per l'attuazione del PNRR**

Il blocco dei trasferimenti statali previsto dall'art. 161, comma 4, del d.lgs. n. 267/2000 in caso di mancata trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei “dati aggregati per voce del piano dei conti integrato”, nonché per la mancata trasmissione dei dati SOSE, non si applica ai pagamenti delle risorse finanziarie del Piano nazionale di ripresa e resilienza, di cui al regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, e del Piano nazionale per gli investimenti complementari di cui al decreto legge 6 maggio 2021, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° luglio 2021, n. 101”.

# Da Ape Social a pensione

La legge istitutiva (comma 179 delle L232/2016) prevede che l'APE Sociale prosegua soltanto fino al conseguimento dell'età anagrafica per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia.

Pertanto, l'anticipo pensionistico decade alla data di decorrenza pensione ed il pagamento cesserà automaticamente dal mese successivo alla sua scadenza naturale.

La pensione di vecchiaia non è stata penalizzata dalla Riforma Pensioni Fornero, quindi non sono previste finestre mobili di attesa tra la maturazione del diritto e la decorrenza del trattamento, il cui requisito si raggiunge a 67 anni.

L'assegno scatta il mese successivo alla sua maturazione, ma prima bisogna fare domanda perché non c'è automatismo.

Come specificato dall'INPS con la circolare 100/2017, ai fini della sospensione dell'APE Sociale una volta raggiunta la pensione di vecchiaia, rileva la decorrenza e non la maturazione del diritto, così da non rischiare di restare scoperti.

Significa che, in qualunque momento si facesse domanda, con il primo rateo di pensione si prenderebbero comunque le mensilità arretrate.



# Gli ultimi pareri Aran



**1-Parere CFL198 – Domanda:** *Il dipendente che, ai sensi dell'art. 25, comma 2, del CCNL del 16 novembre 2022 sia stato esonerato dal periodo di prova può avvalersi del diritto alla conservazione del posto?*

**Risposta:** La tutela contrattuale prevista dall'art. 25, comma 10, come espressamente precisato dalla medesima norma, è garantita al dipendente vincitore di concorso o comunque assunto a seguito di scorrimento di graduatoria presso altro ente o amministrazione "durante il periodo di prova".

Il diritto alla conservazione del posto, pertanto, non può trovare applicazione in assenza del presupposto che ne giustifica il riconoscimento.

Al riguardo, si ritiene opportuno evidenziare che poiché l'esonero del periodo di prova di cui al comma 2 dell'art. 25 è, comunque, subordinato al consenso dell'interessato, il dipendente, sapendo di non potersi avvalere della tutela della conservazione del posto potrebbe negare il proprio consenso all'esonero e svolgere regolarmente il periodo di prova.

**2-Parere CFL64a- Domanda:** *Quale è la corretta applicazione dell'indennità di mancato preavviso nei CCNL 2016/2018 comparto area sanità e area funzioni locali?*

**Risposta:** qualora dovesse intervenire una risoluzione per sopravvenuta inabilità assoluta e permanente del dipendente a proficuo lavoro, essa produrrà tutte le relative conseguenze ivi inclusa la debenza dell'indennità sostitutiva del preavviso - nell'evidente considerazione dell'impossibilità di rispettare i termini di preavviso lavorato stante le condizioni di salute del dipendente impossibilitato a rendere la prestazione lavorativa - così come previsto nei CCNL 2016-2018 del personale del comparto sanità, dell'area sanità e dell'area funzioni locali per i dirigenti PTA.

Si tenga infatti presente che soltanto qualora la disposizione di legge richiamata dovesse essere la Legge 335/1995, che disciplina l'inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa, con conseguente non ricollocabilità lavorativa, può escludersi l'erogabilità dell'indennità sostitutiva di preavviso come indicato peraltro nella citata sentenza n. 9556 del 12.4.2021 emessa dalla Corte di Cassazione.

Qualora invece il verbale di accertamento medico dovesse fare riferimento alle disposizioni legislative che disciplinano la inabilità assoluta e permanente a proficuo lavoro che consente la ricollocabilità lavorativa dopo il pensionamento, si applicano le disposizioni contrattuali 2016-2018 che prevedono l'erogabilità dell'indennità sostitutiva di preavviso.

**3-Parere CFL199 – Domanda:** *Un dipendente assunto per mobilità nel corso del 2022 presso l'ente X può far valere le disposizioni sul patrocinio legale, di cui al nuovo CCNL del 16.11.2022, nei confronti di quest'ultimo ente per un fatto si connesso alle sue funzioni, ma commesso nel corso del 2020 quando era alle dipendenze di altro Ente? In sostanza su quale ente grava l'onere della tutela prevista in materia di patrocinio legale?*

**Risposta:** Per quanto di competenza, si evidenzia che, a seguito della sottoscrizione del CCNL relativo al periodo 2019/2021, la disciplina del patrocinio legale è attualmente contenuta nell'art. 59 del richiamato testo contrattuale; la stessa è stata rivisitata con interventi significativi che hanno sostanzialmente potenziato la tutela ivi contenuta.

Si ritiene che l'Ente cui il dipendente dovrebbe rivolgere le proprie pretese, fermo restando i presupposti legittimanti la tutela in esame, sia quello a cui afferiscono i fatti all'epoca contestati.

Tra l'altro con riferimento, in particolare, all'assenza del conflitto di interesse, presupposto che, in continuità con la previgente disciplina di cui all'art. 28 del CCNL del 14.9.2000 deve essere escluso ai fini dell'applicazione dell'istituto contrattuale, si evidenzia che, come espressamente precisato dal comma 2 della nuova norma, la tutela del patrocinio legale può essere riconosciuta (mediante rimborso delle spese legali e di consulenza) anche nei casi in cui "al dipendente non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1" (assunzione a carico dell'ente di ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici per tutti i gradi di giudizio).



**4-Parere CFL200 – Domanda:** *In caso di adozione dell'orario multiperiodale, art. 31 del CCNL del 16 novembre 2022, in un ente con articolazione dell'orario di lavoro su cinque giornate, è possibile richiedere al personale lo svolgimento della prestazione lavorativa nella giornata del sabato?*

**Risposta:** L'adozione dell'orario multiperiodale consente di ridurre le “ordinarie” prestazioni di lavoro nella/e settimana/e con minor carico di impegni e di aumentare le “ordinarie” prestazioni di lavoro nella/e settimana/e con più intensità di impegni e/o di scadenze.

Si tratta di una disciplina rivolta a tutelare in via prioritaria le esigenze organizzative dell'ente, senza aggravii economici a carico del bilancio degli enti e senza dover forzare l'applicazione delle regole del lavoro straordinario.

Qualora l'ente decida, nelle rispetto delle relazioni sindacali previste, nel periodo in cui siano incrementate le prestazioni lavorative, di distribuire le maggiori ore lavorative anche nella giornata del sabato, con conseguente articolazione oraria settimanale non più su 5 ma su sei giorni, per le prestazioni rese nella giornata del sabato (che per effetto dell'orario multiperiodale deve essere considerata giornata lavorativa ordinaria) non è dovuto alcun compenso aggiuntivo e, non può farsi riferimento alla disciplina del riposo compensativo di cui all'art.24, comma 3, del CCNL del Comparto delle Regioni-Autonomie Locali del 14.9.2000.

**5-Parere CFL202 – Domanda:** *La nuova previsione contenuta all'art. 30, comma 5, lett. d) del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, relativamente al turno festivo infrasettimanale, riguarda la fascia diurna o anche quella notturna?*

**Risposta:** L'art. 30, comma 5, lett. d) del nuovo CCNL, relativo alla maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) spettante ai lavoratori in un turno festivo infrasettimanale riguarda l'intera giornata del festivo infrasettimanale.

La norma contrattuale, pertanto, deve essere correttamente intesa nel senso di riconoscere il trattamento economico ivi previsto sia per il turno diurno (antimeridiano e pomeridiano) sia per il turno notturno che siano stati effettuati in giornata festiva infrasettimanale (dalle ore 00,00 alle ore 23,59)

**6-Parere CFL187 – Domanda:** *In un Comune con Dirigenza, qualora per effetto di una riorganizzazione vengano meno delle posizioni organizzative dove confluiscono le risorse?*

**Risposta:** Si evidenzia che all'art. 15, comma 7, del CCNL del comparto Funzioni Locali del

21.05.2018 viene previsto che “Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.”.

La verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate, in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7, di cui sopra, è oggetto di “Confronto”, ai sensi di quanto previsto dalla lett. g) comma 2, dell'art. 5, del medesimo CCNL.

In sostanza, non è prevista una confluenza automatica delle risorse di che trattasi a favore di altri stanziamenti.

È, invece, prevista la facoltà di alimentare le risorse decentrate di cui all'art. 67 previo confronto con la parte sindacale.

**7-Parere CFL184 – Domanda:** *L'art. 14, comma 2, lett. a) del nuovo CCNL siglato il 16.11.22, dedicato alle progressioni economiche prevede espressamente che “possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.”*

*Ai fini della verifica del predetto requisito si deve tenere conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate anche nel sistema di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018?*

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

**8-Parere CFL183 – Domanda:** *All'art. 14, comma 3, del nuovo CCNL siglato il 16.11.22 dedicato alle progressioni economiche prevede espressamente che la progressione “... è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2 lett. b).” Si chiede se alla luce della nuova formulazione tale decorrenza (1° gennaio) sia da ritenersi fissa.*

**Risposta:** Nella nuova disciplina di cui all'art. 14, comma 3, del CCNL 16.11. 2022, a differenza di quanto previsto all'art. 16 comma 7 del CCNL 21.05.2018, la decorrenza di attribuzione della progressione economica non può che essere il 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCI. Gli enti devono pertanto avere la necessaria copertura finanziaria dell'anno di competenza di risorse stabili del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del nuovo CCNL.



# No alla settimana breve ma bisogna lavorare meno

L'intervista a Pierpaolo Bombardieri

Più che la settimana di 4 giorni che propone la Cgil, per il Segretario Generale bisognerebbe puntare sulla riduzione dell'orario di lavoro, a parità di salario.

Per questo Pierpaolo Bombardieri torna a chiedere al governo di tassare di più gli extraprofiti, allargando il campo a multinazionali, farmaceutica e banche, per recuperare risorse ed incentivare forme di sperimentazione come già avviene in Gran Bretagna, Spagna e anche negli Usa.

*«Ridurre le giornate lavorative senza prevedere una riduzione delle ore lavorate come hanno fatto in Belgio significa semplicemente riorganizzazione il lavoro.*

*«Può andar bene in certi settori, ma in altri - penso ad esempio ai siti dove si lavora a ciclo continuo - forse è di difficile applicazione». Voi cosa proponete?*

*«Di ridurre l'orario a parità di trattamento economico, cambiando però il modo con cui si misurano produttività e competitività delle aziende.*

*Al posto del vecchio metodo fordista - che divide i costi per il numero dei pezzi o delle macchine prodotte ed avere un prezzo finale, che fino adesso in Italia è stato tenuto basso riducendo salari e diritti - alla luce della rivoluzione tecnologica in atto, ci sono le condizioni per misurare produttività e competitività in modo diverso, cioè sul raggiungimento degli obiettivi.*

*Da qui si può partire poi per ridurre gli orari a parità di trattamento economico, non solo per redistribuire il lavoro (che comunque deve valere di più) ma anche per affrontare il tema della conciliazione fra tempi del lavoro e tempi di vita.*

*Accanto a questo metterei però anche la riflessione sul milione e mezzo di dimissioni che abbiamo avuto nel nostro Paese nel 2022, dato che ci dice che oggi si sta affermando sempre più l'idea che ognuno vuole discutere quali sono le ricadute del lavoro sulla sua vita di tutti i giorni, quanto si guadagna, quanto tempo libero si può avere e quali possono essere le progressioni di carriera, a fronte di un turbocapitalismo che invece schiaccia le persone, che poi reagiscono così».*

*Ma in più chiedete anche di aumentare i salari?*

*«I due temi vanno tenuti distinti.*

*Il tema dei salari va affrontato con un intervento sul cuneo fiscale per ridurre quel lordo in busta paga chi ci mette al primo posto come costo del lavoro in Europa.*

*Poi dobbiamo rinnovare i contratti ai 7 milioni di persone che*



*hanno il contratto scaduto.*

*E su questo già prima della manovra abbiamo proposto al governo si prevedere una detassazione degli aumenti contrattuali e della contrattazione di secondo livello, che si potrebbe sviluppare avviando una sperimentazione che ragiona per filiere o territori in modo da aiutare gruppi di aziende che singolarmente hanno 10-15-20 dipendenti e che altrimenti non sarebbero in grado di farla».*

*Ma una impresa sommando una cosa e l'altra come può far tornare i conti?*

*«Li fa tornare misurando in modo nuovo la produttività e poi migliorandola.*

*La sfida che noi abbiamo lanciato alle associazioni datoriali è questa: discutere di un'organizzazione del lavoro che sarà stravalta.*

*Le aziende che pensano ancora di continuare a lavorare col vecchio sistema salteranno per aria: trasformazione tecnologica e transizione climatica ci porranno di fronte a schemi completamente diversi.*

*O noi siamo in grado di gestirli e guardare avanti, programmando anche una nuova organizzazione lavoro, altrimenti non se ne esce».*

*Il ministro Urso teme che ridurre l'orario per creare lavoro finisca per innescare nuova emigrazione verso Nord dove ci sono più occasioni «Spero che Urso si preoccupi anche dell'autonomia differenziata perché i veri squilibri tra Nord e Sud possono nascere da questa proposta del governo più che dalla riduzione dell'orario di lavoro.*

*Inizierei da lì prima di avviare discussioni di questa natura. Ma verifichiamo, sperimentiamo: noi non abbiamo preclusioni».*

# Predisposizione stanziamenti del bilancio di previsione degli enti locali

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011.

Al riguardo, si richiamano:

l'articolo 8, comma 1, del DM 30 giugno 2022, n. 132 che descrive il rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che “ il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto”;

l'art. 7 del medesimo decreto il quale prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data e il successivo art. 8 comma 2, il quale precisa che “ in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”.

Nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali

avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG.

In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile.

Ad esempio, gli enti locali che non si sono avvalsi delle facoltà di rinvio, nel corso del 2022 hanno approvato il DUP 2023-2025, la nota di aggiornamento al DUP 2023-2025, il bilancio di previsione 2023 - 2025 e il PEG 2023-2025.

Sulla base del quadro di programmazione definito da tali documenti nell'anno successivo è approvato il PIAO 2023-2025.

Risulta pertanto evidente che in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce.

## Timbra al posto del collega malato

L'assoluzione in sede penale, per tenuità del fatto, la riduzione del danno erariale, per ragioni di salute, non hanno inciso sulla gravità della violazione disciplinare di una dipendente scolastica per avere, in diverse occasioni, timbrato il badge del collega assente, facendolo risultare presente.

La questione è giunta in Cassazione sentenza n. 5194/2023, dolendosi l'impiegata della mancata valutazione da parte dei giudici di appello della sua assoluzione in sede penale rispetto alla proporzionalità della massima sanzione disciplinare, di tipo espulsivo anziché conservativa. I giudici di Cassazio-

ne hanno confermato la sanzione espulsiva. Il giudice di legittimità, infatti, ha più volte affermato il principio per cui, nel pubblico impiego privatizzato, l'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, ha introdotto la regola generale dell'autonomia del procedimento disciplinare da quello penale, contemplandone la possibilità di sospensione, dunque facoltativa e non obbligatoria, come ipotesi eccezionale, nei casi di illeciti di maggiore gravità, qualora ricorra il requisito della particolare complessità nell'accertamento, restando la pa libera di valutare autonomamente gli atti del processo penale e di ritenere che essi forniscano elementi sufficienti per la contestazione di illecito disciplinare.

Correttamente, quindi, i giudici di appello hanno escluso l'assoluzione penale, peraltro motivata con la particolare tenuità del fatto e non per non averlo commesso.

# L'atto senza firma è valido se ne è chiara la provenienza

Secondo il Targa di Bolzano, sentenza n.17/2023 non solo la leggibilità della firma ma anche la stessa autografia della sottoscrizione non costituiscono requisiti di validità dell'atto amministrativo laddove concorrano altri elementi emergenti dal complesso dei documenti che lo accompagnano e dai quali sia possibile individuare la sicura provenienza dell'atto stesso.

L'atto amministrativo deve contenere l'amministrazione competente; l'oggetto del procedimento promosso; l'ufficio e la persona responsabile del procedimento; il termine entro cui l'amministrazione è tenuta a provvedere. È necessario che il provvedimento sia riconducibile ad un preciso soggetto o anche organo pubblico in quanto espressione di esercizio delle funzioni pubbliche che il legislatore gli ha demandato.

Di norma il provvedimento si compone dei seguenti elementi: l'intestazione, la quale indica l'autorità da cui lo stesso promana; il preambolo, che contiene l'enunciazione della norma o delle norme di legge sulla base delle quali l'amministrazione procedente ha assunto la decisione; la motivazione, che esplicita le ragioni di fatto e di diritto a fondamento della sua emanazione e, nell'esercizio del potere discrezionale, il bilanciamento degli interessi operato per assumere quella specifica decisio-

ne; il dispositivo, che contiene la concreta deliberazione dell'amministrazione emanante; la data ed il luogo di emanazione; la sottoscrizione dell'organo rappresentativo dell'amministrazione emanante.

La funzione della sottoscrizione è di consentire l'individuazione dell'autorità emanante.

Ma se è vero che la firma apposta in calce ad un atto amministrativo costituisce lo strumento per potere ricondurre quest'ultimo, per i profili psichico e giuridico, all'agente amministrativo che lo abbia formalmente adottato, è altrettanto vero che, la mancanza della sottoscrizione non può costituire requisito di validità dell'atto laddove concorrano elementi testuali quali indicazione dell'ente competente, qualifica, ufficio di appartenenza del funzionario che ha adottato la determinazione.

In altri termini l'atto amministrativo esiste egualmente in tutti i casi nei quali i dati emergenti dal procedimento amministrativo consentano comunque di attribuirlo ad un'amministrazione e, al suo interno, all'agente materiale competente in astratto secondo le norme positive. È fatta salva la facoltà di chiedere al giudice l'accertamento dell'effettiva provenienza dell'atto.

## Riparto del contributo per assunzioni di personale a tempo determinato a favore dei comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, attuatori dei progetti PNRR.

Con DPCM 30 dicembre 2022 pubblicato sulla G.U. n. 43 del 20.02.2023 si è proceduto al riparto delle risorse del fondo di cui al comma 5 dell'art. 31-bis del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito in legge 29 dicembre 2021, n. 233 finalizzato al concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le assunzioni con contratto a tempo determinato di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità previste dai commi 1 e 3 del medesimo art. 31-bis, fra i comuni attuatori dei progetti previsti dal PNRR indicati nell'elenco di cui alla tabella 1 allegata al decreto secondo i seguenti valori riferiti al contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali del

21 maggio 2018: Categoria D € 38.000, Categoria C € 35.500, categoria B € 33.000.

I Comuni beneficiari sono tenuti a trasmettere al Ministero dell'interno, entro il 31 marzo di ogni anno a decorrere dal 31 marzo 2023 fino al 31 marzo 2027, apposita certificazione con la quale attestano di aver utilizzato, in qualità di attuatore dei progetti previsto dal PNRR, l'importo del contributo nell'esercizio finanziario riferito all'annualità.

Il Ministero dell'interno provvederà ad erogare annualmente i contributi ai comuni beneficiari previa verifica, del permanere del requisito di soggetto attuatore dei progetti previsti nel PNRR.

# Rappresentanza sindacale, al via l'iter di certificazione

Si mette in moto la macchina che porterà a compimento il meccanismo di certificazione della rappresentanza sindacale disegnato dalle parti sociali con l'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014, noto come Testo unico sulla rappresentanza.

Con la dichiarazione congiunta firmata lo scorso 18 gennaio tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, le parti sociali e l'Inps hanno definito un percorso condiviso che dovrebbe consentire, entro luglio 2024, la prima certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria.

Un passaggio fondamentale per il contrasto al dumping contrattuale in quanto, mediante la misurazione e la conseguente certificazione della rappresentatività, potrà finalmente essere negata efficacia, sotto diversi profili, ai contratti collettivi "pirata" o scarsamente rappresentativi.

Il primo atto del percorso la raccolta del dato elettorale afferente al triennio 10 dicembre 2020-10 dicembre 2023.

Questo dato è essenziale per far funzionare il meccanismo di misurazione della rappresentanza previsto dal Testo unico, che affida questo calcolo a due elementi, il numero degli iscritti e il risultato elettorale, che pesano congiuntamente ai fini dell'attribuzione della rappresentanza.

L'attività di raccolta dei dati riguarderà le elezioni delle Rsu svoltesi, nel triennio 2020-2023, nelle imprese che applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro rientranti nell'area di rappresentanza di Confindustria.

Ciascun Ispettorato territoriale provvederà a caricare i dati su un applicativo predisposto dall'Inps e li discuterà nell'ambito di un incontro con le parti sociali; al termine della riunione, tramite programma informatico, l'Ispettorato trasmetterà all'istituto di previdenza i dati che, in tal modo, risulteranno definitivamente acquisiti alla procedura telematica.

Entro la fine di gennaio del 2024 ciascun Ispettorato territoriale potrà comunicare il dato elettorale definitivo, che sarà usato dall'Inps per fare la ponderazione con il dato degli iscritti.

Il risultato di tale ponderazione sarà comunicato a ciascuna organizzazione sindacale firmataria o aderente al Testo unico sulla rappresentanza entro la fine di giugno 2024; al termine di questo percorso, entro luglio 2024, saranno proclamati i risultati finali della rappresentatività per ciascuno dei settori coperti dai contratti collettivi interessati dalla rilevazione.

## Le conseguenze dell'annullamento della procedura di concorso

La Corte di cassazione, sezione Lavoro, 28 febbraio 2023 n. 5997 ha affermato che dall'annullamento di una procedura di concorso non deriva automaticamente il diritto degli idonei in graduatorie, precedenti e valide, all'assunzione, anche quando la selezione sia stata travolta per difetto di motivazione in ordine alla modalità di reclutamento.

È, sempre e comunque, necessaria la manifestazione espressa della volontà dell'amministrazione che si determini in ordine al fabbisogno di personale ed alle modalità attraverso le quali reperirlo, con previsione/indicazione del ricorso a nuova procedura piuttosto che di scorrimento di graduatorie.



# Condizioni di accesso a opzione donna richieste all'atto della domanda

La legge di Bilancio 2023 ha modificato i requisiti di accesso a opzione donna e Inps, con la circolare 25/2023, ha fornito le relative indicazioni operative.

I requisiti per accedere alla pensione calcolata interamente con le regole del sistema contributivo sono state riviste in 60 anni di età con 35 anni di contribuzione, perfezionati al 31 dicembre 2022.

Continua ad applicarsi la finestra mobile di 12 mesi per le dipendenti e di 18 mesi per le autonome.

La pensione può essere conseguita anche successivamente all'apertura della finestra mobile.

Il requisito anagrafico è ridotto di un anno per ogni figlio, con un massimo di due anni.

Oltre ad avere i requisiti anagrafico e contributivo, la lavoratrice deve trovarsi in una delle tre situazioni previste dalla norma.

Il primo caso riguarda coloro che assistono, alla data di presentazione della domanda e da almeno sei mesi continuativi, il coniuge (o unito civilmente) o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità oppure un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori, il coniuge o l'unito civilmente della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti oppure siano deceduti o mancanti.

Il requisito della convivenza si ritiene soddisfatto a condizione che risulti la residenza nello stesso stabile, stesso numero civico, ma non necessariamente nello stesso interno.

La seconda situazione prevede che la lavoratrice deve aver subito una riduzione della capacità lavorativa, ac-



certata dalle competenti commissioni per l'invalidità civile, in misura pari o superiore al 74 per cento.

La terza casistica riguarda le lavoratrici dipendenti o licenziate da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale.

In questo caso, il requisito anagrafico è di 58 anni, prescindendo dal numero dei figli.

Le condizioni devono sussistere alla data di presentazione della domanda di pensione e non devono formare oggetto di ulteriore verifica alla data di decorrenza del trattamento pensionistico.

La domanda di pensione con opzione donna può formare oggetto di rinuncia fino a che non sia stato emesso il provvedimento di conferimento della pensione.

## Comuni - entrate dell'Unione fuori dai calcoli sul personale

Per i Comuni aderenti a un'Unione il calcolo degli spazi assunzionali deve tenere conto della spesa di personale della forma associata, ma non può far conto sulle sue entrate.

Questa la posizione della Corte dei conti, sezione di controllo per il Veneto, con la delibera 51/2023. La pronuncia evidenzia che le entrate correnti dell'Unione, qualora non siano riversate ai Comuni partecipanti ma introitate in autonomia dalla forma associata in base all'articolo 32 comma, 7 del Tuel, non possono incrementare, neppure figurativamente, quelle dei Comuni stessi.

La definizione di spesa di personale offerta dal Dm del 17 marzo 2020 impone ai Comuni di consolidare la spesa di personale con quella dell'Unione cui aderiscono.

Per i Comuni in Unione la spesa di personale è quindi gravata - in quota parte - del costo del personale dell'Unione, aumentando così il numeratore del rapporto espressivo della sostenibilità finanziaria.

Nel frattempo però, secondo la delibera, le entrate che l'Unione incassa per effetto del trasferimento delle funzioni comunali non alimentano il denominatore.

Da tempo la Corte dei conti (delibera 20/2018 della sezione delle Autonomie), ha sancito il principio per cui i Comuni debbono "ribaltare" su sé stessi la spesa di personale delle Unioni, in virtù della logica considerazione per cui in caso di recesso dalla forma associata o di suo scioglimento quella stessa spesa non potrebbe che ritornare in capo agli enti associati.

Questa considerazione, tenendo conto della nuova modalità di calcolo degli spazi assunzionali, sembrerebbe potersi estendere anche alle entrate correnti se è vero che gli incassi che l'Unione gestisce per i Comuni tornerebbero anch'essi agli enti.

## Contratti a termine reiterati abusivamente, risarcimento danni

In caso di abusiva reiterazione contratti a termine nel pubblico impiego, affetti da nullità perché stipulati in assenza di ragioni temporanee, è assicurato il risarcimento del danno con esonero dall'onere probatorio, ferma restando la possibilità di ottenere il ristoro di pregiudizi ulteriori, diversi dalla mancata conversione, se allegati e provati.

Lo affermano le Sezioni Unite della Cassazione con la sentenza n. 5542/2023.

Il principio espresso dalla suprema corte sulla reiterazione dei contratti ha valenza generale.

I giudici ricordano che il legislatore, nel prevedere la "specificità della causale", ha imposto un onere di indicazione dettagliata delle ragioni del ricorso al rapporto a tempo determinato, onere che può ritenersi soddisfatto solo se vengono precisati lo scopo del contratto, la temporaneità delle esigenze che hanno reso necessario il ricorso all'assunzione a termine, la professionalità del soggetto assunto e la particolarità dell'apporto lavorativo.

Non è dunque sufficiente la sola indicazione della attività alla cui realizzazione il contratto è finalizzato, di per sé inidonea a rendere evidenti le ragioni oggettive poste a fondamento del ricorso a tale tipologia contrattuale.

Ripercorrendo la giurisprudenza comunitaria, le sezioni unite ricordano che la trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato di una successione di contratti a tempo determinato può essere considerata conforme solo nelle ipotesi in cui non vi sia stato un utilizzo abusivo.

Ipotesi per le quali il nostro ordinamento appronta comunque misure rimediale, posto che l'articolo 36 del Dlgs 165/2001 riconosce al lavoratore il diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di norme imperative, che è specificazione di un principio di carattere generale a fronte della quale le stesse sezioni unite hanno ritenuto necessaria, a fronte della legittima previsione della non convertibilità dei rapporti a termine, un'agevolazione probatoria che conduca al riconoscimento e alla liquidazione del «danno comunitario».

# Progressioni orizzontali: i criteri cambiano in relazione alla data di sottoscrizione dei decentrati

Nel corso del 2023 gli enti locali potranno gestire le progressioni orizzontali secondo due distinte modalità, a seconda di quando riescano a sottoscrivere i contratti decentrati.

L'articolo 13 del Ccnl 16.11.2023 regola il diritto transitorio anche in tema di progressioni orizzontali, stabilendo al comma 4: 'Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina'.

Si delineano, dunque, due distinte situazioni: enti chiamati ad attuare le progressioni orizzontali sulla base di contratti decentrati sottoscritti definitivamente nel 2022 o, comunque, anche nel 2023 ma entro il 31 marzo: dovranno applicare ancora le regole operative previste dall'articolo 16 del Ccnl 21.5.2018; enti che nel 2023 si occuperanno di progressioni orizzontali scaturenti da contratti decentrati successivi all'1.4.2023: dovranno applicare le più complesse

regole stabilite dall'articolo 14 del Ccnl 16.11.2022, la cui applicazione, per altro, richiede la contrattazione decentrata ai fini della precisazione dei criteri, dei loro pesi e delle modalità per definire i casi di ex aequo.

Criteri progressioni orizzontali Art. 14 Ccnl 16.11.2022: risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è attivato l'istituto, tenendo conto delle:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali

conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione ad una delle annualità;

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



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

Le progressioni orizzontali, finalizzate all'attribuzione dei 'differenziali stipendiali' definiti dal nuovo Ccnl 16.11.2022, scatteranno con i contratti decentrati successivi all'1.4.2023, data di acquisizione di efficacia del nuovo ordinamento professionale.

# Dipendenti p.a.- quota 103 allontana la buonuscita

La «pensione quota 103» allontana la buonuscita ai dipendenti pubblici.

Lo spiega, tra l'altro, l'Inps nella circolare 27/2023 con cui illustra la nuova tipologia di prepensionamento che, dal 1° gennaio, ha sostituito «quota 102».

Il nuovo prepensionamento, previsto in via sperimentale soltanto per l'anno 2023 dalla legge 197/2022 (legge bilancio 2023), è la fotocopia della misura di prepensionamento in vigore da vari anni, vale a dire «quota 100», per il triennio 2019/2021, e «quota 102» per il 2022.

Consente, quest'anno, ai lavoratori iscritti all'Inps di mettersi a riposo all'età di almeno 62 anni con un'anzianità di contributi di almeno 41 anni.

Novità della pensione anticipata flessibile è la previsione di un limite d'importo: cinque volte il minimo Inps.

Che significa che, finché non matura i requisiti per una pensione ordinaria (età, nel caso di pensione di vecchiaia; contributi nel caso di pensione anticipata), il pre-pensionato riceve una pensione non superiore al predetto limite.

Oggi e fino al 2024, l'età per la vecchiaia è 67 anni (potrebbe salire dal 2025).

Pertanto, è meno conveniente il prepensionamento per chi ha diritto a una pensione d'importo superiore a 2.818,65 euro lordi mensili (è il valore 2023 di cinque volte il minimo Inps).

Ai fini del conseguimento del diritto alla pensione anticipata flessibile, chi è iscritto a due o più gestioni previdenziali dell'Inps (sono escluse le Casse dei professionisti) può cumulare gli anni di contribuzione che ha maturato presso le singole gestioni, purché relativi a periodi non coincidenti.

La facoltà è concessa in base alle regole del cumulo contributivo.

La pensione anticipata flessibile è soggetta alle finestre : - di tre mesi, per i lavoratori del privato ; - di sei mesi, comunque non prima del 1° agosto 2023, per i dipendenti pubblici.

I termini di pagamento dell'indennità fine servizio (Tfs/Tfr), spettante ai dipendenti pubblici che accedono alla pensione anticipata flessibile, non decorrono dal collocamento a riposo, ma dalla data in cui maturano il diritto alla pensione ordinaria, di vecchiaia o anticipata.

In virtù di tanto, il termine di pagamento della buonuscita decorre dal momento in cui il dipendente raggiunge il requisito d'età oppure di anzianità contributiva dei due pensionamenti ordinari: da tale data, a seconda dell'ipotesi che si realizza prima, la buonuscita è pagabile decorsi 12 mesi dal raggiungimento del requisito d'età (pensione di vecchiaia) ovvero dopo 24 mesi dal conseguimento teorico del requisito contributivo (pensione anticipata).

## Rapporto tra utilizzo di graduatorie di altri enti e nuova procedura

L'ente che adotti il regolamento per l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, nella programmazione dei fabbisogni di un determinato triennio ponga in subordine (rispetto alla mobilità obbligatoria, alla mobilità volontaria e all'utilizzo di graduatorie valide di altri enti) l'avvio di nuove procedure concorsuali e che, poi, nel piano del triennio successivo, preveda l'indizione di nuovi concorsi è tenuta a motivare ade-

guatamente la propria decisione.

Lo ha affermato il Tar Campania-Napoli, sezione I, nella sentenza 1° marzo 2023 n. 1310 confermando altresì che quanto appena detto non pone in discussione la facoltà dell'amministrazione di far ricorso alla procedura concorsuale, venendo piuttosto in rilievo l'esigenza di una compiuta motivazione sulla scelta effettuata.

In particolare, la necessità di un'adeguata motivazione è ancor più ravvisabile (come nella fattispecie oggetto di contenzioso) qualora la volontà dell'amministrazione si orienti in una diversa direzione rispetto alle sue precedenti determinazioni, idonee a radicare un'aspettativa meritevole di affidamento nei potenziali destinatari, che devono essere così posti in grado di comprendere e valutare l'esigenza sottesa alla nuova scelta, al fine di far valere compiutamente le proprie ragioni.



# Certificazione Unica INPS online, per email o a casa



L'INPS ha reso disponibile la Certificazione Unica 2023 per i soggetti per i quali funge da sostituto d'imposta (pensionati, beneficiari di prestazioni, ecc.) operando nel documento tutti i conguagli fiscali relativi all'anno d'imposta 2022. Sarà visibile per tutti dalle 18:00 del 16 marzo.

Gli utenti potranno visualizzare, scaricare e stampare il modello di CU/2023 per la dichiarazione dei redditi direttamente dal sito dell'Istituto di Previdenza ([www.inps.it](http://www.inps.it) > I tuoi servizi e strumenti > Servizi fiscali e pagamenti ricevuti da INPS > Comunicazioni Fiscali).

I pensionati potranno utilizzare anche dal servizio online "Cedolino pensione".

Oltre alla modalità telematica (entrando nell'area MyINPS) e all'App INPS Mobile (servizio Certificazione Unica), ci sono molteplici opzioni alternative per ricevere l'ex CUD dall'INPS.

Per prima cosa, è possibile utilizzare il sistema delle deleghe a persone di fiducia in relazione all'utilizzo delle identità digitali per conto dell'utente.

Poi è possibile richiedere il rilascio cartaceo della Certificazione Unica presso il servizio di Prima accoglienza (senza prenotazione) nelle sedi INPS dove è presente o presso gli sportelli veloci (con prenotazione).

I titolari di una PEC possono richiedere la CU 2023 in formato elettronico scrivendo a [richiestacertificazioneunica@postacert.inps.gov.it](mailto:richiestacertificazioneunica@postacert.inps.gov.it) allegando copia del documento di identità (le istruzioni sono presenti anche nell'area MyINPS).

Per richiedere la Certificazione Unica spedita a casa del titolare, si può chiamare il numero verde 800 434320 con risponditore automatico oppure il Contact Center Multicanale al numero 803 164 (da rete fissa) e al numero 06 164164 (da rete mobile).

Si può anche richiederla mandando una email ordinaria

a [richiestacertificazioneunica@inps.it](mailto:richiestacertificazioneunica@inps.it).

Infine, ci si può rivolgere a Istituti di Patronato, Centri di assistenza fiscale (CAF) o professionisti abilitati.

## Diritti di rogito, se superano il limite annuale sono sempre incassati dal Comune

I diritti di rogito spettano all'ente e possono essere riconosciuti al segretario comunale in un arco temporale annuale solo entro i limiti stabiliti dalla legge e non possono essere liquidati nell'anno successivo se superano tali limiti. Lo afferma la sezione regionale di controllo della Corte dei conti per la Puglia con la deliberazione n. 25 del 6 marzo.

È stato chiesto alla sezione se, qualora i diritti di segreteria incassati in un dato esercizio superino il limite della quota del quinto della retribuzione in godimento al segretario comunale, possono, per la parte eccedente, essere liquidati nel periodo contabile successivo se i contratti cui afferiscono non sono stati rogati nell'anno di riscossione delle somme, bensì nell'anno successivo.

I diritti di rogito sono liquidati, in base all'articolo 10, comma 2-bis, del DL 90/2014, ai segretari degli enti locali privi di dipendenti con qualifica dirigenziale o che non abbiano qualifica dirigenziale, in misura non superiore a un quinto dello stipendio in godimento.

Gli importi versati dai terzi per la stipula sono introitati integralmente al bilancio dell'ente e sono successivamente erogati al segretario nella misura prevista dalla legge.

# Un D.m. per attuare il reclutamento tramite InPA

L'articolo 12 del nuovo decreto Pnrr prevede l'adozione di un decreto del ministro per la Pubblica amministrazione per definire le regole di attuazione del portale unico InPA per il reclutamento del personale pubblico.

Fino alla adozione di questo Dm, continuano ad applicarsi le regole in vigore.

Il Dm dovrà essere adottato avendo acquisito il parere del Garante per la protezione dei dati personali e previa intesa in Conferenza unificata tra Stato, Regioni e autonomie locali.

Esso dovrà dettare in particolare le regole per la registrazione da parte dei cittadini che intendono utilizzarlo, le modalità di accesso da parte delle pubbliche amministrazioni, le modalità per la pubblicazione dei bandi di concorso degli avvisi di mobilità e delle selezioni per le assunzioni di esperti, le regole per la effettuazione delle comunicazioni ai candidati, per la pubblicazione delle graduatorie, le misure di sicurezza dei dati personali e le disposizioni tecniche.

Spetta alle singole amministrazioni verificare la veridicità delle informazioni fornite dai singoli candidati tramite autocertificazione.

La disposizione si completa stabilendo che fino alla entrata in vigore del decreto del ministro per la Pubblica amministrazione previsto dallo stesso testo continuano ad applicarsi, per le amministrazioni statali, i protocolli sottoscritti tra il ministero ed i singoli enti e, per le Regioni e gli enti locali, il decreto dello stesso ministro del 15 settembre 2022 definito d'intesa con la Conferenza unificata tra Stato, Regioni ed autonomie locali



## Incarichi di elevate qualificazioni nelle forme associative: gli aumenti si finanziano col bilancio.

L'articolo 23, comma 5, del Ccnl 16.11.2022, in tema di remunerazione degli incarichi di Elevata Qualificazione nell'ambito delle forme convenzionali o associative, dispone: al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle risorse di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), stanziato presso ciascun ente.

Se la retribuzione di posizione e risultato delle Elevate Qualificazioni è finanziata dal bilancio e non dal fondo della contrattazione decentrata, perché la maggiorazione prevista sopra dovrebbe essere finanziata, invece, da tale fondo?

Si tratta di un errore.

Lo spiega l'Aran con la nota protocollo 13.1.2023, n. 329 ad un quesito analogo.

Si afferma che la disposizione contrattuale contiene un refuso e che le risorse di cui trattasi debbono essere imputate allo stanziamento di bilancio, sicché l'Aran ha attivato le procedure di prassi per la rettifica.

# Viminale, perentorio entro il 31 maggio il rendiconto delle multe 2022 anche se a zero

Con la circolare n. 25 del 3 marzo 2023, il Viminale ha comunicato i termini dell'obbligo, previsto dall'articolo 142, comma 12-quater, del decreto legislativo 30 aprile 1992 n. 285, per Comuni, Unioni di comuni, Province e Città Metropolitane, di rendicontare i proventi relativi alle violazioni del Codice della strada per l'esercizio 2022.

Con decreto del ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti di concerto con il ministero dell'Interno 30 dicembre 2019 sono state disciplinate le modalità di rendicontazione.

Restano valide le indicazioni contenute nelle circolari FI n. 14 del 9 luglio 2020 e FI n. 21 del 20 aprile 2021.

La compilazione della certificazione, con scadenza 31 maggio 2023, è da effettuare nell'apposita sezione dell'area riservata del Sistema Certificazioni Enti Locali ("AREA CERTIFICATI - TBEL, altri certificati"), accessibile dal sito web della Direzione Centrale per la Finanza Locale.

Entro trenta giorni dalla trasmissione al ministero delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili e al ministero dell'Interno, ciascun ente locale deve anche pubblicare la relazione relativa a tali proventi in apposita sezione del proprio sito internet istituzionale.

Il Ministero, invece, entro sessanta giorni dalla ricezione, (dal 1° luglio 2022) le relazioni ricevute sul proprio sito internet istituzionale.

Per i Comuni che gestiscono il servizio attraverso un'Unione, ricadendo l'obbligo di rendicontazione in capo a quest'ultima, è prevista una procedura rapida in cui il Comune dichiarerà che i proventi saranno rendicontati dall'Unione, della quale riportano la denominazione.

L'Unione a sua volta, in sede di compilazione della rendicontazione, indicherà per quali comuni viene resa la rendicontazione.

Analoga procedura è prevista per le convenzioni tra comuni per l'esercizio associato della funzione con riferimento al comune capofila.

Il documento deve essere sottoscritto digitalmente dal Responsabile del Servizio Finanziario.

Il termine di invio è perentorio, pertanto, per gli enti che non invieranno in modo corretto i dati entro le ore 23:59 del 31 maggio 2023, sarà avviata la procedura sanzionatoria prevista dall'articolo 4 del Decreto interministeriale del 30 dicembre 2019.

In aggiunta a quanto indicato dal Viminale, ricordiamo la possibilità di destinare i proventi delle sanzioni al codice della strada emesse ed effettivamente riscosse nel corso 2022, a copertura di spese per utenze di energia elettrica e gas (articolo 40-bis del DL 50/2022).

Questi eventuali utilizzi dovranno essere presi in considerazione dagli enti locali ai fini della certificazione dei proventi delle sanzioni al codice della strada.







Il Consigliere Delegato alla Polizia Municipale **Gerardo D'Onofrio**  
in collaborazione con  
**l'Amministrazione Comunale del Comune di Camerota**  
e la **Segreteria Provinciale UIL FPL**



organizza

## Corso base di formazione professionale Agenti di Polizia Locale

 **20 aprile** (15:30-19:30) e **21 aprile** (09:30-13:30) **2023**

 presso l'Aula Consiliare del Comune di Camerota

**Presentazione del corso a cura**  
**del Dott. Gennaro Falabella** *(Segretario Provinciale UIL FPL di Salerno)*

### Relatori:

#### **Salvato Donato**

*(Segretario Regionale Campania UIL FPL - già Comandante del Corpo di Polizia Locale)*

**CODICE DELLA STRADA**

#### **Dott. Alfonso Pace e Massimo Zanichelli**

*(Responsabili della Sezione di Palinuro della Società Nazionale di Salvamento)*

**ORDINANZE DI SICUREZZA BALNEARE**





### Saluti delle Autorità:

**Nicola Di Donna** *(Segretario Generale UIL FPL Napoli e Campania)*

**Mario Salvatore Scarpitta** *(Sindaco di Camerota)*

#### **Gerardo D'Onofrio**

*(Consigliere delegato alla Polizia Municipale del Comune di Camerota)*

-  Codice della Strada
-  Commercio
-  Ordinanza di Sicurezza Balneare
-  Tassa di Soggiorno



# La legge 65/1986 e la sua funzione di “punto di equilibrio” tra autonomia della funzione ed autonomia organizzativa locale.

La natura speciale della normativa che disciplina il funzionamento della Polizia Municipale che garantisce l'autonomia del Corpo rispetto all'organizzazione dell'Ente è stata ampiamente riconosciuta in Giurisprudenza (T.A.R. Lombardia Milano, sez. III, 10 settembre 2009, n. 4639, che richiama Cass. 9 maggio 2006, n. 10628; Consiglio Stato, sez. V, 20 gennaio 2003, n. 173; Consiglio Stato, sez. V, 17 febbraio 2006, n. 616; T.A.R. Puglia Bari, sez. II, 12 marzo 2004, n. 1288; T.A.R. Lazio Roma, sez. II, 10 marzo 1998, n. 385; T.A.R. Veneto, sez. II, 30 maggio 1997, n. 915; T.A.R. Marche, 09 novembre 1995, n. 547).

Anche per tali ragioni, una volta eretta in Corpo, alcune sentenze hanno statuito che la polizia municipale non può essere considerata una struttura intermedia in una struttura burocratica più ampia, per esempio un settore amministrativo, né essere posta alle dipendenze del dirigente amministrativo di tale struttura (T.A.R. Lazio Latina, sez. I, 28 aprile 2007, n. 305 che richiama Tar Sicilia, Catania, sez. I, 13 aprile 2006, n. 589; C.d.s. 4/9/2000 n. 4663).

Si è quindi espressamente riconosciuto che la legge quadro n. 65/1986 riveste, tuttora, carattere di 'legge generale', per quanto attiene alla definizione dei principi organizzativi dei comuni nello specifico settore della polizia municipale – dal momento che è diretta a fissare i principi generali cui dovranno adeguarsi la legislazione regionale ed il potere regolamentare dell'ente locale –, nonché possiede un indubbio carattere di 'specialità' che non consente l'abrogazione implicita da parte della sopravvenuta legge di riforma del sistema delle autonomie locali (T.A.R. Lazio Latina, sez. I, 28 aprile 2007, n. 305, già richiamata, secondo cui la materia della polizia amministrativa locale, afferendo piuttosto al 'governo del territorio', non rientra nella competenza legislativa esclusiva dello Stato ex art. 117, c. 2, lett. h, Cost., bensì in quella concorrente Stato-Regione (art. 117, c. III, Cost.))

Dunque, la particolarità delle funzioni che la Polizia Municipale è chiamata ad assolvere ne rende l'ordinamento distinto dalle disposizioni generali in tema di organizzazione degli Enti locali, che possono trovare applicazione ad esso solamente laddove non diversamente disposto dalla normativa speciale e di settore, e solo a

fini di coordinamento tra l'organizzazione della Polizia Municipale ed il resto dell'organizzazione comunale.

In questo senso tra le due discipline sussiste un 'punto di equilibrio' che “consiste ... nel riconoscere la piena autonomia del comandante limitatamente alla sfera di competenze che con carattere di tassatività sono state individuate nei competenti articoli della legge quadro nazionale e regionale di settore, come la gestione delle risorse assegnate, l'impiego tecnico-operativo, la disciplina e l'addestramento degli appartenenti al corpo o al servizio..... mentre la suddetta autonomia esclusiva non può, in astratto, impedire che il Comandante della P.M., per gli aspetti organizzativi che esulano appunto dall'impiego tecnico operativo, dall'addestramento e dalla disciplina dei vigili, possa formalmente essere inquadrato in un settore amministrativo.

Viene in gioco, al riguardo, la (discrezionale) potestà amministrativa che consente al comune di organizzare la polizia locale, anziché come 'Corpo', in 'Servizio' autonomo all'interno di un più vasto 'Settore' (macro organizzazione), nell'ambito del quale possono confluire, per ragioni di economicità ed efficienza, anche altri 'Servizi' oltre quello di vigilanza.

In tali casi, è legittimo che la direzione dell'intero 'Settore' (comprensivo di più 'servizi') sia affidata ad un dirigente amministrativo (non graduato).

L'unica condizione dovrà essere che al Comandante collocato alle dipendenze del dirigente del settore non siano sottratte le esclusive attribuzioni garantitegli dalla legge” (TAR Lazio, sent. nr. 305/07, che nei casi in cui il Comune organizza le proprie strutture in Settori, ha ritenuto legittimo che l'attività di polizia municipale venga organizzata, ai sensi dell'art. 12, c. I, L.R. Lazio n. 1 del 2005, in “servizio” all'interno della più vasta struttura (il 'settore') articolata in una pluralità di “servizi” con al vertice un dirigente amministrativo con compiti di coordinamento strutturale, con la sola condizione, per la legittimità dell'opzione, di salvaguardare l'autonomia funzionale e gerarchica del comandante, limitatamente all'esercizio delle prerogative di cui all'art. 9, L. n. 65 del 1986, per le quali il comandante deve rapportarsi unicamente ed esclusivamente al sindaco)” (T.A.R. Calabria Reggio Calabria, 11/07/2022, n. 479).



# La natura giuridica dei rifiuti abbandonati sulle strade e sulle aree pubbliche

I rifiuti abbandonati sulle strade e sulle aree pubbliche sono classificati, ai sensi dell'articolo 183, comma 1, lettera b-ter, punto 4, d.lgs. n. 152/2006, come rifiuti urbani.

La norma va letta in combinato disposto con l'articolo 198 del d.lgs. 152/2006 che, in materia di gestione di rifiuti urbani, sancisce la competenza dei comuni per la raccolta, il trasporto e l'avvio a smaltimento e con l'articolo 14 del d.lgs. n. 285 /1992, che prevede a carico degli enti proprietari delle strade e dei concessionari la manutenzione, la gestione e la pulizia delle strade, delle loro pertinenze e arredo, nonché delle attrezzature, impianti e servizi.

La giurisprudenza amministrativa ha sempre interpretato, con riferimento alla fattispecie dei rifiuti abbandonati sull'area di sedime di una strada pubblica, quest'ultima norma come speciale rispetto a quella di cui all'articolo 198 del d.lgs. 152/2006, per l'effetto affermando che, nei casi in cui si accertino abbandoni di rifiuti a carico di ignoti su tratti stradali appartenenti ad enti proprietari diversi dai comuni, si dovrà far riferimento agli obblighi derivanti dall'articolo 14 del D. Lgs. n. 285/1992 e ai sensi di tale disposto bisognerà richiedere all'ente proprietario di rimuovere i predetti rifiuti, sostenendone i relativi costi. (Consiglio di Stato, Sez. II n. 7189 del 27 ottobre 2021; Sez. V, n. 1684/2019 e n. 3256/2012)

Pertanto, in caso di abbandono su suolo pubblico comunale, le attività di raccolta e trasporto competono ai comuni stessi, anche laddove i rifiuti siano inquadrabili nella categoria generale dei rifiuti speciali.

Sul punto, anche il Ministero della Transizione Ecologica – Circolare 14 maggio 2021, n. 51657 – ha convenuto.

Ciò, tuttavia, non significa che tali rifiuti siano ontologicamente urbani.

*L'articolo 184, comma 1, del Testo Unico ambientale stabilisce, infatti, che "1. Ai fini dell'attuazione della parte quarta del presente decreto i rifiuti sono classificati, secondo l'origine, in rifiuti urbani e rifiuti speciali e, secondo le caratteristiche di pericolosità, in rifiuti pericolosi e rifiuti non pericolosi".*

La distinzione tra rifiuti urbani e rifiuti speciali si fonda sulla «origine» e sulla composizione del rifiuto (provenienza da attività domestiche ovvero da utenze non domestiche,) ma non sul luogo di giacenza.

Di guisa che, quando l'articolo 183, comma 1, lett. b-ter, punto 4, d.lgs. n. 152/2006 inserisce tra gli urbani i rifiuti «di qualunque natura o provenienza» abbandonati su strade o aree pubbliche, ha «il solo scopo di garantire la pulizia di aree, strade pubbliche ecc. da qualsiasi rifiuto, a cura del Comune (cui compete, appunto, la gestio-

ne dei rifiuti urbani), il quale deve, quindi, provvedere alla raccolta, trasporto e stoccaggio di tutti i rifiuti giacenti in aree pubbliche a prescindere dalla loro natura, provenienza e classificazione. Ma appare altrettanto evidente che non si tratta di una equiparazione a tutti gli effetti in quanto viene limitata alle prime fasi collegate con la raccolta, escludendo quelle successive di recupero o smaltimento che devono, quindi, avvenire, in conformità alla natura e qualità del rifiuto raccolto»

In altri termini, la norma in esame sancisce la potestà regolatoria, in ordine alle competenze amministrative in materia di rimozione dei rifiuti abbandonati su suolo pubblico, senza alcuna deroga alle regole di caratterizzazione e classificazione dei rifiuti fondate, ai sensi dell'art. 184, comma 1, sull'origine e sulle caratteristiche di pericolo.

Recentemente, il Sistema Nazionale Protezione Ambiente (SNPA), costituito ai sensi della Legge 28 giugno 2016, n. 132 quale organismo a rete tra l'ISPRA e le varie ARPA regionali, ha emanato le «Linee guida sulla classificazione dei rifiuti» (Delibera del Consiglio SNPA, seduta del 27.11.2019. Doc. n. 61/19).

L'obiettivo di tali linee guida è quello di fornire a livello nazionale criteri tecnici omogenei per l'espletamento della procedura di classificazione dei rifiuti.

Tale documento, al paragrafo 3.5.7 «Rifiuti abbandonati su aree pubbliche», indica:

«Una possibile procedura di rimozione e classificazione dei rifiuti, che può essere applicata dal Comune direttamente o attraverso soggetti delegati, può prevedere, tra le altre cose, l'attuazione delle seguenti operazioni:

Identificare il sito ove sono presenti rifiuti abbandonati (meglio se con coordinate GPS, corredate di report fotografico) e descriverne l'uso o lo stato tramite l'utilizzo di una scheda descrittiva.

Determinare (o, quanto meno, stimare) il volume dei rifiuti abbandonati e della superficie dell'area di sedime interessata.

*Ove possibile, distinguere i singoli cumuli in funzione della dimensione e della natura dei materiali.*

**A1** *Nel caso in cui sul sito si sospetti la presenza di rifiuti di provenienza industriale potenzialmente contenenti rifiuti pericolosi (ad esempio, fusti, bidoni, big-bags, ecc.), procedere alla messa in sicurezza e richiedere l'intervento degli Enti preposti (VV.FF., ARPA, ASL, ecc.) al fine di definire le modalità per la successiva gestione.*

**A2** *Ad esempio, nel caso di presenza di materiali contenenti amianto si procede alla messa in sicurezza, adottando sistemi di copertura idonei a evitare la dispersione, e all'interdizione dell'area.*

*La ditta incaricata dovrà predisporre apposito piano di lavoro che sarà trasmesso alla competente ASL. Le operazioni di messa in si-*



curezza dei materiali contenenti amianto dovranno essere effettuate nel rispetto di quanto dettato dal d.lgs. 81/2008.

**B** Qualora i rifiuti siano classificabili a vista e siano palesemente non pericolosi e comunemente gestibili e rientranti tra le tipologie di rifiuti contemplati nel DM 08/04/2008 (ad esempio, pneumatici fuori uso, mobili, materassi, ecc.) gli stessi potranno essere rimossi e trasportati dal gestore del servizio di igiene urbana presso un impianto autorizzato alla gestione della specifica tipologia o presso il Centro di raccolta.

**C** Qualora i rifiuti non siano qualificabili a vista perché eterogenei sono rimossi e trasportati presso un impianto di gestione di rifiuti autorizzato, dove, considerata la natura e la provenienza di questi rifiuti, gli stessi saranno sottoposti alle opportune verifiche e procedure di gestione per il successivo avvio ad operazioni di recupero/smaltimento. Ai soli fini della rimozione e del successivo trasporto, a tali rifiuti può essere attribuito il codice CER 20 03 01 (rifiuti urbani non differenziati).

**D** Qualora nell'area si rinvenivano rifiuti combustibili, in considerazione del fatto che l'elenco EER non prevede siffatta tipologia, ai soli fini della rimozione e del successivo trasporto, a tali rifiuti rinvenuti sul suolo pubblico può essere attribuito il codice CER 20 03 99 (Rifiuti urbani non specificati altrimenti) specificando sul formulario di identificazione dei rifiuti che trattasi di rifiuti combustibili.

È opportuno in questi casi effettuare una valutazione particolarmente accurata della tipologia dei rifiuti circostanti, per provare a comprenderne l'origine e la natura”.

Quindi, in caso di rifiuti di provenienza industriale potenzialmente pericolosi (caso A1), una possibile procedura potrebbe consistere nella caratterizzazione tramite analisi da parte di laboratorio accreditato ed attribuzione del rispettivo codice CER; al rifiuto, anche eterogeneo, contenente amianto (caso A2) viene assegnato il codice CER 17 06 05\* “Materiali da costruzione contenenti amianto”.

Qualora, invece, i rifiuti siano classificabili a vista e palesemente non pericolosi e rientranti tra le tipologie tra le tipologie di rifiuti contemplati nel DM 08/04/2008 (caso B), gli stessi potranno essere rimossi “con il relativo codice”.

La possibilità di attribuzione del codice CER 20 03 01 per i rifiuti non qualificabili a vista (caso C) e del CER 20 03 99 per i rifiuti combustibili (caso D) è espressamente prevista “Ai soli fini della rimozione e del successivo trasporto”.

Sotto tale ultimo profilo, va in ogni caso rilevato che l'attribuzione del codice CER “20”, sia pure in funzione delle sole operazioni di trasporto, non sarebbe praticabile qualora, prima della rimozione, i rifiuti siano stati sottoposti ad attività di caratterizzazione analitica e classificazione, ai sensi del sopraccitato art. 184, comma 1, del T.U. sull'ambiente.

Pertanto, a titolo esemplificativo, laddove per il rifiuto inizialmente non classificabile a vista (caso C) oppure il rifiuto combustibile (caso D), siano state invece eseguite le analisi di caratterizzazione, la rimozione e il trasporto dovrà essere effettuata con l'attribuzione dello specifico codice CER, relativo ai rifiuti urbani ovvero ai rifiuti speciali.

Pur non avendo alcun valore normativo, tali linee guida

costituiscono, per il processo di raccolta dei rifiuti abbandonati, un'importantissima indicazione su come operare. Qualora gli abbandoni rifiuti di provenienza industriale potenzialmente contenenti rifiuti pericolosi (ad esempio, fusti, bidoni, big-bags, ecc.), non classificabili se non dopo analisi (caso A1 di cui alle Linee Guida sopra citate), sarà necessario procedere alla loro messa in sicurezza e successiva caratterizzazione.

Onde prevenire al massimo eventuali contaminazioni ambientali legate ad una messa in sicurezza sul posto, che resterebbe comunque esposta a possibili manomissioni da parte di terzi oltre che fornire punto d'accumulo per ulteriori rifiuti, si prevede, qualora i rifiuti risultino trasportabili in condizioni di sicurezza, di spostarli in apposite aree adeguatamente allestite.

Prima del conferimento presso determinate aree per la messa in sicurezza, i singoli lotti di rifiuto abbandonato dovranno essere appositamente confezionati ed etichettati, allo scopo di garantirne la completa ed immediata tracciatura.

Lo spostamento verrà altresì comunicato alle Autorità Competenti (Comune, Città Metropolitana, ASL, ARPAV, VV.FF., ecc....) per gli adempimenti di competenza o per eventuali indicazioni sulle modalità di caratterizzazione ed avvio a trattamento finale.

Una volta messo in sicurezza, il rifiuto dovrà opportunamente essere caratterizzato ed inviato a recupero o smaltimento.

In questo caso si procederà alla compilazione del FIR indicando il soggetto gestore come detentore e sul campo “annotazioni”, il Comune ove si è verificato l'abbandono.

#### **La messa in sicurezza del sito**

Già nella fase di primo sopralluogo, il rifiuto dovrà essere opportunamente perimetrato con nastro bianco/rosso previo rilievo tecnico dei rifiuti con una scheda tecnica. Qualora fosse necessario, per tipologie di rifiuto per le quali potesse insorgere il rischio di dispersione di eluati che possano inquinare l'ambiente o di dispersione aerea del rifiuto stesso, si procederà nel più breve tempo possibile ad un'eventuale copertura con telo di polietilene opportunamente bloccato.

#### **Raccolta e avvio a recupero/smaltimento**

I rifiuti abbandonati dovranno essere raccolti e trasportati ad impianto autorizzato in funzione della tipologia. In presenza di eventuali rifiuti non conformi e non precedentemente rilevati (ad esempio dovuti ad ulteriori abbandoni nelle vicinanze del rifiuto messo in sicurezza), si provvederà ad un'ulteriore verifica e, se necessario, il ritiro potrà essere sospeso.

I singoli interventi di rimozione si concluderanno nel minor tempo tecnico possibile e comunque entro i termini eventualmente concordati di volta in volta con il Comune o l'Autorità di competenza.

Qualora i rifiuti abbandonati fossero stati sottoposti a sequestro, prima di procedere alla rimozione, si dovrà naturalmente chiedere il dissequestro all'A.G.

# La Polizia mortuaria: competenze e adempimenti

Le funzioni di polizia mortuaria non afferiscono ad azioni di pubblica sicurezza, ma traggono la loro disciplina-quadro dal Testo Unico nazionale delle leggi in materia sanitaria (Regio Decreto 27 luglio 1934, n. 1265) e dal Regolamento Nazionale di Polizia Mortuaria, contenuto nel D.P.R. 10 settembre 1990, n. 285.

Il Testo Unico delle Leggi Sanitarie R.D. 1265/34 disciplina la denuncia della causa di morte (art. 103), gli obblighi di denuncia in materia di malattie infettive – diffuse (art. 254) e i progetti di costruzione dei cimiteri (art. 228), dedicando l'intero Titolo VI alla polizia mortuaria.

Il Regolamento di polizia mortuaria, approvato con D.P.R. n. 285 del 10 settembre 1990, disciplina le denunce di morte e gli accertamenti dei decessi con i necessari riferimenti all'ordinamento di stato civile, il periodo di osservazione dei cadaveri e gli obitori, i requisiti necessari per il trasporto dei cadaveri, il riscontro diagnostico e il rilascio di cadaveri a scopo di studio, le autopsie e i trattamenti per la conservazione dei cadaveri dettando disposizioni generali sul funzionamento, costruzione e pianificazione territoriale dei cimiteri.

Contiene, inoltre, norme di natura tecnica relative alle diverse forme di sepoltura, prevedendo anche la pratica funeraria della cremazione.

Affronta anche la tematica delle sepolture private, della soppressione dei cimiteri e dei reparti speciali, terminando con due disposizioni di carattere generale che comprendono l'aspetto sanzionatorio.

A titolo esplicativo del D.P.R. n. 285/1990, il Ministero della Sanità emise due circolari interpretative, la n. 24 del 24 giugno 1993 e la n. 10 del 31 luglio 1998, a tutt'oggi operative.

La prima affronta tematiche che investono l'intero testo normativo, mentre la seconda si concentra sul trattamento dei resti mortali, che si rinvencono in occasione di esumazioni ordinarie ed estumulazioni, anche rispetto alla cremazione, e di usanze funebri in reparti speciali entro i cimiteri.

La Polizia Mortuaria si definisce come il complesso di norme e prassi che coniuga profili strettamente amministrativi con profili di carattere igienico-sanitario, e disciplina l'insieme delle attività necessarie per la gestione del decesso nelle pratiche funerarie successive all'evento morte, nelle regole per il trasporto funebre e per le sepolture nei cimiteri.

Il termine "polizia" è inteso in senso amministrativo come l'insieme di funzioni di controllo e vigilanza esercitate da pubbliche autorità, anche se le relative attività sono esercitate da una serie di soggetti pubblici e privati (Imprese funebri, ASL, Comuni, Regioni, ecc.).

Dal 2001, dopo la riforma del Titolo V della Costituzione, anche le Regioni hanno competenza legislativa concorrente in materia, così come gli Enti locali, con lo strumento del Regolamento comunale.

Sul fronte della normativa regionale abbiamo assistito negli ultimi anni ad una proliferazione di normativa e prassi che, addirittura, si discosta dalle linee di disciplina nazionale, creando non pochi problemi sul piano operativo, stante il fatto che il decesso non è un evento confidabile ad uno specifico e circostanziato territorio.

Anche la legge n. 130 del 30 marzo 2001, recante "Nuove disposizioni in materia di cremazione e dispersione delle ceneri", disciplinando la pratica funeraria della cremazione e della destinazione delle ceneri, afferisce ad operazioni rientranti nel campo di azione della polizia mortuaria, al punto da essere stato pensato a modifica del D.P.R. n.285/1990: questo tipo di operazione non è mai stata completata dal Governo, ma la normativa si applica a pieno titolo, a prescindere dai mancati riflessi sul Regolamento nazionale di Polizia Mortuaria.

La polizia mortuaria viene, inoltre, regolamentata a livello locale con lo strumento del regolamento comunale di polizia mortuaria, fonte di rango inferiore che, nel contesto, applicando il principio di sussidiarietà verticale, dettaglia le regole di applicazione dei vari istituti giuridici in base alle esigenze del territorio comunale e della sua collettività.

# Manifestazioni che si svolgono sul suolo comunale

In termini di azioni amministrative da seguire per sagre che si svolgono su suolo comunale, molto dipende dai dettagli dell'evento.

In genere, l'art. 80 T.U.L.L.P.S. si accompagna con gli artt. 68/69 T.U.L.L.P.S.

Laddove, invece, vi siano anche concentrazioni di persone, ma senza uno spettacolo o trattenimento, allora l'impianto 68/80 T.U.L.L.P.S. non si applicherebbe.

Ciò detto, un mercato o una sagra non sono ipotesi di spettacolo ma, al loro interno, potrebbe esserci uno spazio dedicato allo spettacolo (pista da ballo e orchestra) che ricadrebbe nel campo applicativo del T.U.L.L.P.S.

In Campania la somministrazione temporanea di alimenti e bevande in occasione di sagre, fiere, manifestazioni a carattere religioso, culturale, tradizionale o di eventi locali straordinari è disciplinata dall'articolo 94 della Legge Regionale n. 7 del 21 aprile 2020.

In particolare, il comma 1 di detto articolo prevede che la somministrazione temporanea di alimenti e bevande all'interno di sagre o altre manifestazioni locali sia soggetta alla presentazione di SCIA al SUAP territorialmente competente e il successivo comma 2 del medesimo articolo stabilisce che "L'attività temporanea di somministrazione di cui al comma 1 non è soggetta al possesso dei requisiti previsti dall'articolo 7, comma 2 ed è limitata alla durata della manifestazione ed ai locali e luoghi cui la manifestazione si riferisce".

Ne discende che, a valle degli adempimenti legati all'autorizzazione della sagra, il soggetto che intende attuare la somministrazione di alimenti e bevande nell'ambito della stessa deve presentare al SUAP del Comune territorialmente competente apposita SCIA per esercizi di somministrazione temporanea di alimenti e bevande, allegando la notifica ai fini della registrazione al cui interno, nel riquadro relativo alla tipologia di attività, andrà selezionata la voce "Ristorazione in ambito di manifestazioni temporanee (fiere, sagre ecc.) non escluse dal regolamento 852/2004".

Quindi, per svolgere una manifestazione temporanea in forma imprenditoriale a scopo di lucro è necessario ot-

tenere autorizzazione rilasciata dal SUAP come previsto dall'articolo 69 del Regio Decreto 18/06/1931, n. 773 "Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza".

Se la manifestazione prevede al massimo di 200 persone e sarà svolta entro le ore 24:00 del giorno di inizio, la licenza è sostituita da SCIA da presentare al SUAP come previsto dall'articolo 69 del Regio Decreto 18/06/1931, n. 773 "Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza".

Dal punto di vista della concessione per l'occupazione di suolo pubblico, la Provincia/ città metropolitana emette un nulla osta in caso di "opere" rientranti nei tratti di strade di proprietà provinciali all'interno dei centri abitati, per cui il rilascio del provvedimento autorizzativo è comunque di competenza del Comune. Il nulla osta viene poi trasmesso al Comune unitamente agli elaborati tecnici relativi.

Successivamente al perfezionamento della pratica da parte del Comune, quest'ultimo dovrà provvedere a trasmettere per conoscenza alla Provincia o Città metropolitana copia dell'atto rilasciato riportante le eventuali prescrizioni previste nel nulla osta "provinciale".

Esistono, poi, ulteriori aspetti da tenere in considerazione e che attengono al particolare tipo di evento che si vuole organizzare, con riferimento ad esempio alla presenza di un palco o una pedana, all'affluenza o capienza, alla presenza di animali, all'impatto acustico, agli obblighi in materia di safety e agli aspetti sanitari.

Si ricorda, infine, che, il Decreto Legge 9 febbraio 2012, n. 5 "Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo", convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 aprile 2012, n. 35, all'art. 41 così recita: "1. L'attività temporanea di somministrazione di alimenti e bevande in occasione di sagre, fiere, manifestazioni religiose, tradizionali e culturali o eventi locali straordinari, e' avviata previa segnalazione certificata di inizio attività priva di dichiarazioni asseverate ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, e non e' soggetta al possesso dei requisiti previsti ((dal comma 6 dell'articolo 71) del decreto legislativo 26 marzo 2010, n. 59".



## Il Comune risponde dei danni subiti dall'automobilista per non aver installato il guard-rail

**L**a vittima di un incidente stradale e i suoi parenti hanno diritto a essere risarciti dal Comune ritenuto responsabile di non aver installato il guard-rail né di aver segnalato il pericolo per l'automobilista.

E' quanto affermato dalla Corte di cassazione, con l'ordinanza n. 5116/2023.

La Corte d'Appello ha ritenuto che il Comune oltre a rispondere quale custode (articolo 2051 del codice civile) fosse comunque in colpa per non aver dotato la strada che costeggiava il fossato di una protezione.

E l'obbligo di proteggere anche il punto in cui si è verificato il sinistro era imposto dal Comune, sia da regole generiche, sia da regole specifiche.

In materia di responsabilità, la custodia esercitata dal proprietario o gestore della strada non è limitata alla sola carreggiata, ma si estende anche agli elementi accessori o pertinenze, comprese eventuali barriere laterali con funzione di contenimento e protezione della sede stradale, sicché, ove si lamenti un danno derivante dalla loro assenza (o inadeguatezza), la circostanza che alla causazione dello stesso abbia contribuito la condotta colposa dell'utente della strada non è idonea ad integrare il caso fortuito, occorrendo accertare giudizialmente la resistenza che la presenza di un'adeguata barriera avrebbe potuto opporre all'urto da parte del mezzo.

Secondo la Cassazione, nel caso in esame, i giudici di secondo grado hanno correttamente proceduto a verificare in concreto la pericolosità del tratto di strada in cui era avvenuto l'incidente, rilevando che la presenza del traliccio ferroviario posto a poca distanza dalla carreggiata integrava una delle ipotesi per cui la normativa prevista (non solo quella amministrativa) prevedeva l'apposizione di una barriera di sicurezza.

## Esenzione autorizzazione paesaggistica dehors

**È** pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 27/2/2023 la Legge 24 febbraio 2023, n. 14, recante la "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198 il c.d. Decreto Milleproroghe.

L'Art. 1, comma 22 quinquies) proroga ulteriormente, fino al 31 dicembre 2023, l'applicazione delle misure di semplificazione per i pubblici esercizi di cui all'articolo 9 ter, comma 5, del decreto legge 28 ottobre 2020, n. 137, salva disdetta dell'interessato. Pertanto, fino al 31 dicembre 2023, la posa in opera temporanea su vie, piazze, strade e altri spazi aperti di interesse culturale o paesaggistico, da parte dei titolari di pubblici esercizi, di strutture amovibili quali dehors, elementi di arredo urbano, attrezzature, pedane, tavolini, sedute e ombrelloni non è subordinata alle autorizzazioni di cui agli artt.21 e 146 del Codice dei beni culturali di cui al D.lgs n. 42/2004 ed è disapplicato il limite temporale di cui all'articolo 6, c. 1, lettera e-bis), del DPR n. 380/2001.



# 2023 Funzioni Locali

## AGENTE POLIZIA LOCALE



# 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;
- **Copertura Materiale e Patrimoniale;**
- **Retroattività 01/01/2007** (per dirigenti 5 anni)
- **Compresa Attività Professionale "Intraeonia";**
- **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 | AON

Per informazioni  
e per scaricare il tuo certificato:  
[www.uiltpl.it](http://www.uiltpl.it) (sezione assicurazione)  
Tel. 06 865081 - [assicurazioni@uiltpl.it](mailto:assicurazioni@uiltpl.it)

# Occupazione indebita di suolo pubblico, sindaco e prefetto possono far chiudere l'esercizio commerciale.

L'art. 3 comma 16 della L.2009/94 recita testualmente: "Fatti salvi i provvedimenti dell'autorità per motivi di ordine pubblico, nei casi di indebita occupazione di suolo pubblico previsti dall'articolo 633 del codice penale e dall'articolo 20 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, il sindaco, per le strade urbane, e il prefetto, per quelle extraurbane o, quando ricorrono motivi di sicurezza pubblica, per ogni luogo, possono ordinare l'immediato ripristino dello stato dei luoghi a spese degli occupanti e, se si tratta di occupazione a fine di commercio, la chiusura dell'esercizio fino al pieno adempimento dell'ordine e del pagamento delle spese o della prestazione di idonea garanzia e, comunque, per un periodo non inferiore a cinque giorni."

Alcune considerazioni sono doverose.

La sicurezza pubblica è un bene di rilievo costituzionale, è un limite di alcuni diritti fondamentali ed è uno specifico compito degli apparati dello Stato.

È pacifico che la sicurezza pubblica sia il complesso dei compiti attribuiti alle autorità preposte al mantenimento dell'ordine pubblico, alla sicurezza e alla incolumità dei cittadini, alla tutela della proprietà e al controllo e all'osservanza delle leggi dei regolamenti.

La Corte Costituzionale, con la sentenza 77 del 1987, ha definito la sicurezza pubblica come "funzione inerente alla prevenzione dei reati o al mantenimento dell'ordine pubblico" definizione richiamata nella sentenza n. 218 del 1988, che distingueva, tra la "polizia amministrativa" e la "pubblica sicurezza"

Definiva rispettivamente la prima come quelle «attività di prevenzione o di repressione dirette a evitare danni o pregiudizi che possono essere arrecati alle persone o alle cose nello svolgimento di attività ricomprese nelle materie sulle quali si esercitano le competenze regionali, senza che ne risultino lesi o messi in pericolo i beni o gli interessi tutelati in nome dell'ordine pubblico» e la seconda come l'insieme delle «misure preventive e repressive dirette al mantenimento dell'ordine pubblico». Con la sentenza n. 115 del 1995 la Corte Costituzionale stabilì che la polizia di sicurezza ricomprende "le misure preventive e repressive dirette al mantenimento dell'ordine pubblico, da intendersi quale complesso dei

beni giuridici fondamentali o degli interessi pubblici primari sui quali si fonda l'ordinata convivenza civile dei consociati" e la polizia amministrativa ricomprende "le misure preventive e repressive dirette ad evitare danni o pregiudizi che possono derivare alle persone e alle cose nello svolgimento di attività riconducibili alle materie sulle quali vengono esercitate competenze statali o regionali, senza che ne risultino pregiudicati o messi in pericolo gli interessi tutelati in nome dell'ordine pubblico".

Concetti poi trasfusi nell'art. 159 del d.lgs. 112 del 1998 di conferimento delle funzioni e dei compiti amministrativi dello Stato alle regioni ed agli enti locali, in attuazione del capo I della Legge 15 marzo 1997, n. 59.

L'orientamento "restrittivo" in ordine al concetto di sicurezza pubblica, che emerge dalle pronunce costituzionali, è stato ribadito nella sentenza n. 290 del 2001, con cui la Corte ha richiamato l'art. 159, comma 2, del d.lgs. n. 112 del 1998.

Precisa che "tale definizione nulla aggiungeva alla tradizionale nozione di ordine pubblico e sicurezza pubblica tramandata dalla giurisprudenza costituzionale, nella quale la riserva allo Stato riguarda le funzioni primariamente dirette a tutelare beni fondamentali, quali l'integrità fisica o psichica delle persone, la sicurezza dei possessi ed ogni altro bene che assume primaria importanza per l'esistenza stessa dell'ordinamento".

**Pertanto, in questo senso, deve essere interpretata la locuzione "interessi pubblici primari" utilizzata nell'art. 159, comma 2: non qualsiasi interesse pubblico alla cui cura siano preposte le pubbliche amministrazioni, ma soltanto gli interessi essenziali al mantenimento di una ordinata convivenza civile.**

In quest'ottica ecco che il legislatore nel 2009 attribuisce a sindaco e prefetto poteri di intervento in caso di occupazione abusiva di suolo pubblico ex art. 633 codice penale o ex art. 20 del codice della strada.

I sindaci e i prefetti sono i garanti della sicurezza pubblica nei profili sopra delineati e sappiano che se un cittadino subisce lesioni ai suoi diritti da queste palesi violazioni saranno chiamati a risponderne in tutte le sedi.



# Patente dai 17 anni e in formato digitale: le nuove regole europee

La Commissione europea ha proposto una direttiva che permetterà ai cittadini europei di poter imparare a guidare e sostenere l'esame per la patente per l'auto a partire dai 17 anni.

I minorenni potranno guidare in autonomia (senza accompagnatore) solo dai 18 anni.

Dai 18 anni si potrà inoltre lavorare come autista.

Oggi l'età minima per poter occupare il ruolo è 21 anni.

Per semplificare il riconoscimento delle patenti di guida tra gli Stati membri, la Commissione propone l'introduzione di una patente di guida digitale.

In questo modo "sarà molto più semplice sostituire, rinnovare o cambiare una patente di guida poiché tutte le procedure saranno online.

Allo stesso modo, sarà anche più facile per i cittadini di paesi extra Ue con standard di sicurezza stradale comparabili sostituire la propria patente di guida con una Ue",

Altro punto, le nuove norme sugli esami di guida: presto queste ultime terranno conto del passaggio a veicoli a emissioni zero.

I neopatentati impareranno anche in che modo il loro stile di guida ha un impatto sulle loro emissioni, ad esempio la tempistica dei cambi di marcia", spiega l'esecutivo di Bruxelles.

La Commissione propone inoltre di ampliare l'elenco delle infrazioni stradali transfrontaliere, ossia commesse in altri Stati dell'Unione.

"L'attuale legge copre alcuni dei reati più frequenti ed eclatanti, come l'eccesso di velocità e la guida in stato di



ebbrezza".

La Commissione propone di aggiungere infrazioni come il mancato mantenimento della distanza sufficiente dal veicolo che precede, il sorpasso pericoloso, il parcheggio pericoloso, l'attraversamento di una o più linee bianche continue, la guida contromano, il mancato rispetto delle norme sull'utilizzo dei corridoi di emergenza, l'uso di un veicolo sovraccarico.

La proposta della Commissione europea deve essere approvata dal Consiglio dell'Unione europea (composto dai ministri interessati dal provvedimento) e dal Parlamento europeo.

Poi, dovrà essere implementata dagli Stati: questi devono raggiungere lo scopo imposto dalla Commissione ma possono farlo nel modo in cui preferiscono.



# Notifica di un atto giudiziario attraverso la PEC

La verifica della effettiva consegna al destinatario è sempre necessaria

## Il fatto

L'Agenzia delle Entrate procedeva al rinnovo della notifica via PEC in data 5 maggio 2022, dopo che la precedente notifica, anch'essa per via PEC effettuata in data 26 maggio 2020 (quindi a distanza di due anni), era stata rifiutata dal sistema, in quanto la casella del legale del contribuente risultava "piena".

Il caso prende in esame la valutazione sulla legittimità e sulla corretta applicazione dell'istituto della notificazione dell'atto giudiziario attraverso la posta elettronica certificata (PEC) come primo strumento di comunicazione e conoscenza giuridica dell'atto e la sua eventuale sostituzione, qualora questo strumento non sia possibile, anche per causa imputabile al destinatario.

**Nello specifico si prende in considerazione il caso legato alla possibilità che la casella di posta elettronica certificata (PEC) del destinatario risulti piena e che quindi il server non consenta la consegna effettiva al destinatario dell'atto.**

In linea generale, la norma in esame – l'art. 16-sexies del d.l. 179/2012, convertito dalla legge n. 221/2012 - depotenzia la portata dell'elezione del domicilio fisico in favore del domicilio digitale.

Solo qualora non sia possibile procedere alla notificazione dell'atto giudiziario attraverso PEC, è necessario che il notificante provveda ad effettuare l'operazione di deposito dell'atto presso la Cancelleria civile, ovvero che si adoperi alla notificazione al domicilio fisico della controparte.

La Corte di Cassazione - in primis - si esprime favorevolmente rispetto al fatto che la notificazione di un atto giudiziario, eseguita ad un soggetto obbligato per legge a munirsi di un indirizzo di posta elettronica certificata (PEC), si considera perfezionata con la ricevuta, tramite cui l'operatore intermediario attesta di aver rinvenuto la casella di posta elettronica del destinatario come piena. Anche in questo caso, l'attestazione è equiparata alla ricevuta di avvenuta consegna, in quanto il mancato inserimento nella casella di posta elettronica certificata (PEC) del destinatario per saturazione della capienza, rappresenta un evento imputabile al destinatario, per inadeguata gestione dello spazio di archiviazione e la ricezione di nuovi messaggi.

**Lasciare la casella PEC satura equivale quindi, nell'ottica della notifica telematica, ad una sorta di rifiuto a ricevere la notificazione** tramite il mede-

simo mezzo.

La Cassazione però riconosce validità ad un orientamento successivo, per effetto del quale incombe sul notificante l'onere di attivarsi, nel rispetto del principio della conservazione del procedimento.

Pertanto, il mancato perfezionamento della notificazione attraverso PEC, conseguente all'impossibilità di ricezione dei messaggi nella casella di posta elettronica satura, impone alla parte notificante di provvedere tempestivamente al suo rinnovo, secondo le regole generali del codice di procedura civile.

Questa interpretazione risulterebbe ragionevole per due motivi.

Il primo motivo consiste nel fatto che il notificante controlla quasi subito l'esito del tentativo di notificazione attraverso PEC.

Il secondo motivo è che il notificante, per il citato principio della conservazione del procedimento, ha sempre la possibilità di provvedere alla notificazione presso la domiciliazione fisica del destinatario o attraverso il deposito in Cancelleria civile.

La Cassazione, nel richiamare una precedente decisione del 2022, osserva che il disposto di cui all'articolo 149-bis, terzo comma c.p.c., sancisce che la notifica si intende perfezionata nel momento in cui il gestore rende disponibile il documento informatico nella casella elettronica certificata del destinatario.

Per tale ragione, il mancato recapito al destinatario, ancorché dovuto al fatto che la sua casella di posta elettronica sia piena, non consente di ottenere il risultato per il quale la notifica si sia compiuta, mancando l'elemento della consegna e, di contro, implica la necessità di rinnovare la notificazione stessa con altro sistema.

La Corte di Cassazione, nella circostanza, ritiene inammissibile il ricorso dell'Agenzia delle Entrate, che sosteneva di aver compiuto sufficientemente il proprio ruolo di notificante dell'atto giudiziario, anche a fronte dell'esito negativo del tentativo dovuto alla non capienza della PEC del destinatario.

## Conclusioni

La Suprema Corte, con l'ordinanza n. 2193 del 24 gennaio 2023, fissa un principio per cui **la pubblica amministrazione notificante, attraverso lo strumento della PEC, deve comunque accertarsi delle condizioni della "effettiva consegna" al destinatario dell'atto**, affinché nella sfera giuridica dello stesso maturino gli effetti del provvedimento.

# La costituzione di parte civile equivale alla querela

La costituzione di parte civile equivale nei fatti alla presentazione di querela e, quindi, un cambiamento delle condizioni di procedibilità non impedisce la perseguibilità.

Lo afferma la Cassazione con la sentenza n. 7878/2023 della Quarta sezione penale, che interviene su uno dei punti più caldi della prima fase di applicazione della riforma del processo penale. Questione assai discussa è stata proprio il cambiamento delle condizioni di procedibilità per una serie di reati.



E tanto controversa da aver spinto il ministero della Giustizia a intervenire due volte.

Prima con un decreto legge espressamente dedicato alla messa a punto di una più articolata disciplina transitoria e poi con un disegno di legge di parziale correzione e integrazione, ora in discussione alla Camera. Tra questi, anche le lesioni personali stradali gravi e gravissime, ma senza la presenza di circostanze aggravanti.

E proprio su un procedimento relativo a questo delitto è intervenuta ora la pronuncia della Cassazione, trattandosi di un caso di investimento stradale intervenuto in prossimità di un attraversamento pedonale, in seguito al quale la vittima aveva riportato danni gravi.

Sia in primo grado sia in appello era stata affermata la responsabilità dell'automobilista nei confronti della vittima costituitasi parte civile in giudizio.

Ora, davanti all'intervenuto cambiamento delle condizioni di procedibilità, tra gli elementi da valutare da parte della Corte c'era anche il possibile riconoscimento d'ufficio del proscioglimento dell'imputato.

Tuttavia la decisione della Cassazione è stata di inammissibilità dell'impugnazione, ritenendo irrilevante nel caso esaminato la necessità della presentazione della querela al posto della vecchia procedibilità d'ufficio per le lesioni stradali gravi.

La Corte, infatti, per arrivare a questa conclusione ricorda quanto affermato nella primavera del 2018 in circostanze analoghe (cambiamento delle condizioni di procedibilità per alcuni reati): a rilevare è la conferma della volontà di punizione da parte della vittima del reato.

Una volontà che, nel caso esaminato, è del tutto evidente, considerata la costituzione di parte civile e la sua persistenza anche dopo l'introduzione dell'obbligo di deposito della querela.

Tanto basta per fare ritenere infondato questo motivo di ricorso.

Un'altra sentenza della Cassazione, la 7876/2023, ha confermato quanto affermato con la precedente sentenza sempre in tema di nuove condizioni di procedibilità.

La Corte ha così ritenuto che il giudizio di inammissibilità del ricorso e quindi la mancata costituzione di un valido rapporto processuale travolga anche l'eventuale necessità di presentazione della querela come conferma dell'istanza punitiva della parte danneggiata dal reato.



# Sì al passo carrabile davanti a una vetrina

**C**ontrasti sui passi carrabili: due recenti sentenze sembrano autorizzarli anche a servizio di locali non catastalmente classificati come autorimesse o box (C6).

Il Tar Liguria ha deciso sulla richiesta di un divieto di sosta davanti alla vetrina di un immobile di categoria C 1 (negozi), bocciata dal Comune di Genova perché l'articolo 46 del Regolamento di esecuzione del Codice della strada consente di ottenerlo solo a chi deve accedere a un'area laterale idonea allo stazionamento o alla circolazione dei veicoli.

C'era anche un problema di dimensioni della porta di accesso.

Così l'ente locale aveva escluso che sussistessero esigenze di accesso riservato.

Ma il Tar (sentenza 900/2022) ha ritenuto possibile autorizzare il passo carrabile anche a servizio di un immobile che non appartenesse alla specifica categoria catastale delle autorimesse e quindi non avesse la correlativa destinazione d'uso.

Il motivo è che quest'ultima non ha alcun legame con il Codice della strada.

Un orientamento condiviso dal Tar di Palermo, che con la sentenza 93/2023 ha annullato un provvedimento sfavorevole al proprietario di un negozio.

Anche qui sono stati ritenuti rilevanti solo gli aspetti della circolazione stradale (quali visibilità e distanza da incroci) e comunque senza dar peso alla categoria catastale dell'unità immobiliare che si giova del divieto di sosta.

In precedenza, l'orientamento dei giudici era più restrittivo, dando rilievo alla compressione dell'uso pubblico della sede stradale: l'imposizione di un passo carrabi-



le, diminuendo la fruibilità della strada (ad esempio, come parcheggio) era ritenuta possibile solo se funzionale a un'area laterale idonea allo stazionamento dei veicoli (Consiglio di Stato, Prima sezione, sentenza 743/2016); stesso ragionamento era stato applicato ad un un panificio di Trento, cui il Consiglio di Stato (sentenza 2823/2001) ha negato il diritto a ottenere un passo carrabile, dando prevalenza alla necessità di preservare l'uso pubblico della strada.

L'evoluzione della giurisprudenza, che sembra oggi più permissiva, a favore di tutti i locali di categoria catastale C (negozi, depositi, laboratori), rispetto alla precedente riserva a favore dei locali di categoria C6 (autorimesse), potrebbe spiegarsi da un lato con la maggior facilità di ottenere il cambio di destinazione urbanistica, rendendo reversibili negozi e autorimesse (articolo 23-ter del Dpr 380/2001, Testo unico edilizia).

Inoltre, le esigenze di viabilità sono affidate a specifici atti di pianificazione che, localizzando zone di parcheggio, possono consentire di autorizzare passi carrabili in numero superiore rispetto a quelli strettamente connessi alle esigenze delle sole autorimesse.

# Vendita prodotti artigianali su aree pubbliche senza autorizzazione

Casistica: Quale artigiano esercitava l'attività di vendita di prodotti di sua produzione su area pubblica su posteggio (ovvero in forma itinerante) senza la prescritta autorizzazione/autorizzazione più SCIA.

## NORMA VIOLATA

Art. 28, comma 2, e art. 29, comma 1, del d.lgs. n. 114/98

## SANZIONI

sanzione pecuniaria: da € 2.582 a € 15.493; pagamento in misura ridotta € 5.164

Sanzioni accessorie: confisca delle attrezzature e della merce (si procede al sequestro cautelare).

## ATTI DA REDIGERE

verbale di ispezione (art. 13 l. n. 689/81); verbale di accertata violazione; verbale di sequestro cautelare verbale di affidamento in custodia; rapporto al responsabile dell'ufficio comunale competente

## AUTORITA' AMMINISTRATIVA COMPETENTE:

Sindaco

## DEVOLUZIONE DEI PROVENTI: Comune

## NOTE:

a) Per il disposto dell'art. 4, comma 2, del d.lgs. n. 114/98 le norme del decreto non si applicano agli artigiani iscritti nell'albo di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 443/85, solamente quando la vendita di beni di propria produzione ovvero la fornitura al committente dei beni accessori all'esecuzione delle opere o alla prestazione del servizio avviene nei locali di produzione o nei locali a questi adiacenti.

b) L'art. 22, comma 1, del d.lgs. n. 114/98 sanziona la violazione dell'art. 5 del decreto, ma il d.lgs. n. 59/2010 ha abrogato i commi 2, 4 e 5 dell'art. 5 del d.lgs. n. 114/98 che prevedevano i requisiti morali e professionali per l'esercizio dell'attività commerciale; i requisiti sono oggi previsti dall'art. 71 del citato d.lgs. n. 59/2010. Sorgono pertanto dubbi sulla sanzione da applicare per un'attività commerciale attivata senza il possesso dei requisiti previsti dal citato art. 71 e non più dall'art. 5 del d.lgs. n. 114/98.

La l. n. 689/81 infatti dispone: "Le leggi che prevedono

sanzioni amministrative si applicano soltanto nei casi e per i tempi in esse considerati (divieto di analogia)" e pertanto l'art. 71 sembra doversi ritenere una norma in bianco priva di sanzione.

Si ritiene invece che possa ancora trovare applicazione il comma 6 dell'art. 22 del d.lgs. n. 114/98 che dispone la chiusura immediata dell'esercizio di vendita in caso di svolgimento abusivo dell'attività: in tale disposizione, infatti, non si fa alcun riferimento ad articoli violati ma solo ad attività "abusiva" e tale può ritenersi un'attività esercitata in carenza di requisiti morali e professionali prescritti. Vedi anche note a) e c) caso n. 1 a pag. 21 e ss. c) Alla vendita dei prodotti artigianali fuori dai locali di produzione si applicano le disposizioni del d.lgs. n. 114/98 .

d) Qualora l'artigiano somministri i prodotti alimentari di sua produzione nei locali del laboratorio all'uopo attrezzati si applicano le disposizioni della legge n. 287/91 e quindi vedi anche i casi n. 1 e ss. a pag. 349 e ss.

e) All'artigiano panificatore, e quindi titolare di un impianto per la panificazione, è consentita, per il disposto dell'art. 4, comma 2-bis, del d.l. 223/2006 conv. con mod. in l. n. 248/2006, l'attività di vendita dei prodotti di propria produzione per il consumo immediato, utilizzando i locali e gli arredi dell'azienda con l'esclusione del servizio assistito di somministrazione e con l'osservanza delle prescrizioni igienico-sanitarie.

Questa facoltà di effettuare il consumo immediato sul posto dei prodotti di propria produzione è consentita a tutti gli artigiani alimentaristi (pizza al taglio, gelaterie, ecc.) solo in alcune regioni (Toscana, Liguria, ecc.) per espressa disposizione regionale.

f) Qualora l'artigiano nei locali di produzione o in locali ad essi adiacenti pone in vendita prodotti non di propria produzione, ovvero non accessori all'esecuzione dell'opera, trovano applicazione le disposizioni del d.lgs. n. 114/98 e del d.lgs. n. 59/2010.

c) Per le sanzioni da applicare per violazione dell'art. 65 del d.lgs. n. 59/2010



### 2023 Sanità Pubblica (escluso il personale dirigente medico)



# 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 "Intra moenia";
- **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](http://www.uilfpl.it) (sezione assicurazione)  
Tel. 06 865081 - [assicurazioni@uilfpl.it](mailto:assicurazioni@uilfpl.it)



# Intervista a Nicola Di Donna Segretario Generale della UIL FPL Napoli e Campania

**27 marzo 2023 quotidiano Roma-il Giornale di Napoli**

“ Uno dei nodi irrisolti della sanità in Campania è la precarietà. Nei nostri ospedali, delle asl, ci sono lavoratori come gli operatori socio-assistenziali, i fisioterapisti, gli assistenti sociali, per fare alcuni esempi, precari anche da venti anni e nonostante questo sono sempre stati al servizio del cittadino, anche nel lockdown. A dirlo è Nicola Di Donna, Segretario generale della Uil Fpl Campania. “ Le stabilizzazioni dei precari devono avere la priorità anche perché grazie al mille proroghe possiamo attuarle anche per i professionisti che prima la legge non autorizzava. E’ vero che la regione ha inviato una circolare ai direttori per spingere verso la stabilizzazione ma per accelerare i tempi”.

**Segretario, si sta parlando di autonomia differenziata. Che fine faranno le regioni del Sud e soprattutto diritti sacrosanti come la salute, l’istruzione insieme alla crescita dei nostri territori già in ginocchio? Non crede che l’Italia sarà ancora maggiormente divisa?**

“Assolutamente sì, è quello che come UIL stiamo dicendo già da mesi. L’autonomia differenziata così come è attualmente concepita penalizzerebbe fortemente la Campania come il resto del Sud. Come anche nella sanità già esistono differenze, carenze, disagi tra le due parti del Paese e non solo per la precarietà e per la mancanza di organico. Ci sono le lunghe file di attesa per accertamenti ed esami specifici, chi cambia regione per curarsi, oltre a un sistema sanitario con molte ombre. E l’autonomia differenziata non fa altro che aumentare divari e disuguaglianze”.

**La sua categoria non solo tutela i lavoratori della sanità ma anche degli enti locali. A questo proposito, molti sono i comuni della nostra regione in difficoltà, con carenza di personale anche tecnico. Se si penso ad esempio alla progettualità e alla spesa delle risorse del Pnrr, qual è la vostra posizione?**

*Sui comuni la nostra idea è molto chiara. La mancanza di un adeguato organico, dopo quota 100 è un bubbone che non si sana*

*da tempo e anche qui, come nella sanità, a pagarne le conseguenze sono da un lato i lavoratori stessi, che spesso si trovano a garantire i servizi dividendosi in settori diversi dell’ente, e dall’altro i cittadini che si vedono negati i servizi essenziali. Abbiamo proposto l’introduzione di una legge in deroga ai vincoli della spesa che mettesse i comuni nelle condizioni di assumere a tempo indeterminato. Per quanto riguarda il personale specializzato che si intende assumere per il Pnrr, se si riuscirà ad assumere in tempo e coi numeri adeguati, saranno tutti contratti a tempo determinato”.*

**Ritornando alla sanità e ai pronto soccorso, quali sono state le cause della spaccatura tra sigle sindacali di categoria?**

*“ In un incontro tra sindacati e regione, viste le risorse disponibili, si era deciso di sostenere con maggiori risorse il pronto soccorso, allargando la platea ed includendo solo i lavoratori dell’osservazione breve intensiva per rispondere in un primo momento ad una categoria di lavoratori che fronteggia l’emergenza più istantanea. Purtroppo questa scelta ha generato una spaccatura tra i sindacati e con grande senso di irresponsabilità si è voluto alterare e raccontare diversamente i fatti, generando così solo acredine e confusione tra gli stessi lavoratori”*



# il Decreto Milleproroghe: Disposizioni in ambito sanitario

È pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 27/2/2023 la Legge 24 febbraio 2023, n. 14, recante la “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198 il c.d. Decreto Milleproroghe.

Di seguito una breve e sintetica analisi delle disposizioni e delle novità contenute nella legge. Sanità

**(Art. 4 comma 1)** - Riparto quota premiale: Per l’anno 2023 il Ministro della salute provvederà al riparto, tenendo anche conto di criteri di riequilibrio indicati dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome.

**(Art. 4 comma 1-bis)** - Quota premiale: si dispone che, per l’anno 2023, la suddetta quota premiale a valere sulle risorse ordinarie previste dalla vigente legislazione per il finanziamento del Servizio sanitario nazionale è pari allo 0,5 per cento.

**(Art. 4 commi 2 e 2-bis)** - Riorganizzazione Associazione Italiana della Croce Rossa: si dispone che gli organi deputati alla liquidazione coatta restano in carica fino alla fine della liquidazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2024 (la scadenza del termine vigente era il 31 dicembre 2023).

**(Art. 4 comma 3)** - consente il conferimento di incarichi temporanei di lavoro autonomo a laureati in medicina e chirurgia, abilitati all’esercizio della professione medica e iscritti all’ordine professionale, da parte delle aziende e degli enti del servizio sanitario, continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023 nei limiti delle risorse disponibili autorizzate a legislazione vigente.

**(Art. 4 comma 3-bis)** - proroga anche per il 2023 la possibilità di conferire incarichi di collaborazione coordinata e continuativa a medici specializzandi e gli incarichi di lavoro autonomo già conferiti a medici specializzandi (iscritti all’ultimo o al penultimo anno di corso delle scuole di specializzazione) nonché, mediante avviso pubblico e selezione per colloquio orale, incarichi individuali a tempo determinato al personale delle professioni sanitarie e ad operatori socio-sanitari.

La norma prevede che il conferimento sia subordinato 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.

**(Art. 4 comma 3-ter)** - dispone che per garantire

l’ampliamento della platea dei soggetti idonei all’incarico di direttore generale delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, l’elenco nazionale dei soggetti idonei alla nomina di direttore generale è integrato entro il 30 aprile 2023.

**(Articolo 4, commi 4 e 9)** - si dispone che l’Agenzia italiana del farmaco (AIFA) possa rinnovare, fino al 31 dicembre 2023, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa con scadenza entro il 31 luglio 2022, nonché provvedere affinché siano prorogati o rinnovati fino alla stessa data i contratti di prestazione di lavoro flessibile con scadenza entro la predetta data del 31 luglio 2022.

**(Art. 4 comma 5)** - il comma 5 dell’art. 4 modifica 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 tratta comunque di un anno “extra” previsto per i soli professionisti che non hanno maturato i crediti: per chi è in regola, infatti, il nuovo triennio (2023-2025) per adempiere all’obbligo formativo è iniziata il 1° gennaio 2023.

È inoltre prevista la proroga anche per il recupero dei crediti formativi dei trienni precedenti (2014-16 e 2017-19).

La certificazione dell’assolvimento dell’obbligo ECM per questi periodi potrà essere conseguita attraverso crediti compensativi definiti secondo apposito provvedimento della Commissione nazionale della formazione continua.

Il recupero sarà permesso a tutti i professionisti che non abbiano raggiunto i crediti formativi necessari per quei due trienni entro i (già trascorsi) termini previsti.

**(Art. 4 comma 6)** - L’articolo 4, comma 6 proroga al 31 dicembre 2024 le modalità di utilizzo di strumenti alternativi al promemoria cartaceo della ricetta elettronica e quelle di utilizzo presso le farmacie.

**(Art. 4, commi 7 e 8)** - con l’articolo, non modificato si estende a ciascun anno del biennio 2023-2024 l’accantonamento di risorse, pari a 38,5 milioni di euro a valere sul Fondo sanitario nazionale, in favore di strutture, anche private accreditate, riconosciute quali IRCCS e centri di riferimento nazionali, con attività prevalente

nell'ambito della ricerca, assistenza e cura relativamente al miglioramento dell'erogazione dei LEA.

**(Art. 4 comma 7-bis)** - con il nuovo comma 7bis viene prorogato il patto per la salute 2019-2021 fino all'adozione di un nuovo documento di programmazione sanitaria.

La proroga si rende necessaria per garantire ai cittadini l'equo accesso a tutte le prestazioni di alta specialità in coerenza e il coordinamento di alcuni obiettivi del Patto con il decreto di attuazione della riforma degli IRCCS previsto dal PNRR.

Inoltre, si stabilisce che gli obiettivi delle schede n. 4 (Mobilità sanitaria) e n. 11 (Ricerca) devono essere coordinati con le disposizioni della riforma medesima degli IRCCS

**(Art. 4 comma 8)** - si dispone che le risorse di 38,5 milioni accantonate per gli anni 2022, 2023 e 2024, per la realizzazione di specifici obiettivi connessi all'attività di ricerca, assistenza e cura sarà ripartita secondo gli importi definiti in sede di Conferenza Stato Regioni.

**(Art. 4 comma 8-ter)** - Fino al 31 dicembre 2023, gli operatori sanitari del SSN possono svolgere attività in regime di libera professione, anche presso strutture diverse da quella di appartenenza o presso la stessa struttura in regime di esclusività.

Tale attività può essere svolta, al di fuori dell'orario di servizio e per un monte ore settimanale complessivo di 8 ore: entro tali limiti non trova applicazione la normativa sull'incompatibilità prevista dagli articoli 4, co 7, della legge 412/1991 e 53 del decreto legislativo 165/2001.

In particolare, la possibilità transitoria concerne lo svolgimento, da parte di personale rientrante nelle professioni infermieristiche od ostetrica ovvero nelle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione ed appartenente al comparto contrattuale pubblico della sanità, di altre prestazioni al di fuori dell'orario di servizio e per un determinato monte ore complessivo settimanale.

Resta fermo, che la possibilità transitoria in questione è ammessa a condizione che gli incarichi esterni siano previamente autorizzati dal vertice dell'amministrazione di appartenenza che è chiamato a verificare: la compatibilità con le esigenze organizzative del SSN con l'obiettivo aziendale relativo allo smaltimento delle liste di attesa e il rispetto della normativa sull'orario di lavoro.

**(Art. 4 comma 8-quater e 9-decies)** - con i commi 8-quater e 9-decies, si interviene in materia di policlinici universitari, rispettivamente, estendendo anche alle attività svolte in regime d'impresa di tali strutture non costituite in azienda, la disciplina del credito d'imposta concesso per il 2023 (e non soltanto quindi nell'ambito delle

attività non in regime d'impresa svolte in tale anno).

Si ricorda che tali strutture non sono equiparabili alle ASL, ma sono parti integranti delle università, sia pure dotate di autonomia organizzativa, gestionale, patrimoniale e contabile secondo le modalità fissate dallo statuto dell'università di appartenenza.

Si evidenzia che il credito d'imposta rappresenta un contributo attribuito ai policlinici universitari non costituiti in azienda, originariamente riconosciuto nell'ambito delle sole attività istituzionali esercitate non in regime d'impresa, finalizzato a promuovere le attività di ricerca scientifica e di favorire la stabilizzazione di figure professionali nell'ambito clinico e della ricerca attraverso l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato presso le strutture sanitarie che svolgono attività di ricerca e didattica.

Esso è previsto per gli anni dal 2020 al 2023, nel limite massimo di 5 milioni di euro per l'anno 2020 e di 10 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2021 al 2023, a condizione che i predetti enti si avvalgano di personale assunto a tempo indeterminato in misura non inferiore all'85 per cento del personale in servizio in ciascun periodo d'imposta nel quale è utilizzato il medesimo credito d'imposta

**(Art. 4 commi 9-bis e 9-ter)** - si istituisce un fondo denominato «Fondo per l'implementazione del Piano oncologico nazionale 2023- 2027 - PON», con una dotazione pari a 10 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2023 al 2027., è destinato al potenziamento delle strategie e delle azioni per la prevenzione, diagnosi, la cura e l'assistenza al malato oncologico.

I criteri e le modalità di riparto alle Regioni e Province autonome del predetto Fondo da destinare, in base alle specifiche esigenze regionali, al raggiungimento della piena operatività delle reti oncologiche regionali, al potenziamento dell'assistenza domiciliare integrata con l'ospedale ed i servizi territoriali, nonché ad attività di formazione degli operatori sanitari e di monitoraggio delle azioni poste in essere.

**(Art. 4 comma 9 -quater)** - si differisce dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2023 il termine finale di applicazione di una disciplina transitoria che consente lo svolgimento di alcuni incarichi ai medici iscritti ai corsi di formazione specialistica o ai corsi di formazione specifica in medicina generale.

Tali disposizioni permetteranno: ai medici iscritti al corso di formazione specifica in medicina generale l'instaurazione di un rapporto convenzionale a tempo determinato con il Servizio sanitario nazionale; ai medici abilitati, anche durante la loro iscrizione ai corsi di formazione specialistica o ai corsi di formazione specifica



in medicina generale, l'assunzione di incarichi provvisori o di sostituzione di medici di medicina generale e l'iscrizione negli elenchi della guardia medica notturna e festiva e della guardia medica turistica; ai medici iscritti al corso di formazione specialistica in pediatria l'assunzione di incarichi provvisori o di sostituzione di pediatri di libera scelta.

**(Art. 4 comma 9-quinquies)** - Si differisce al 31 dicembre 2023 il termine (attualmente fissato al 31 dicembre 2022) entro il quale le strutture pubbliche e private accreditate eroganti prestazioni specialistiche e di diagnostica di laboratorio devono adeguarsi, con l'approvazione dei relativi piani organizzativi, a standard organizzativi e di personale coerenti con i processi di incremento dell'efficienza resi possibili dal ricorso a metodiche automatizzate, al fine di ottenere un contributo da parte della Regione o provincia autonoma.

**(Art. 4 commi 9-septies e 9-octies)** - introducono disposizioni volte a favorire lo smaltimento delle liste d'attesa per prestazioni di assistenza specialistica ambulatoriale e per l'assistenza ospedaliera, consentendo alle Regioni e Province autonome, rispettivamente, l'utilizzo di risorse correnti non fruite entro il 31 dicembre 2022 allo scopo di avvalersi di strutture private accreditate, e la possibilità, fino al 31 dicembre 2023, di derogare ai regimi tariffari ordinari.

**(Art.4 comma 9-quaterdecies)** - si estende anche al 2023 la norma transitoria già prevista per il 2021 e 2022 per l'individuazione delle regioni di riferimento (cd. benchmark) per il calcolo delle quote di riparto delle risorse del fabbisogno sanitario tutte le cinque regioni individuate come le migliori in termini di erogazione dei livelli essenziali di assistenza (LEA) in condizioni di equilibrio economico.

**(Art.4 commi da 9-quinquiesdecies a 9-septiesdecies)** - i commi da 9-quinquiesdecies a 9-septiesdecies dispongono la disciplina transitoria, volta alla stabilizzazione - mediante stipula di contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato - del personale del ruolo sanitario e del ruolo sociosanitario avente, in base a rapporti a termine instaurati a seguito di reclutamento con procedura concorsuale, una determinata anzianità di servizio presso enti ed aziende del Servizio sanitario nazionale, ivi compreso il personale non più in servizio.

Il termine per il conseguimento dei requisiti per la stabilizzazione, è fissato al 31 dicembre 2024.

Le suddette disposizioni si applichino, previo espletamento di apposita procedura selettiva e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, al personale dirigenziale e non dirigenziale sanitario, sociosanitario e amministrativo reclutato dagli enti del Servizio sanitario

nazionale, anche con contratti di lavoro flessibile, anche se non più in servizio.

**(Art.4 commi da 9-octiesdecies)** - Si dispone che, per far fronte alle esigenze del Servizio sanitario nazionale in assenza di offerta di personale medico convenzionato collocabile, si possa trattenere in servizio, a richiesta degli interessati, sino al 31 dicembre 2026, il personale medico in regime di convenzionamento col Servizio sanitario nazionale.

Eleva in via transitoria da 70 a 72 anni il limite massimo di età per lo svolgimento dei rapporti di convenzione (pediatrica e medicina generale) in deroga ai limiti previsti dalle vigenti disposizioni per il collocamento in quiescenza.

**(Art. 4-bis)** - l'articolo assegna in via esclusiva alla Organizzazione Nazionale Antidoping (NADO) le attività di controllo antidoping, ferme restando le funzioni del Ministero della salute in tema di ricerca, formazione, informazione, comunicazione e prevenzione relativamente ai danni alla salute causati dal ricorso al doping.

**(Art. 4-ter)** - Si proroga, al 31 dicembre 2025 l'applicabilità della disciplina transitoria che consente agli enti ed aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché alle strutture sanitarie private, accreditate ed appartenenti alla rete formativa della scuola di specializzazione, di assumere a tempo determinato e con orario a tempo parziale i professionisti sanitari in corso di specializzazione e utilmente collocati in specifiche graduatorie concorsuali separate.

Più in particolare, la disciplina in esame prevede, in primo luogo, che i medici, i veterinari, gli odontoiatri, i biologi, i chimici, i farmacisti, i fisici e gli psicologi, a partire dal terzo anno del corso di formazione specialistica a cui siano regolarmente iscritti, possano partecipare alle procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza pubblica del ruolo sanitario concernenti la specifica disciplina oggetto del corso; tali soggetti, se risultati idonei, sono collocati in graduatoria separata. L'eventuale assunzione a tempo indeterminato dei medesimi è in ogni caso subordinata al conseguimento del titolo di specializzazione ed all'esaurimento della graduatoria dei soggetti già specialisti alla data di scadenza del bando.

In secondo luogo, la disciplina in oggetto consente fino al 31 dicembre 2025, l'assunzione, con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato e con orario a tempo parziale, da parte degli enti ed aziende del Servizio sanitario nazionale, dei professionisti in formazione al fine di fronteggiare la grave carenza di personale sanitario e sociosanitario che si riscontra nel

territorio nazionale.

Inoltre, con l'intento di fronteggiare l'attuale situazione di carenza di personale sanitario e sociosanitario, è ulteriormente prorogata – fino al 31 dicembre 2025 – la possibilità di esercitare temporaneamente, nel territorio nazionale, le qualifiche professionali sanitarie e di operatore sociosanitario, in deroga alle norme sul riconoscimento dei titoli.

**(Art. 6 comma 6)** - Si proroga al 31 dicembre 2023 alcuni termini concernenti autorizzazioni ad assumere e corrispondenti autorizzazioni di spesa, relative all'attivazione e al funzionamento di una tecnostruttura del Ministero dell'università e della ricerca finalizzata al rafforzamento della qualità della formazione universitaria specialistica nel settore sanitario

**(Art. 6 comma 8-quater)** - si proroga, con esclusivo riferimento agli enti pubblici di ricerca, il termine entro il quale è possibile per l'amministrazione ricorrere alle tipologie di stabilizzazione del personale previste dalle norme transitorie (Dlgs 75/2017).

La disposizione di proroga in esame fa riferimento anche alle finalità di svolgimento e prosecuzione delle ricerche collegate al Piano nazionale di ripresa e resilienza, rientra tra gli enti pubblici di ricerca anche l'Istituto Superiore di Sanità.

**(Art. 9, comma 4)** - Il comma 4 è volto a prorogare al 31 dicembre 2023 il periodo di transitorietà per l'applicazione delle disposizioni del cinque per mille dell'IRPEF in favore delle ONLUS, in attesa dell'istituzione e dell'operatività del Registro unico nazionale del Terzo settore.

Rientrano nel beneficio del 5 per mille gli enti di: assistenza sociale, assistenza sanitaria, beneficenza, istruzione, formazione, sport dilettantistico, tutela, promozione e valorizzazione delle cose d'interesse artistico e storico, promozione della cultura e dell'arte, tutela dei diritti civili, ricerca scientifica, cooperazione allo sviluppo e solidarietà internazionale. (Art. 10, comma 10-bis) - Fondazione Human Technopole:

**(Art. 22-quater)** - previsto il rifinanziamento del Fondo Nuove Competenze con ulteriori 230 milioni di euro e l'estensione della sua operatività a tutto il 2023.

Fino al 31 dicembre 2023, pertanto, potranno essere stipulati accordi collettivi aziendali o territoriali volti a rimodulare l'orario di lavoro per consentire ai lavoratori la frequenza di percorsi di sviluppo delle competenze e soddisfare le mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa.

**(Art. 1 comma 5)** - Proroga del termine per l'esercizio della delega in materia di disabilità. Si ricorda che la legge 227/2021 rappresenta l'attuazione di una delle

riforme previste dalla Missione 5 "Inclusione e Coesione" Componente 2 "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e Terzo settore" del PNRR.

Tale riforma (c.d. Legge quadro sulla disabilità) prevede una legge di delegazione riguardante tutte le persone con disabilità.

**(Art. 1, comma 19)** - Stabilizzazione degli assistenti sociali: si prevede che le amministrazioni, al fine di superare il precariato, con specifico riguardo al personale comunale a tempo determinato con profilo di assistente sociale e ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possano, fino al 31 dicembre 2023, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti gli specifici requisiti.

Il personale non dirigente a tempo determinato in servizio presso un'amministrazione pubblica deve aver maturato almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto, ai fini dell'eventuale stabilizzazione presso la stessa amministrazione.

**(Art.9 comma 4 -ter)** - Smart working per i lavoratori fragili: Viene esteso, fino al 30 giugno 2023, il diritto al lavoro agile per i lavoratori fragili pubblici e privati.

Là dove la mansione non fosse smartabile, o il lavoratore rientri nella lista individuata dal Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022 soprattutto in sanità privata, ricordiamoci che il datore di lavoro, deve assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working 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.

**(Art.9 comma 5-ter)** - Smart working per i genitori di under 14: Prorogata, sempre fino al 30 giugno 2023, anche la possibilità per i genitori con figli fino a 14 anni di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza di accordi individuali, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

# Il Gemelli si conferma miglior ospedale d'Italia: la classifica

L'ospedale Gemelli di Roma si conferma per il terzo anno consecutivo "migliore ospedale d'Italia", secondo la classifica stilata dal magazine americano Newsweek in collaborazione con Statista Inc pubblicata ieri.

Inoltre, nella classifica "mondo" il Gemelli, che si fa carico di oltre un quinto dei bisogni sanitari dei cittadini del Lazio, si attesta al 38° posto generale nella ristretta cerchia dei migliori ospedali internazionali. Al secondo posto, alle spalle del Gemelli di Roma, si piazza l'Ospedale Niguarda di Milano.

Sono solo cinque gli ospedali italiani nella top 100 mondiale e 13 nella top 250 secondo il ranking stilato da un board di esperti internazionali.

Nell'edizione 2023 dei World's best hospitals sono stati esaminati oltre 2.300 ospedali di 28 nazioni

Il gradino più basso del podio, alle spalle del Gemelli di Roma e del Niguarda di Milano, va al San Raffaele, che si trova sempre nel capoluogo lombardo

Ai piedi del podio, in questa speciale classifica, troviamo l'Ospedale Sant'Orsola del capoluogo emiliano

Al quinto posto c'è un'altra struttura sanitaria di Milano.

Si tratta dell'Humanitas di Rozzano, alle porte del capoluogo lombardo, nella periferia a sud della città

Sesto posto per l'Ospedale San Matteo di Pavia, classificato come istituto di ricovero e cura a carattere scientifico ed ente a rilevanza nazionale dotato di autonomia e personalità giuridica

L'Azienda ospedaliera di Padova, invece, è in settima posizione.

Con i suoi 1.682 posti letto è attualmente la più grande struttura ospedaliera d'Italia

Ottava posizione per l'Ospedale Borgo Trento di Verona.

L'azienda ospedaliera è impegnata nel campo dell'assistenza, della formazione e della ricerca ed è per molte discipline centro di riferimento a livello regionale, nazionale e internazionale

Nono posto per l'Ospedale Papa Giovanni XXIII di Bergamo: è costituita da sette torri di cinque piani ciascuna delle quali è unita a un'unica piastra centrale.

Il nuovo ospedale ospita 36 sale operatorie, 226 ambulatori, 1.200 posti letto (massimi accreditati) e un eliporto

Chiude la Top Ten l'Ospedale Molinette di Torino.

Al suo interno ha reparti di eccellenza, il più famoso dei quali è il Centro trapianti di fegato del reparto di chirurgia generale

A livello mondiale al primo posto c'è la Mayo Clinic (Usa).

Sul podio anche Cleveland Clinic (Usa) e Massachusetts General Hospital (Usa). A seguire: The Johns Hopkins Hospital (Usa), Toronto General (Canada), Karolinska Universitetssjukhuset (Svezia), Charité (Germania), AP-HP (Francia), Singapore General Hospital (Singapore) e UCLA Health (Usa)





# L'infermiere del futuro

L'infermiere del futuro potrebbe semplificare la vita dei pazienti e migliorare la loro qualità della vita.

La "nuova" figura professionale è quella emersa da un documento prodotto da un lavoro della Consensus Conference della FNOPI, la Federazione degli Ordini delle Professioni Infermieristiche, frutto del lavoro di un panel di 46 tra esperti e stakeholder (23 infermieristici e 23 non) che ha tracciato le caratteristiche che dovrà avere l'assistenza infermieristica e l'infermiere nei prossimi anni.

In primis le prestazioni infermieristiche dovranno essere inserite nei livelli essenziali di assistenza, bisognerà superare l'esclusività degli infermieri dipendenti per ampliare l'offerta assistenziale al territorio.

Ma, cosa affatto secondaria, in futuro l'idea è che gli infermieri dovranno poter prescrivere presidi sanitari utili nella pratica assistenziale e farmaci di uso comune per garantire la continuità terapeutica nelle cronicità.

Ma senza alcuna sovrapposizione con i medici: non si parla di diagnosticare e prescrivere terapie farmacologiche su problemi emergenti ma solo di ausili, presidi e alcuni farmaci che sono in un percorso di continuità e cronicità.

E poi le specializzazioni con percorsi universitari ad hoc in alcune aree: cure primarie e sanità pubblica, neonatologia e pediatria, salute mentale e dipendenze, intensiva e dell'emergenza, medica, chirurgica.

Le conclusioni a cui è giunta la Consensus Conference sono le stesse a cui erano giunti anche gli Stati Generali della professione infermieristica e le Associazioni dei pazienti che la FNOPI aveva incontrato al Forum Risk di Arezzo.

La richiesta era di avere un infermiere della cronicità con determinate qualità: che sia specializzato e che queste competenze siano riconosciute dalle aziende sanitarie.

Oggi il cittadino è cosciente che può perdere da un momento all'altro l'infermiere esperto perché il sistema non lo riconosce o lo riconosce finché non cambiano i modelli organizzativi. Questo è un danno per il cittadino». Si allarga dunque il consenso sulla riforma della figura infermieristica: uno dei focus che ritorna più spesso è anche quello delle lauree magistrali a indirizzo clinico,



delle scuole di specialità condivise.

«Il fatto che un infermiere sia assunto e dopo 30 anni nonostante lo sviluppo dei master, delle lauree magistrali e delle mutate esigenze della popolazione esca con la stessa e identica qualifica dal sistema non funziona più e tutti ne sono coscienti» spiegano ancora dalla FNOPI. Ma il nuovo infermiere, che qualcuno ha definito 'super infermiere', potrebbe andare a colmare un vuoto oggi presente ed essere una figura di riferimento per migliorare la qualità della vita dei pazienti cronici.

Sulla possibilità di prescrivere ausili e farmaci il ritorno per i pazienti può essere importante e sollecitazioni in questo senso sono giunte anche da FINCOPP, Federazione Italiana Incontinenti e Disfunzioni del Pavimento Pelvico, e dall'Associazione degli stomizzati, fanno sapere da FNOPI.

«In questo modo si snellisce tutta una serie di interlocazioni, di burocrazia e si dà dignità a un professionista che poi va a valutare sull'incontinenza e su altre problematiche.

La nuova figura può individuare insieme al paziente il presidio medico più adatto.

Si pensi alle stomie e all'intervento di confezionamento della stomia esterna.

L'infermiere individua l'area dove confezionare la stomia in base agli stili di vita del paziente (valuta se guida molto, se porta le bretelle, la cintura, ecc) ed è la figura più adatta per individuare l'ausilio giusto o il presidio più indicato».

Ma anche sui rinnovi dei piani terapeutici il nuovo infermiere potrà giocare un ruolo importante per il paziente cronico: «Nel momento in cui c'è un professionista di fiducia che va a casa a fare una serie di interventi non vedo perché non possa rinnovare dei piani che non prevedono variazioni rispetto al passato, senza costringere l'utente a contattare il medico di famiglia che a sua volta dovrebbe contattare anche lo specialista».

La partita si preannuncia ancora lunga.

# C'è un problema enorme di formazione

**L**e tecnologie corrono così come devono correre i progetti di telemedicina voluti dal Pnrr che impone scadenze ravvicinatissime per spendere i fondi a disposizione, ma il Servizio sanitario e il suo personale nella stragrande maggioranza non è pronto così come non lo sono i cittadini che rischiano di finire in balia di pubblicità e fake news sulle nuove cure digitali, ecco perché oltre a tanta formazione per gli operatori anche per i cittadini servirebbe un grande lavoro di comunicazione che provi a raccontare l'avvento di queste nuove prestazioni.

Antonio Gaddi, presidente della Società italiana di Telemedicina impegnata con ministero della Salute e con le università in tanti progetti di formazione e comunicazione, non nasconde la sua preoccupazione per una rivoluzione che in Italia rischia di coglierci quantomeno impreparati: «Il rischio di babele con i progetti regionali c'è, ma credo che se almeno il 30-40% di questi porterà un effettivo beneficio in termini di salute dei pazienti sarà già un primo successo».

Per Gaddi il primo «enorme problema» da affrontare è quello della formazione di medici e infermieri alla telemedicina: «Per dare un minimo di formazione a tutti ci vorrebbero almeno cinque anni.

Ora quello che si può fare e stiamo tentando di fare anche con la nostra Società e fornire corsi verticali per quel personale che ha già competenze specifiche e predisposizione alla telemedicina, perché per oltre metà del personale del Servizio sanitario c'è un problema proprio di alfabetizzazione alle nuove tecnologie».

Gaddi propone comunque per il futuro l'avvio di corsi in telemedicina in tutti i percorsi di studio degli operatori sanitari: dalla laurea alle specializzazioni fino ai master. Per i cittadini bisogna pensare a una comunicazione capillare anche a livello regionale con un sito web istituzionale sulla telemedicina che faccia da punto di riferimento per i cittadini».

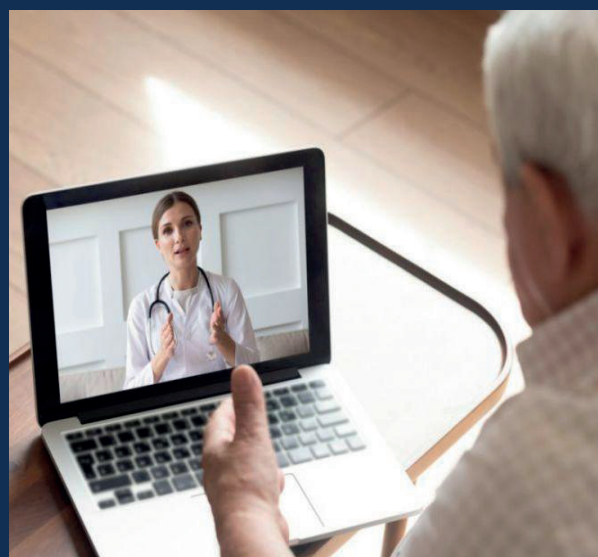
## Telemedicina pronta a partire: le prime visite online dal 2024

**T**ra meno di un anno e cioè dal 2024 gli italiani potranno ricevere da casa visite on line, controlli dei parametri a distanza o consulti tra più specialisti sulle patologie di cui soffrono.

Il countdown di questa mini rivoluzione annunciata con il Pnrr che sulla telemedicina investe 1 miliardo è scattato con l'assegnazione nei giorni scorsi ad Almaviva ed Engineering della gara per la creazione e la gestione della piattaforma nazionale di telemedicina, l'infrastruttura che guiderà le Regioni nell'erogazione dei servizi.

Mentre proprio in questi giorni Agenas, l'Agenzia dei servizi sanitari regionali che è anche Agenzia per la Sanità digitale, sta definendo i fabbisogni (la platea cioè di pazienti e medici coinvolti) per arrivare così ad aprile ai bandi che assegneranno 750 milioni alle Regioni per i loro programmi.

Obiettivo è farsi trovare pronti a inizio 2024 quando partiranno le prime prestazioni di telemedicina targate Ssn - prescritte dunque con ricetta del medico (gratuite o con il ticket) - in modo che dall'anno successivo si entri a regime curando on line, come prevede il Pnrr, almeno 200mila italiani.



# Se l'autonomia differenziata va male, l'autonomia mal esercitata non va meglio

Da un punto di vista strettamente sanitario, si deve alla Fondazione GIMBE un Report sul regionalismo differenziato in sanità estremamente convincente sui rischi che l'autonomia differenziata porti ad un ulteriore aumento degli squilibri territoriali nel nostro paese in termini di qualità dei servizi e di equità in primo luogo.

A questa conclusione il Report arriva analizzando gli accordi preliminari presi con il Governo Gentiloni dalle Regioni Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto nel 2018, accordi in cui sono presenti istanze definite nel Report addirittura "eversive" come la maggiore autonomia in materia di istituzione e gestione di fondi sanitari integrativi o ritenute capaci di "mettere una pietra tombale sulla contrattazione collettiva nazionale e sul ruolo dei sindacati" come le richieste del Veneto in tema di contrattazione integrativa regionale per i dipendenti del SSN e di regolamentazione dell'attività libero-professionale.

A sostegno dei pericoli insiti nella proposta Calderoli, il Report GIMBE fa il punto sui due fenomeni che evidenziano i forti squilibri tra le diverse sanità Regionali in epoca pre-autonomia differenziata come la mobilità sanitaria e i risultati del monitoraggio delle performance regionali con la griglia LEA ed evidenzia come le Regioni che spingono di più per ottenere l'autonomia differenziata sono anche quelle con i migliori punteggi al monitoraggio dei LEA e con i saldi attivi di mobilità maggiori.

E' evidente come in una situazione di partenza di questo tipo l'autonomia differenziata aumenterebbe ulteriormente il divario tra Regioni "forti" e Regioni "deboli" ad esempio favorendo la mobilità degli operatori verso le Regioni capaci di offrire condizioni di lavoro da tutti i punti di vista migliori.

Sempre GIMBE nelle sue conclusioni invita a togliere la "tutela della salute" dalle materie su cui le Regioni possono richiedere maggiori autonomie e, in via subordinata, ad attuare il regionalismo differenziato in sanità con grande equilibrio avendo preliminarmente colmato il gap strutturale tra Nord e Sud del Paese, modificato i criteri di riparto del fondo sanitario e aumentando le capacità di indirizzo e verifica dello Stato sulle Regioni.

Parto da quest'ultima raccomandazione di GIMBE per fare una breve riflessione sul fatto che queste tre pre-condizioni (la prima delle quali irraggiungibile in tempi utili per la politica e per i cittadini) ne richiedono una quarta che non è semplice né descrivere,

né commentare, ma che a mio parere precede le altre tre: la capacità delle Regioni di esercitare la propria autonomia, quella che hanno dal 1978, anno di istituzione del Servizio Sanitario Nazionale, e che nel 2001 con la modifica del Titolo V è ulteriormente aumentata.

A ragionare su questa differente capacità dei vari sistemi Regione (che includono dentro oltre all'Ente Regione, anche l'Università, i mondi professionali, la società civile, ecc.) a gestire le risorse assegnate per la tutela della salute ci aiuta la distinzione tra il fenomeno della mobilità sanitaria e quello del monitoraggio dei LEA. Mentre i flussi di mobilità sanitaria sono frutto di una disomogeneità nella struttura "fisica" dell'offerta che solo in tempi molto lunghi sarà difficile colmare, la differenza tra Regioni in termini di qualità dei servizi territoriali di prevenzione e distrettuale doveva e dovrebbe essere più facile da ridurre, essendo molto meno legata a fattori strutturali "hard" come le caratteristiche della rete ospedaliera.

E invece semmai il divario tra Regioni se possibile in queste aree aumentano, come dimostrano pur con tutti i loro limiti i dati 2020 del Nuovo Sistema di Garanzia da quell'anno utilizzati per il monitoraggio della erogazione dei LEA.

E allora la domanda è: la capacità di un buon esercizio della autonomia regionale così com'è oggi come la si può far crescere?

E' evidente che la funzione di controllo centrale non funziona o comunque non basta.

Proviamo a rispondere a domande come: perché le Case della Salute (oggi Case della Comunità) sono già sperimentate da anni solo in alcune Regioni? perché la sperimentazione degli infermieri di famiglia e di comunità è già diffusa e avanzata solo in alcune Regioni? perché la rete dei servizi per le demenze è a regime solo in alcune Regioni? Se riusciamo a rispondere a queste domande forse capiremo meglio perché alcune Regioni aspirino a una maggiore autonomia e perché in altre l'autonomia che già hanno venga "sprecata". Se non si riesce a definire quali sono i determinanti "locali" che influiscono sulla qualità dei sistemi salute regionali mi sembra difficile ragionare sul loro livello di autonomia accettabile, fatto salvo il fatto che non va differenziato. E i determinanti locali sono soprattutto politici, ma non solo.



# 2023 Sanità Privata e Terzo Settore

(escluso il personale dirigente medico)



## 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**  
Gruppo assicurativo Berkshire Hathaway

**Aon**  
Empower Results®

**UnipolSai**  
ASSICURAZIONI

Per informazioni:

[www.uilfpl.it](http://www.uilfpl.it) (sezione assicurazione)

Tel. **06 865081** - [assicurazioni@uilfpl.it](mailto:assicurazioni@uilfpl.it)

# L'Ocse spiega perché i conti dell'Italia sulla sanità non tornano

“La pandemia di Covid è stata una tragedia”.

A metterlo nero su bianco è stato l'Ocse nel suo ultimo dossier ricordando gli oltre 6,8 milioni di decessi in tutto il mondo e l'aspettativa di vita diminuita in molti paesi nel biennio 2020-2021.

A risentirne è stata anche l'economia con un Pil diminuito del 4,7 per cento nel 2020 nelle economie Ocse.

Una tragedia che ci ha colti impreparati e che dovrebbe servire da lezione per affrontare nuove crisi.

Tra queste, l'antibiotico resistenza, i conflitti armati, i cambiamenti climatici, la crisi finanziaria, le minacce biologiche, chimiche, informatiche e nucleari, i disastri ambientali ed i disordini sociali.

Senza contare come anche l'invecchiamento e il cambiamento demografico stiano già mettendo a dura prova i sistemi sanitari aggravando l'impatto delle crisi.

Costruire la resilienza dei nostri sistemi sanitari “non è mai stato così urgente

Per farsi trovare pronti, la ricetta proposta nel dossier prevede un investimento in tre settori chiave: personale sanitario; prevenzione primaria e secondaria, vaccinazioni comprese; e dotazioni strutturali e tecnologiche e sistemi di raccolta dati e monitoraggio.

In particolare, secondo l'Ocse, per rafforzare la resilienza dei sistemi sanitari sarebbe necessario un investimento annuo mirato di almeno l'1,4 per cento del Pil.

E l'investimento principale, circa la metà, dovrebbe riguardare il personale sanitario.

Con questo surplus di investimenti la media di incidenza delle spese sanitarie sul Pil dei Paesi Ocse raggiungerebbe il 10,1 per cento, rispetto alla media di riferimento dell'8,8 per cento nel 2019.

Una cifra che per l'Italia si tradurrebbe in un investimento aggiuntivo pari a circa 25 miliardi.



Una spesa che potrebbe configurarsi a tutti gli effetti come un investimento dal momento che, come si spiega nel dossier, nel medio periodo è molto probabile che il ritorno in termini di vantaggi economici di questi investimenti mirati nel sistema sanitario superino notevolmente i costi.

Un indirizzo, questo, in totale controtendenza sia rispetto a quanto previsto dalla prima manovra del governo Meloni, dove si prevede un rapporto fra spesa sanitaria e Pil su livelli inferiori a quelli precedenti alla pandemia già dal 2024 (al 6,3 per cento), per ridursi ancora di un decimo di punto nell'anno 2025.

Come poter affrontare la carenza di personale, la fuga di professionisti dal Servizio sanitario nazionale a causa dei bassi stipendi e delle pessime condizioni di lavoro, la riforma della medicina territoriale e il superamento delle liste d'attesa senza continuare ad investire con decisione nel settore al fine di ridurre quel gap mai risolto tra le risorse dedicate nel nostro paese al sistema sanitario e quelle dei principali partner europei?



# Tutti i vantaggi per i pazienti

Tre anni fa eravamo alle prime settimane di pandemia.

Sarebbero lecite molte domande su cosa sia stata e quanto abbia influito in eventuali nostri cambiamenti. Certamente il mondo da questo punto di vista ha ancora molte ferite aperte rispetto al Covid.

Del resto, solo guardando al bilancio di una regione, la Lombardia, i numeri rappresentano con ferocia quello che abbiamo attraversato.

I decessi ufficiali sono stati 45.474, senza considerare i morti della terribile ondata del 2020 che non sono entrati neanche nelle classifiche.

Anche se con una sottostima iniziale i casi accertati di positività sono stati 4.110.136.

Ma la pressione più alta è stata quella registrata sugli ospedali lombardi nel marzo 2020 con ben oltre 8 mila pazienti ricoverati contemporaneamente nei reparti Covid.

Basti pensare che oggi si aggirano intorno ai 170.

A essere usciti a testa alta da questa pandemia sono i medici e gli infermieri che si sono comportati eroicamente, in particolare nelle fasi in cui si trovarono disarmati per mancanza di vaccini ma anche addirittura di mascherine.

Anche gli ospedali hanno dimostrato una capacità di reazione a un fenomeno sostanzialmente sconosciuto con grande abilità e abilità organizzative.

A rimanere, purtroppo, un problema totalmente aperto è la medicina territoriale o, se volete, dei medici di famiglia.

Del resto, fin dall'inizio della pandemia si avverrà questa mancanza e molto dell'affollamento negli ospedali e nei Pronto soccorso sarebbe stato, se non evitato, di sicuro attenuato dalla presenza dei medici di base che sono un filtro indispensabile perché funzioni il sistema sanitario.

Senza di loro è un disastro.

I medici di medicina generale, all'inizio della pandemia, si sono trovati letteralmente sommersi dalle richieste crescenti senza strumenti, senza cure, senza orientamenti di nessun tipo, anche nel procedere dell'emergenza, se non tachipirina e vigile attesa.

La pandemia non ha insegnato niente: nulla è cambiato dall'inizio, anzi forse è peggiorato.

Si fa fatica a fare rete con il resto della sanità pubblica e fra di noi.

E non parliamo della case di comunità: sono scatole vuote, senza personale e senza un vero scopo.

Non si tratta di un'analisi teorica ma sono dati, fatti, esperienze vissute in prima persona.

Ebbene, di questa massa di problemi la medicina territoriale rappresenta una parte considerevole.

I concorsi per la professione vanno deserti sia perché i medici conoscono la situazione della medicina territoriale che è catastrofica (e se ne tengono ben lontani), sia perché gli stipendi non sono all'altezza.

Tant'è vero che, in alcune parti del Paese, ormai si fa ricorso a dottori in pensione pagati a gettone (dai 70 euro l'ora in su), una follia.

Speriamo che si torni in tempi non lunghi a una medicina territoriale rafforzata ed efficiente, senza la quale ogni riforma risulterà monca e inefficace.





# Pareri Aran

**1-Parere ASAN86a- Domanda:** *In caso di conferimento di un incarico di direttore di dipartimento ad un dirigente medico direttore di struttura complessa a rapporto di lavoro non esclusivo, può essere riconosciuta la maggiorazione dell'indennità di posizione parte variabile di cui all'art. 39, comma 9 del CCNL 08/06/2000, gravante sul bilancio?*

**Risposta:** Le disposizioni contrattuali del CCNL dell'Area della Sanità 2016/2018 relative al sistema degli incarichi non vietano espressamente la conferibilità di un incarico di direttore di dipartimento ad un dirigente medico direttore di struttura complessa a rapporto non esclusivo; resta fermo tuttavia che la retribuzione di posizione erogabile in tal caso è solo quella di cui al comma 11 dell'art. 91.

**2- Parere ASAN88-Domanda:** *Quale è la corretta applicazione dell'art. 67, comma 3 del CCNL area sanità 2016/2018 che garantisce l'assistenza legale e la consulenza tecnica anche nei procedimenti costituenti condizioni di procedibilità?*

**Risposta:** L'art. 67 in oggetto disciplina il patrocinio legale e tecnico legale da parte dell'Azienda o Ente dei dirigenti sanitari nei confronti dei quali si verifichi l'apertura di procedimenti di responsabilità civile o penale o di procedimenti giudiziari amministrativo contabili.

La medesima disposizione contrattuale ha per la prima volta esteso tale patrocinio anche ai "procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità" ovvero ai procedimenti giudiziari promossi ai sensi dell'art. 696 bis c.p.c e alle procedure di mediazione.

L'Azienda o Ente assume ogni onere di difesa del dirigente, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi di giudizio ivi incluse le trattative e gli epiloghi conciliativi intragiudiziali, solo "a condizione che non sussista conflitto di interesse".

Pertanto, qualora vi sia un presunto conflitto di interessi anche solo potenziale (sempre presente nei giudizi amministrativo-contabili) l'Azienda o Ente dovrà procedere con il rimborso a posteriori delle spese legali sostenute in proprio dal dirigente solo "nel caso di conclusione favorevole del procedimento".

L'avvio di un procedimento nei confronti della sola struttura sanitaria rientra dunque nell'ambito delle casistiche e nei limiti di cui al comma 1 dell'articolo 67.

Il riferimento poi alle spese legali sostenute in proprio dal dirigente solo "nel caso di conclusione favorevole del procedimento" deve intendersi riferita ad un procedimento giurisdizionale conclusosi con una sentenza passata in giudicato che escluda la responsabilità civile o penale o amministrativo-contabile del dirigente e non certo ad un epilogo intragiudiziale di conciliazione tra le parti che precede il definitivo accertamento giudiziale delle responsabilità.

L'art. 67 inoltre nulla dispone in merito alla fase (prodromica non solo al procedimento giudiziale ordinario ma anche ai suddetti procedimenti costituenti condizioni di procedibilità) delle eventuali trattative stragiudiziali

il cui avvio è comunque da comunicarsi (con invito a prendervi parte) al dirigente sanitario ai sensi dell'art. 13 della legge n. 24/2017, pena la preclusione dell'ammissibilità delle azioni di rivalsa o di responsabilità amministrativa.

In tale fase, l'Azienda o Ente, ed eventualmente anche il dirigente sanitario che abbia accettato l'invito a prendervi parte con un proprio legale e consulente tecnico legale, condurranno l'istruttoria e la trattativa:

- se concludibile con un accordo stragiudiziale risarcitorio che non consente il definitivo accertamento giudiziale delle responsabilità, con oneri di spesa, di rispettiva competenza, a proprio carico;

- se non concludibile con un accordo stragiudiziale risarcitorio e successivo avvio di procedimento, l'assunzione da parte dell'Azienda di ogni onere di difesa del dirigente

**3- Parere ASAN92c- Domanda:** *Per i dirigenti sanitari, assunti a tempo indeterminato in altra disciplina rispetto quella ricoperta, e sottoposti a periodo di prova, come previsto dall'art. 12, comma 9 CCNL del 19/12/20219, può essere riconosciuta la clausola di garanzia prevista dall'art. 92 comma 2, tenendo conto dell'anzianità di servizio?*

**Risposta:** L'art. 92 comma 3 (Clausola di garanzia) (e analogamente gli artt. 18, comma 4 sull'attribuzione degli incarichi e 89 comma 2 sull'indennità di esclusività) fa riferimento all'anzianità intesa quale esperienza professionale senza alcuna precisazione in merito alla disciplina.

L'art. 92, comma 3 infatti, precisa che l'anzianità cui fare riferimento è quella relativa alla valutazione effettuata per il riconoscimento del maggior valore dell'indennità di esclusività; indennità che valuta esclusivamente l'anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente a tempo determinato o indeterminato, anche presso altre Aziende ed Enti di cui all'art. 1 del predetto CCNL 19.12.2019.

**4- Parere ASAN91- Domanda:** *L'azienda o Ente possono decidere autonomamente di ridurre per un anno le risorse destinate al fondo per la retribuzione degli incarichi, di cui all'art. 94 del CCNL Area Sanità 2016/2018, e/o del fondo per la retribuzione di risultato, art. 95 del citato CCNL, e avvalersi della facoltà di incrementare, nello stesso anno, il fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro art. 96 del medesimo CCNL?*

**Risposta:** Ai sensi del CCNL dell'Area della Sanità 2016/2018 non è prevista la possibilità di incrementare il fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro tramite risorse trasferite dal fondo per la retribuzione degli incarichi, stante la caratteristica delle voci stipendiali cui dette risorse sono destinate.

L'art. 96, comma 4, lett. c) del suddetto CCNL prevede invece espressamente che il fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro possa essere incrementato con importi variabili di anno in anno "della eventuale quota di risorse annualmente trasferita dal Fondo per la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 95, comma 7, lett. e), (Fondo per la retribuzione di risultato)" con la esplicita precisazione che "dall'anno successivo al trasferimento, il predetto Fondo per la retribuzione di risultato riacquisisce le disponibilità trasferite". Vista la temporaneità (in ragione d'anno) dell'assegnazione, tali risorse non si storicizzano mai nel fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

Tale modalità di utilizzo, annuale, delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato è oggetto di contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. a).

# Oltre 4 milioni di italiani rinunciano a curarsi per liste d'attesa e costi

L'anno scorso oltre 4 milioni di italiani - il 7% della popolazione - ha rinunciato a cure di cui aveva bisogno.

Un dato sicuramente migliore rispetto al 2020 e al 2021 quando il Covid di fatto ha frenato le cure (la rinuncia allora aveva riguardato il 9,6% e l'11,1% della popolazione), ma siamo ancora distanti dal 6,3% della fase pre Covid quando oltre 3,5 milioni di italiani avevano rinunciato a bussare a ospedali e ambulatori per le prestazioni sanitarie.

Con una aggravante: per la prima volta la prima ragione a frenare gli italiani più dei motivi economici sono le liste d'attesa.

«Nel confronto tra il 2022 e gli anni pregressi della pandemia, emerge un'inequivocabile barriera all'accesso costituita dalle lunghe liste di attesa, che nel 2022 diventa il motivo più frequente (il 4,2% della popolazione), a fronte di una riduzione della quota di chi rinuncia per motivi economici (era 4,9% nel 2019 e scende al 3,2% nel 2022)», avverte l'Istat.

Nel 2022 inoltre la quota di persone che ha effettuato visite specialistiche si è ridotto (dal 42,3% nel 2019 al 38,8% nel 2022) come per gli accertamenti diagnostici (dal 35,7% al 32,0%), con punte più alte al Sud (qui la riduzione raggiunge i 5 punti percentuali).

La flessione riguarda tutte le fasce d'età, ma è maggiore negli anziani con riduzioni di 6 punti per le donne.

Insomma «contrariamente a quanto sarebbe stato auspicabile - sottolinea l'Istat - , non sembra quindi che nel 2022 si sia riusciti a recuperare i livelli di prestazioni sanitarie pre-pandemia».

Tra l'altro sempre l'Istat nota come sull'indicatore di rinuncia alle prestazioni sanitarie questa volta non pesi come in passato il cosiddetto «gradiente territoriale» che vedeva minore rinunce al Nord: una differenza, questa, che «si è annullata a partire dall'anno della pandemia e ciò continua ad accadere anche nel 2022, nonostante la flessione delle rinunce dovute al Covid-19».

Non solo: «Anche le disuguaglianze sociali nella rinuncia a prestazioni mostrano, dopo il Covid, differenziali minori» e quindi anche «le fasce più abbienti sembrano dunque aver dovuto rinunciare a prestazioni sanitarie in misura maggiore che negli anni precedenti la pandemia».

Due spie queste che confermano come il problema più urgente ora sia la difficoltà ad accedere alle cure a causa delle liste d'attesa.

Ne è un ulteriore conferma il maggior ricorso al cosiddetto out of pocket - la spesa sanitaria pagata di tasca propria dai cittadini - o a spese garantite dalle coperture assicurative.



L'anno scorso rispetto al 2019 aumenta soprattutto la quota di persone che dichiara di aver pagato interamente a sue spese sia per le visite specialistiche (dal 37% al 41,8% nel 2022) che per gli accertamenti diagnostici (dal 23% al 27,6% nel 2022).

Il ricorso alla copertura assicurativa nel 2022 riguarda una quota di poco superiore al 5% delle persone che hanno dichiarato di aver effettuato visite o

accertamenti nei 12 mesi precedenti.

Che la spesa si stia spostando lo dicono anche i grandi numeri: nel 2021 quella sanitaria privata ha scavallato la soglia dei 37 miliardi (+20%) raggiungendo livelli mai visti prima della pandemia.

A questi si aggiungono i 4,5 miliardi della Sanità integrativa sempre a carico dei cittadini.

Mentre la spesa pubblica - dopo essere schizzata per i costi legati al Covid salendo al 7,4% sul Pil nel 2021 e al 7,2% nel 2021 - sta scendendo rapidamente e si attesta quest'anno al 6,3%, senza più salire nei prossimi due anni.

Decretando così un nuovo passaggio "storico": ormai il 25% della spesa per la salute è a carico dei cittadini, come dire un euro su quattro lo mettono di tasca loro gli italiani.

# Coordinamento Nazionale delle Professioni Infermieristiche

Il giorno 01/03/2023 si è riunito a Roma il Coordinamento Nazionale delle Professioni Infermieristiche, con la partecipazione del Commissario UIL FPL Domenico Proietti.

E' stata una riunione molto costruttiva e tutti i partecipanti hanno dato un contributo alla discussione individuando le principali criticità e formulando proposte per il loro superamento.

Nel nostro paese c'è una mancanza infermieristica sempre più evidente: secondo l'ultimo rapporto sono 83mila infermieri in meno rispetto alla necessità.

La situazione in cui versa l'assistenza infermieristica è a dir poco drammatica, continua a persistere una grave mancanza di personale soprattutto figure di supporto ed è destinata a peggiorare se non ci saranno correttivi.

Le ragioni della mancanza sono molteplici: da un lato

visite specialistiche e per gli interventi chirurgici sono sempre più lunghe.

Accanto alla progressiva riduzione della forza lavoro, si è assistito ad una crescita dei bisogni di salute dei cittadini.

Inoltre, la qualità delle cure erogate nei nostri ospedali è in costante diminuzione.

Come Coordinamento Infermieri della UIL FPL, continueremo a porre all'attenzione dell'Aran e del Governo la necessità urgente di:

- una rivisitazione delle dotazioni organiche all'interno delle aziende sanitarie e nei presidi territoriali
- rimodulazione dell'orario di lavoro con turni a tre – quattro giorni.
- l'organizzazione dei servizi deve ritornare totalmente materia di contrattazione.

- garantire e assicurare condizioni di vita dignitosa
  - eliminare il precariato
  - No all'esternalizzazione dei servizi che devono rimanere pubblici
  - aumentare l'attrattabilità della professione anche con un adeguato stipendio
  - eliminare totalmente il vincolo di esclusività
  - garantire la crescita professionale e lo sbocco professionale



l'invecchiamento dei professionisti (l'età media degli infermieri è di quarantacinque anni) e il mancato turnover e dall'altro la crescente domanda di prestazioni sanitarie dei cittadini.

Inoltre va rilevato che il numero degli infermieri in servizio è diminuito negli ultimi anni a causa del pensionamento di molti di essi.

Le conseguenze della carenza sono evidenti: gli infermieri sono costretti a lavorare in condizioni estenuanti, turni massacranti, e nel contempo le liste d'attesa per le

La UIL FPL con il Coordinamento degli Infermieri si riunirà periodicamente e proseguirà con l'azione sindacale al fine di vedere superati i problemi sopraelencati e per affrontare ed analizzare tutte le nuove difficoltà che potrebbero sorgere.



# 20 23 Dirigenza Medica Pubblica e Privata



## ASSICURAZIONE

### Tutela Legale Penale gratuita compresa nel costo tessera

L'Assicurazione è prestata per le spese sostenute dall'Assicurato per l'assistenza stragiudiziale e giudiziale necessarie per la tutela dei propri diritti in conseguenza di Sinistri connessi allo svolgimento dei propri incarichi e mansioni alle dipendenze di Enti pubblici sanitari (€ 10.000,00 per singolo assicurato).

Oltre alle spese previste dalla Copertura, sono coperte le spese:

- Negoziazione assistita;
- Mediazione obbligatoria;
- Oneri peritali.

FREE

NEW

### Polizza Infortuni UNIPOL SAI compresa nel costo tessera

- **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.

### Convenzione polizza Colpa Grave per Dirigenti Medici del Sistema Sanitario Nazionale e Struttura Privata

- **Deeming clause** - Copertura dei Sinistri derivanti da Fatti e Circostanze noti non denunciabili su polizze precedenti;
- **Ampia definizione di sinistro** (ivi inclusa la comunicazione ex art.13 Legge 24/2017);
- **Responsabilità** amministrativo-contabile;
- **Retroattività** decennale (opzionale illimitata);
- **Ultrattività** decennale automatica e gratuita;
- **Compreso** COVID 19.

La nuova polizza sarà dedicata non solo ai dipendenti pubblici, ma anche ai dipendenti privati (unico prodotto)

Per adesione e informazioni [www.uilfpl.it](http://www.uilfpl.it)



# Occorre fare chiarezza I Lavoratori non devono essere oggetto di posizionamenti politici

Dopo le gravi insinuazioni sull'accordo del 15 marzo con la regione sulla distribuzione dell' indennità di pronto soccorso da assegnare al personale, messe in piedi dalla Segreteria Regionale della Cisl Fp le OO.SS. sottoscrittrici dell'accordo ed in primis la nostra Segreteria Regionale non potevano consentire che si continuasse a diffondere notizie false per nascondere la verità ovvero la grossa difficoltà della Cisl nel prendere decisioni per loro impopolari. Nascondersi dietro insinuazioni e menzogne non aiuta certamente i lavoratori in particolare quelli della stessa Cisl. Per fare chiarezza si è reso necessario diffondere un comunicato di chiarimenti che riportiamo in appresso.

“Le Scriventi OO.SS. non possono consentire che qualunque si deformi la realtà per finalità opache che certamente non vanno a tutela degli interessi dei lavoratori.

Quanto si legge sulla stampa in merito all'accordo sottoscritto il 15 u.s. con la Dirigenza della Regione Campania,

finalizzato alla corresponsione della indennità ai lavoratori della sanità pubblica assegnati al Servizio di Pronto Soccorso, prevista e regolamentata all'art. 107 co.4 del CCNL del 2019-2021, è una lettura ed interpretazione lontana mille miglia dalla realtà, in primis quanto si insinua che è frutto di una strategia ed imposizione venuta dall'alto per privilegiare i lavoratori della Sanità Pubblica del territorio di Salerno

Giocare sulla pelle dei lavoratori e sulle loro legittime aspettative sottacendo le vere motivazioni non è degno di chi per vocazione dovrebbe impegnarsi a garantire i diritti dei lavoratori cercando convergenze per un mondo del lavoro unito per condividere l'unica comune fina-

lità: migliorare le condizioni dei lavoratori per migliorare la qualità dei servizi.

Chiarire questo aspetto appare doveroso prima di evidenziare ulteriormente i contenuti dell'accordo, al fine di evitare come sembra che qualcuno voglia fare, che si generino conflitti ed incomprensione in un mondo del lavoro che mai come in questo momento storico, per le scommesse del prossimo futuro, dovrà essere unito e coeso.

Nel merito dell'accordo le Scriventi non possono non condividere chi, a quanto appare in modo pretestuoso, evidenzia l'impegno e la peculiarità di tutti i lavoratori addetti ai punti di primo intervento di emergenza territoriale e alle centrali operative del 118.

Nel primo incontro infatti dell'8 marzo tutte le OO.SS. unitariamente sollevarono tale condizione chiedendo di avere i dati certi sui numeri degli operatori in servizio.

In tale sede tutti evidenziammo la penalizzazione che la nostra

Regione ha avuto nella attribuzione delle risorse, certamente inferiori a quanto assegnato con analoghe situazioni ad altre regioni, ben cosci delle vicissitudini che ne avevano determinato l'assegnazione.

Tutti siamo stati pronti a richiedere che si addivenga con celerità alla applicazione della nuova previsione del fabbisogno essendo quella prevista nel 2020 non più coerente con la realtà, sebbene tutti abbiamo dovuto prendere atto che al momento è l'unico atto certo.

Per questo l'impegno della Dirigenza della Regione è stato, su richiesta delle OO.SS., quello di attivarsi già nel corrente anno per una verifica e rivisitazione dell'organizzazione per poter addivenire ad una diversa e più





consona ripartizione delle risorse tenendo conto anche delle nuove risorse economiche che saranno attribuite alla regione Campania con il nuovo criterio di riparto.

Tutto questo è stato vagliato e sebbene consapevoli di quanto viene in modo mistificatorio propagandato, era necessario procedere a rendere esigibile quanto previsto non solo dal comma 4 dell' Art. 107 a tutto il personale assegnato al servizio di Pronto soccorso, ma anche quello del comma 2 per il personale assegnato alle UO/ Servizi di malattie infettive, i gruppi operatori e le terapie intensive, le terapie sub-intensive, i servizi di nefrologia e dialisi, le UO/servizi di emergenza urgenza, i servizi che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente, i servizi per le dipendenze.

Per quanto ben consapevoli di tutte le criticità evidenziate, sono stati condivisi gli appresso indicati criteri fondati su i dati certi al momento in essere:

1- Per una quota pari al 70% in proporzione al fabbisogno standard di personale del comparto per le unità di pronto soccorso di ciascuna azienda utilizzando il riparto desumibile dalla DGRC 593/2020;

2- per una quota pari al 30% in proporzione all'incidenza della media del numero di accessi registrati dal 2019 al 2022 presso tutti i Pronto Soccorsi di ogni Azienda Regionale rispetto al numero di accessi complessivamente misurati a livello Regionale.

Gli importi così rimodulati e definiti nelle singole Delegazioni Decentrate saranno riconosciuti ai singoli operatori in servizio con valore retroattivo al 01 gennaio 2022. Il riparto delle risorse avverrà pertanto su standard del fabbisogno al momento in essere e in ragione della media degli accessi in pronto soccorso negli ultimi 4 anni.

Si è evidenziato e concordato che tale ripartizione potrà già essere rivista nel corrente anno 2023 alla luce di ulteriori finanziamenti attribuiti alla Sanità Campana, sia negli importi che nella individuazione di ulteriori servizi dell'area dell'emergenza/urgenza e anche a seguito della applicazione dei nuovi criteri per la determinazione del fabbisogno di personale successivo all'accordo in Conferenza Stato Regioni

Abbiamo ritenuto necessario alla luce di interventi mistificatori chiarire ulteriormente quanto previsto e concordato nell'incontro del 15 marzo u.s., avendo operato con l'unica finalità di rendere esigibili le risorse che sono dei lavoratori ed impedire che la ripartizione, in applicazione delle norme contrattuali, fosse prerogativa della sola Dirigenza".

Napoli, li 17 03 2023 Le Segreterie Regionali Uil Fpl -Cgil FP- Fials- Narsing- Narsing Up.

## Cure territoriali: nel Pnrr restano i nodi su risorse e personale

**R**imangono alcuni dubbi sulla valutazione delle risorse correnti necessarie a rendere operative le nuove strutture di assistenza sanitaria territoriale come case e ospedali di comunità e gestione a domicilio dei pazienti.

E poi una volta che nel 2026 il Pnrr sarà "terminato", bisognerà mettere in conto almeno 1,24 miliardi in più per continuare a erogare l'assistenza domiciliare integrata e per pagare il personale degli ospedali di comunità.

Con la difficoltà a trovare tra l'altro il personale sanitario già oggi molto carente negli ospedali.

Così l'Ufficio parlamentare di bilancio (Upb) è tornato a sollevare dubbi sul nodo risorse della missione 6 (Salute) del Pnrr nel suo Focus «L'assistenza sanitaria territoriale: una sfida per il Servizio sanitario nazionale» per la quale sono assegnati 7,5 miliardi.

«Il Piano - premettono dall'Upb - prevede un importante tentativo di riorganizzare l'assistenza sanitaria non ospedaliera, passaggio cruciale per riqualificare il Ssn, e di riordinare il sistema di prevenzione».

Ma c'è il nodo finanziamenti. E non solo: il coinvolgimento dei medici di famiglia nell'attuazione della riforma «richiederebbe una chiara regolazione delle forme e dei modi della partecipazione alle varie strutture e una revisione dei percorsi formativi».





# Incontro con la Regione Campania per determinazione indennità di Pronto Soccorso art.107 co.4 CCNL 219- 2021

In data odierna, in prosieguo dell'incontro del giorno 8 c.m., si è tenuto con la Dirigenza della Regione Campania nella persona del dott. Gaetano Patrone il confronto regionale con le OO.SS. firmatarie del CCNL del Comparto Sanità al fine di definire e condividere i criteri di ripartizione delle risorse di cui all'art.107 co.4 riguardanti l'indennità di Pronto Soccorso.

La Dirigenza ha riscontrato le richieste avanzate dalle OO.SS. fornendo i dati sulla reale consistenza delle unità assegnate ad ogni P.S./Obi nonché del personale del servizio 118.

Le OO.SS. con insistenza hanno evidenziato e sostenuto la necessità di includere tra il personale avente diritto in primis quello del servizio 118 nonché ulteriore personale che comunque effettua servizi di pronto intervento e strettamente collegati al Pronto Soccorso.

La Dirigenza Regionale ha evidenziato che la legge è chiara sulla finalità di tale finanziamento, comunque un ipotetico

ampliamento della platea dei beneficiari avrebbe determinato una riduzione illegittima dell'indennità che si sarebbe rideterminata in circa 20,00 euro pro capite.

A seguito dei dovuti approfondimenti dei dati forniti e delle proposte avanzate si è sopraggiunti alla condivisione della seguente proposta di ripartizione delle risorse della tabella "G" del CCNL comparto sanità pubblica del 2 novembre 2022.

Le parti prendono atto e concordano che l'indennità potrà essere riconosciuta esclusivamente in favore del personale di tutti i ruoli impegnati con sistematicità e continuità presso i Pronto Soccorso e le strutture OBI

aziendali, come espressamente previsto dalla norma.

Al fine di garantire un valore omogeneo a tutto il personale dipendente del comparto che opera nei servizi di P.S./OBI l'indennità dovrà essere attribuita presso ogni Azienda nella misura di € 80,00 mensile a titolo di acconto per 12 mensilità in relazione all'effettiva presenza in servizio, salvo eventuali conguagli fino a completo utilizzo di tutte le risorse previste da operarsi a consuntivo nel corso dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il riparto verrà effettuato nel seguente modo:

1- Per una quota pari al 70% in proporzione al fabbisogno standard di personale del comparto per le unità di pronto soccorso di ciascuna azienda utilizzando il riparto

desumibile dalla DGRC 593/2020;

2- per una quota pari al 30% in proporzione all'incidenza della media del numero di accessi registrati dal 2019 al 2022 presso tutti i Pronto Soccorsi di ogni Azienda Regionale rispetto al numero di accessi complessivamente misurati a livello Re-



gionale.

Gli importi così rimodulati e definiti nelle singole Delegazioni Decentrate saranno riconosciuti ai singoli operatori in servizio con valore retroattivo al 01 gennaio 2022. Si evidenzia e si concorda che tale ripartizione potrà già essere rivista nel corrente anno 2023 alla luce di ulteriori finanziamenti attribuiti alla Sanità Campana, sia negli importi che nella individuazione di ulteriori servizi dell'area dell'emergenza/urgenza

Napoli lì 15 03 2023 La Segreteria Regionale

## Comunicato ai lavoratori dell'AORN A. Cardarelli – busta paga febbraio 2023

Vieni presso la sede della UIL FPL AORN A. Cardarelli se hai dei dubbi sulla tua busta paga

Cari colleghi, come richiesto dalla UIL FPL con nota prot. 603 del 31.01.2023, sulla busta paga del mese di febbraio 2023 è stata corrisposta l'indennità di funzione parte fissa relativa all'attribuzione dell'incarico professionale di base pari ad € 76,92 per 13 mensilità (1.000 euro annui) al personale inquadrato nelle ex categorie D e Ds collocato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari e non titolare di un eventuale incarico di funzione organizzativa o professionale di media o elevata complessità (cfr. voce 2784 e 2784C).

Sono state rilevate inoltre altre criticità:

- La mancata corresponsione dell'Emolumento accessorio una tantum 2023. Sulla mensilità di febbraio 2023 dovevano essere corrisposti gli importi collegati alle mensilità di gennaio e febbraio 2023. Le voci corrispondenti a tali importi non si evidenziano nella busta paga;
- Relativamente all'indennità di pronta disponibilità oraria si è evidenziato l'errata quantificazione del numero di ore rese in relazione a tale istituto contrattuale che prevede la corresponsione su base oraria di € 1,80;

- La mancata estensione dell'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi, ex art.107 c.2, CCNL 2019-2021 alle UO/Servizi di emergenza/urgenza;

- Il mancato riconoscimento dell'indennità di Pronto Soccorso nonostante il CCNL 2019-2021 preveda che le aziende riconoscono, in ragione della effettiva presenza in servizio, a titolo di anticipazione l'importo mensile lordo di € 40,00, (ex art.107, c.4) da conguagliarsi con i valori che saranno successivamente attribuiti presso ciascuna azienda o ente per il tramite del confronto regionale;

- il riconoscimento e la successiva trattenuta (rif.12/21) dell'indennità di specificità infermieristica, ex art.104 e dell'indennità di tutela del malato e promozione della salute, ex art.105.

Rispetto a tale indennità furono evidenti criticità sin dalla corresponsione degli arretrati (busta paga di novembre 2022) atteso che le relative voci non erano presenti in busta paga; Abbiamo comunicato all'Amministrazione le succitate criticità.

I sub commissari aziendali UIL FPL AORN. Cardarelli Gianluca Luciano Patrizio Giannone



# Stabilizzazione del personale dirigenziale e non del ruolo sanitario, socio-sanitario ed amministrativo.

Napoli, 3 marzo 2023

Al Presidente della Regione Campania On. Vincenzo De Luca Al Direttore Generale per la Tutela della Salute Avv. Antonio Postiglione

Le modifiche introdotte in sede di conversione del DL 29 dicembre 2022, n.198 (Milleproroghe 2023) hanno aggiunto rilevanti novità, relativamente alle possibilità di stabilizzazione del personale precario, rispetto agli elementi previsti dall'art.1, c.528 della Legge 29 dicembre 2022, n.197 (Legge di Bilancio 2023).

In particolare va segnalato che:

- L'art.4, c.9-quinquiesdecies ha individuato nel 31.12.2024 (non più il 31.12.2023) il termine per la maturazione dei diciotto mesi, anche non continuativi, alle dipendenze di un ente del SSN;
- L'art.4, c.9-sexiesdecies ha precisato che il periodo di almeno 6 mesi intercorre tra il 31 gennaio 2020 ed il 31 dicembre 2022 (non più il 30 giugno 2022);
- L'art.9, c.9-septiesdecies ha stabilito che le procedure di stabilizzazione, di cui all'art.1, c.268, lett.b) della legge 30.12.2021, n.234 si applicano al personale dirigenziale e non dirigenziale sanitario, socio-sanitario e amministrativo (non più solo al ruolo sanitario e socio-sanitario). Pertanto, le scriventi UIL Campania e UIL FPL Napoli e Campania chiedono di ampliare l'accordo regionale sottoscritto con le OO.SS. in data 11.07.2022 e di emanare un'apposita circolare, indirizzata ai Direttori Generali delle Aziende, Enti ed Istituti del Servizio Sanitario Regionale, con la quale si forniscono nuove indicazioni su termini e destinatari delle procedure di ricognizione del personale precario in possesso dei requisiti per la stabilizzazione nel S.S.R. già attivate, alla luce dell'art.1, c.528 della Legge 197/2022, con le note prot. PG/2023/0007909 del 05.01.2023 e PG/2023/43968 del 26.01.2023

Sicuri di un positivo riscontro, si porgono distinti saluti  
Il Segretario Confederale Il Segretario Generale UIL Campania UIL FPL Napoli e Campania Vincenzo Martone Nicola Di Donna

## Alla Cittadinanza ed alle Istituzioni

Piazza Garibaldi e la zona del Vasto rappresentano un'emergenza sociale sottovalutata da troppo tempo.

Non si tratta più soltanto dello stato di degrado in cui versa l'intera area, purtroppo comune a molte grandi città nelle zone limitrofe alle stazioni ferroviarie.

Quello che dovrebbe essere il biglietto da visita della città di Napoli per le migliaia di turisti in arrivo è diventato terra di nessuno, dove si delinque a tutte le ore del giorno e della notte.

L'escalation di reati registrata nelle ultime settimane ha raggiunto livelli drammatici che mettono in pericolo non soltanto i cittadini, ma anche gli stessi agenti della Polizia Locale che garantiscono quotidianamente legalità e sicurezza.

Nonostante il pauroso sott'organico del Corpo di Polizia Locale della città di Napoli, dove mancano oltre 1500 Operatori, come denunciato più volte anche dal Sindaco Manfredi, i pochi Agenti sono lasciati da soli a presidiare il territorio e ad affrontare quello che è un problema di ordine pubblico.

Le Istituzioni Statali non possono continuare a fingere d'ignorare l'emergenza che è sotto gli occhi di tutti e che dev'essere fronteggiata impiegando in maniera sinergica e massiccia tutte le forze di Polizia.

La UIL dice basta alla solitudine della Polizia Locale, vessata ed usata come bersaglio per le carenze amministrative e lasciata sola al presidio delle strade.

La UIL FPL chiede che il tema venga trattato dal Comitato Provinciale per l'ordine e la sicurezza pubblica, aperto alla partecipazione di tutte le Organizzazioni Sindacali, affinché si garantiscano sia i diritti alla legalità ed alla sicurezza dei cittadini, sia l'incolumità dei lavoratori.

CHIEDIAMO subito un coordinamento serio con le altre forze di polizia e un'assunzione straordinaria che permetta di coprire le gravissime carenze di personale iniziando dalla stabilizzazione dei colleghi precari attualmente in forza nella Polizia Locale del Comune di Napoli.

Presidio Stazione Centrale di Napoli – P.zza Garibaldi 14 – 15 – 16 marzo 2023



## Adozione nuova metodologia per la determinazione dei fabbisogni del personale degli Enti e delle Aziende del SSR per gli anni 2022, 2023, 2024

Napoli 10/03/2023

Al Direttore Generale per la Tutela della Salute ed il coordinamento del Sistema Sanitario Regionale  
Avv. A. Postiglione Ai Direttori Generali

- premesso che in seno alla Conferenza Stato-Regioni, in data 21 dicembre 2022, è stata raggiunta l'intesa sullo schema di decreto del Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di adozione della metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del SSN per gli anni 2022, 2023 e 2024 (Rep. Atti n.267/CSR del 21 dicembre 2022);

- atteso che l'utilizzo della nuova metodologia consente alla Regione di chiedere un innalzamento del tetto di spesa di personale nella misura pari al 5% della variazione annuale del finanziamento corrente del SSN, qualora dovessero emergere dall'applicazione della stessa ulteriori fabbisogni di personale non soddisfatti dalle attuali facoltà assunzionali;

- visto che le attuali dotazioni organiche, legate alla vigente metodologia di cui alla DGRC n.593 del 21 dicembre 2020, risultano sottostimate e non garantiscono i Livelli Essenziali di Assistenza;

- considerato il disagio manifestato dai lavoratori in diverse strutture sanitarie in relazione agli attuali massacranti carichi di lavoro;

la scrivente UIL FPL Napoli e Campania chiede alle SS.LL. di tener conto della nuova metodologia, nell'adozione dei PTFP 2022-2024, in quanto migliorativa e più attinente alle reali esigenze assistenziali, prevedendo di affiancare all'elaborazione dei sopracitati fabbisogni ai sensi della DGRC n.593/2020, anche una tabella che sia rispettosa dei parametri ricompresi nella nuova metodologia prevista nel Decreto del Ministro della Salute. Il Segretario Generale Uil Fpl Napoli e Campania

## Corte dei Conti "Il regime di intramoenia non consente di erogare prestazioni gratuite" Condannato medico a risarcire l'ASL per danno patrimoniale e d'immagine

Con questa sentenza che non commentiamo come da dettami legislativi, vogliamo solo informare i nostri iscritti, di fare molta attenzione quando si effettuano visite in regime di intramoenia, sia essa in ospedale che al proprio studio (intramoenia allargata).

Non avendo tutti gli atti processuali non ci avventuriamo in giudizi di merito, ma vogliamo solo rendere un servizio ai Ns iscritti esortandoli ad essere oltremodo cauti soprattutto in quella pratica che riguarda la registrazione dei pazienti presso il CUP.

Nell'articolo viene a giusta ragione dal legislatore richiamato sia l'art.15-quinquies, co.3 del d.l. 502/1992 che l'art. 22bis del D.L. 223/2006 che furono a suo tempo fortemente voluti da chi allora amministrava la Sanità in Italia senza però minimamente poi notare che tali DL sarebbero dovuti essere aggiornati col progredire del tempo, evenienza questa che le OO.SS. del settore hanno più volte richiesto ma al momento del tutto inascoltate.

La medicina evolve in tutti i settori non si può pensare di ancorare il lavoro di oggi a norme ormai vecchie e vetuste di circa 30 anni.

Spesso il medico preso da scacco furore della medicina e dalla voglia di dare risposte a chi si rivolge per problemi di salute al SSN si dimentica che oggi tutto è diventato difficile da gestire perché la medicina difensiva a volte è l'unica arma a disposizione dei medici per difendersi anche e soprattutto come dimostra tale sentenza dal proprio datore di lavoro.

# Diffida Revoca Disposizioni!!! (Stato di agitazione e assemblea permanente)

Napoli 13/03/2023

Al Direttore Generale Dott. M. Iervolino Al Direttore Sanitario P.O. Pozzuoli

Queste OO.SS. più volte hanno segnalato una cattiva gestione del Personale attraverso modalità di comunicazione “MALATA” e “DITTATORIALE”.

Agli atti risultano inviate una serie di note e richieste per diverse criticità:

- 16/08/2021: Richiesta incontro causa criticità stress correlato alla organizzazione lavorativa, con di trasferimento di alcuni lavoratori.
- 28/09/2021: Richiesta chiusura interventi entro le 18, per poter garantire un adeguata pulizia dei locali.
- 17/01/2022: Personale radioesperto sala operatoria, dove si chiedevano chiarimenti per verificare la dotazione dei dosimetri, per la tutela dei lavoratori.
- 27/01/2022: Assenza Formazione defibrillatori, ancora non effettuata tutt’oggi.
- 28/01/2022: Chiarimenti turni, in quanto per il mese di Febbraio 2022, per il personale turnista ci fu una riduzione dei turni ordinari da 24 a 23 turni, assegnazione ferie e recupero ore senza essere concordate con il personale, problematica ancora presente .
- 20/06/2022: Richiesta incontro urgente, causa impossibilità turno in quinta 3 CPSI e 2 OSS per squadra, impossibilità di effettuare straordinario, Mancata turnazione CPSI tra Sala e Sterilizzazione, Impossibilità cambio turno.
- 13/10/2022: prot. Nr. 4627, chiarimenti turistica servizio C.O., nonostante venga effettuata una programmazione per ferie e recupero ore, vengono assegnate senza essere concordate con il personale.
- 27/01/2023: Prot. Nr. 532, Richiesta incontro urgente, in quanto i lavoratori segnalano varie problematiche di natura comportamentale della Posizione Organizzativa della Camera Operatoria.
- Vista la riunione indetta dalla Direzione Sanitaria e Servizio Protezione e Prevenzione con le OO.SS. CGIL e UIL FPL.
- 16/02/2023: Prot. Nr.0007719/E, Assemblea dei la-

voratori della Camera operatoria del 09/02/2023, dove vengono elencate vee critiche organizzative e comportamentali che non permettono una corretta organizzazione da poter garantire i livelli essenziali di assistenza.

- 10/03/2023: Prot. Nr. 1554, segnalazione porta ingresso pazienti guasta da più di 2 mesi, che non permette di garantire un ambiente sterile e sicurezza lavoratori e pazienti.

Vista la Notifica di questionario del Servizio Prevenzione e Protezione, Psicologo, a cui siamo in attesa di Valutazione e relazione!!!

Nonostante le nostre più ripetute richieste di incontro il Direttore della UOC e Dipartimento Emergenza Urgenza, non ci ha mai convocato!!!

Il giorno 09/03/2023 il Direttore della UOC Camera Operatoria invita gli stessi lavoratori alle ore 13:30 – 14:30, ad una riunione del personale del Comparto su riorganizzazione delle attività sala operatoria, senza alcuna firma, a tale incontro non erano presenti tutti gli operatori, ovviamente senza inviare alcuna informativa alla Direzione Sanitaria del P.O. Pozzuoli.

Il giorno 10/03/2023 emana una disposizione di servizio di cambi turni, modifica, rotazioni, spostamenti di lavoratori tra diverse attività lavorative ( Camera Operatoria e Rianimazione)!!!

Ancora una volta la poca lucidità del Dirigente Medico per proteggere il suo accolito, lo destituisce dall’incarico di Posizione Organizzativa, avocando a “Se” pieni poteri di mansioni e attività di Coordinamento Infermieristico!!!

Dando ragione alle nostre richieste e segnalazioni di una non corretta gestione delle risorse umane ed organizzative, dell’attuale posizione organizzativa ( Camera Operatoria ), Destituito!!!

Avevamo ragione?

Queste OO.SS. chiedono l’immediata revoca di tale disposizioni che individua nei nostri delegati sindacali, nostri iscritti e lavoratori, quali soggetti da punire con cambi turni, fuoriuscita da turni h24 e spostamenti tra Camera Operatoria e Rianimazione.

Chiediamo alla Direzione Sanitaria di verificare le ferie della Posizione Organizzativa, che attraverso abuso di potere mette in ferie d'ufficio, senza alcuna informativa preventiva, tutto il personale della C.O. Lui quante ferie residue "ha"? Chi controlla il controllore? Non dovrebbe essere il suo responsabile?

Chiediamo inoltre alla Direzione intervento immediato al fine di ristabilire un clima lavorativo adeguato, revocando ogni disposizione di turno, altro... e in attesa di riscontri di valutazione da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione e della stessa Direzione Sanitaria Presidiale.

Non siamo disposti ad accettare "tali atteggiamenti", valuteremo legalmente ogni attività svolta dalla Dirigenza Medica ed infermieristica, che sta manipolando l'attuale Coordinatore della Rianimazione, facendogli cambiare improvvisamente turni di servizio antepoendo allo stesso, un trasferimento di un CPSI da Frattamaggiore a Pozzuoli, assegnandogli compiti, che rientrano nelle attività del Coordinatore.

Inoltre a scavalco da Frattamaggiore viene un altro Coordinatore per affiancare il Caposala della Rianimazione di Pozzuoli, così complessa da avere 3 Coordinatori? Bha... Questo è un chiaro segnale di scelte sbagliate del responsabile UOC che stranamente fanno riferimento ad una sigla sindacale, ci viene il sospetto, che il Direttore sta favorendo questa Sigla Sindacale?

Chiediamo alle SS.LL. un intervento urgente per ristabilire equità, democrazia, serenità lavorativa.

Tutto quanto sta degenerando in uno stress correlato da clima lavorativo di oppressione!!!

LE OO.SS. dichiarano lo stato agitazione dei nostri iscritti dei lavoratori e assemblee permanente!!!

Valuteremo ogni forma attraverso i nostri legali, qualora ci siano condizioni per una eventuale denuncia di cui art. 28 ( Atteggiamento Antisindacale ) Facciamo "APPELLO " a tutti i lavoratori della Camera Operatoria e Rianimazione di rimanere tranquilli, siamo in un paese libero e democratico, non accetteremo mai tali atteggiamenti "dittatoriali " e "minatori", state sereni la verità sarà accettata!!! Il sindacato CGIL FP e UIL FPL non vi lasceranno mai da soli, UNITI SI VINCE!!!

Responsabile Provinciale UIL FPL Responsabile Provinciale CGIL FP Giuseppe Di Giacomo

# NOTIZIE

dal

## TERRITORIO

di Salerno

### Riapertura struttura residenziale U.O.S.M.

Salerno, 20 Marzo 2023

Al Sig. Direttore Generale ASL Egregio Direttore Generale, come già rappresentato verbalmente alla S.V. in riferimento alla criticità riguardante la struttura residenziale dell'Unità Operativa di Salute Mentale n.5 insistente nel vasto territorio tra Eboli e Oliveto Citra, Le ricordo che la stessa è ormai da diversi mesi chiusa, impedendo di fatto la possibilità di ricoveri residenziali per numerosi pazienti affetti da patologia psichiatrica soprattutto nella fascia di età 18-30 anni.

Le rammento che questa Organizzazione Sindacale ha già provveduto a sollecitare gli enti preposti per le autorizzazioni e di aver così ottenuto i permessi necessari per la riapertura.

La scrivente O.S. ha successivamente richiesto e ottenuto un incontro con il Dirigente Responsabile U.O.S.M. per discutere di tale problematica.

Purtroppo a tutt'oggi a distanza di alcune settimane, si è ancora in attesa di dare avvio alla riapertura che è munita di locali nuovissimi, ambienti confortevoli ed accoglienti e di tutto l'arredamento necessario ad ospitare i giovani utenti, compresi: letti, armadi e suppellettili.

La struttura precedentemente funzionante come SIR è stata di recente riqualificata e ristrutturata per essere rimessa in funzione secondo nuove progettualità. Egregio Direttore, confidando nella Sua sensibilità per le problematiche riguardanti la Salute del Cittadino e in particolare modo di quella dei cittadini più giovani e disagiati, invochiamo vivamente un suo autorevole intervento affinché venga riaperta una struttura storica e strategicamente molto importante per soddisfare il bisogno di assistenza di una vasta fascia di utenti.

Nel Ringraziarla anticipatamente per il suo sicuro impegno, cogliamo l'occasione per salutarla. Il Coordinatore Provinciale UIL FPL Vito Sparano



# Resoconto riunione del 15/03/2023 - Macro Area Riabilitazione

Salerno, 16 marzo 2023

Mercoledì 15 marzo u.s. si è tenuto il previsto incontro tra Direzione Strategica dell'ASL Salerno, Organizzazioni Sindacali ed Associazioni di Categoria della Macroarea Riabilitativa e Sociosanitaria, fortemente voluto dalle scriventi al fine di avviare un confronto sulle problematiche del settore.

Per la prima volta l'ASL Salerno ha risposto positivamente alle richieste delle scriventi per avviare un confronto, anche con le Associazioni Datoriali, per approfondire le problematiche relative ai processi di strutturazione e di riorientamento dei servizi territoriali per la garanzia dell'esigibilità delle prestazioni e la tutela degli utenti, finalizzati alla valorizzazione delle risorse umane che operano con professionalità nel settore.

È stato rappresentato dalle scriventi che la normativa e gli atti di indirizzo adottati dalla Regione Campania sui livelli essenziali di assistenza (DPCM 12/12/2017) da assicurare alle persone con disabilità mirano a promuovere la realizzazione di percorsi assistenziali integrati e condivisi, secondo un approccio multidimensionale e multidisciplinare.

L'organizzazione distrettuale dell'ASL Salerno registra ancora una forte autoreferenzialità, probabilmente memore di un passato non superato dalla confluenza in un'unica azienda sanitaria, in uno ad una settorializzazione che non consentono di garantire risposte adeguate e integrate.

La programmazione e l'organizzazione dei servizi territoriali restano articolati in funzione della specifica risposta assistenziale: riabilitativa da un lato e sociosanitaria integrata dall'altro e in più, in maniera autonoma e indipendente dai dettami regionali, l'ASL Salerno ha attivato il Progetto ABA autismo, sicuramente degno di attenzione.

La presa in carico della persona con disabilità risente della mancanza di un approccio multidimensionale e multidisciplinare e si traduce nella prescrizione, da parte di una UVBR (Unità di Valutazione dei Bisogni Riabilitativi) ovvero di una UVI (Unità di Valutazione Integrata) di prestazioni al di fuori di un progetto di intervento globale.

L'organizzazione dei servizi distrettuali riabilitativi risente di una governance declinata sull'aspetto puramente regolatorio e non programmatico, quest'ultimo indispensabile in quanto sintesi di un'attenta disamina dei bisogni, anche in considerazione delle domande espresse da territori molti diversi per dati epidemiologici e orografici.

In questo senso sarebbe indispensabile avviare un lavoro conoscitivo con i distretti affinché si possano aggregare i dati relativi alle diverse prestazioni, alle liste d'attesa e confrontarli con gli istituti e i benefici erogati a favore delle persone con disabilità accertate

da apposite commissioni.

Non avvalersi del contributo di tutti i portatori di interesse del settore e delle parti sociali in fase di programmazione ha ricadute significative sulla capacità di offrire in ogni territorio interventi continui, efficienti ed efficaci e, di conseguenza, sulla continuità dei servizi e sui livelli occupazionali.

La riunione ha registrato una unanime condivisione sulla opportunità di prevedere incontri periodici e, laddove necessario, portare ai tavoli appropriati questioni non di pertinenza dell'Azienda Sanitaria.

Questo non esonera l'Azienda da valutare il fabbisogno territoriale, attivando ogni singolo Distretto Sanitario, tenuto conto che una recente sentenza del TAR ha sancito il diritto fondamentale e universalistico alla salute, bocciando il rapporto fra tetti di spesa sottostimati e il bisogno assistenziale concretamente necessario.

La scrivente ad ogni buon conto, pur prendendo atto delle posizioni aziendali che a più riprese ha sottolineato che gli atti di indirizzo regionale vanno osservati ed ottemperati fino a disposizioni diverse emanate dall'ente, ha rimarcato che la concreta applicazione non può prescindere dalla vocazione territoriale e deve avvenire in tempi e modalità sostenibili anche a tutela dei livelli occupazionali.

La riqualificazione dei livelli di assistenza riabilitativa da realizzare attraverso l'aggiornamento della disciplina delle attività residenziali di riabilitazione extraospedaliera, con la definizione di specifici requisiti strutturali, tecnologici ed organizzativi per l'erogazione dei trattamenti intensivi di riabilitazione extraospedaliera (RD1) e criteri di eleggibilità e di accesso, non sono messi in discussione ma è legittimo sostenere che proprio la salvaguardia di servizi strutturati e parte integrante della realtà occupazionale di alcune comunità salernitane vanno salvaguardate anche sostenendo la Proposta di legge di iniziativa popolare sul diritto alla cura per i disabili gravi e gravissimi al vaglio del Consiglio Regionale (cfr. 164/2022).

Una questione che sarà cura della scrivente portare al prossimo incontro riguarderà il dumping contrattuale sia per chiarire i termini della questione sia per sollecitare la Regione a intraprendere percorsi chiari che tutelino tutti coloro che applicano i contratti sottoscritti dalle Associazioni di Categoria maggiormente rappresentative.

L'auspicio è che i futuri incontri già previsti vedano la partecipazione attiva e delle organizzazioni sindacali in uno alle Associazioni di categoria affinché le criticità relative alla soddisfazione dei bisogni, alla riqualificazione dei servizi, all'adeguamento delle strutture e alla salvaguardia dei livelli occupazionali siano garantiti. Incontri che vedranno le parti non in posizioni di contrasto ma collaboranti e partner di un percorso volto all'affermazione e al rispetto dei diritti dei lavoratori e delle persone con disabilità. Il Segretario Generale UIL FPL

# Accesso area interna P.O. Eboli

Salerno, 27/02/2023

Al Sig. Direttore Generale, Al Dir san. f.f. P.O. Eboli

La scrivente O.S. ha evidenziato l'inopportunità e l'ingiustizia dell'autorizzazione concessa soltanto a pochi dipendenti, individuati con criteri sconosciuti, ad usufruire dell'area interna del P.O. di Eboli come parcheggio per le proprie autovetture private. Tanto nonostante la ben nota grave, disagiata difficoltà ad accedere al nosocomio ebolitano, che come è ben noto alle SS.VV., è situato praticamente all'interno del centro urbano ma in posizione disagiata perché vi è un'unica via di accesso, stretta e ripida, quindi a senso unico.

Inoltre gli spazi esterni allo stabilimento, anche se ivi insistono un parcheggio multipiano ed un'area sterrata adibita ad altro parcheggio, sono insufficienti ad accogliere il notevole flusso quotidiano di automobili dei dipendenti, degli assistiti e dei loro familiari, oltre che dei mezzi di soccorso che, quindi, per evidenti necessità ed urgenze, quotidianamente, devono accedere alla struttura.

Ebbene, nonostante tale disagiata situazione, la riferita autorizzazione risulta essere ancora vigente. (compreso catene e parcheggio riservato per il dirigente amministrativo e sanitario).

Tanto evidenziato, la scrivente O.S. confida in un Vs tempestivo intervento al fine di chiarire le oscure ragioni che hanno portato a provvedere a tale agevolazione, alquanto ingiusta nei confronti dei restanti dipendenti del P.O. di Eboli e quantomeno inappropriata e inopportuna nei confronti dei cittadini assistiti.

Infine e non per ultimo, preme reiteratamente evidenziare all'attenzione delle SS.VV., come già rilevato nella nota del 9 c.m. indirizzata alla Direzione del P.O. di Eboli, che l'elargizione di favori ed inappropriate concessioni è attività, anzi costume inammissibile e certamente non giustificabile nell'ambito della pubblica amministrazione, tale da comportare e giustificare ogni consequenziale azione della scrivente O.S. a tutela dei diritti non solo dei propri iscritti ma di tutti i cittadini, che quotidianamente dovrebbero poter usufruire agevolmente e serenamente dei servizi sanitari offerti dal nosocomio.

Pertanto si chiede alle SS.VV. in indirizzo in base a quale normativa e/o regolamento sia stata emanata tale singolare autorizzazione al parcheggio e se la stessa, quindi, sia legittima.

In caso contrario se ne chiede la rimozione immediata del suddetto parcheggio riservato con catena. Il Coordinatore Provinciale UIL FPL Vito Sparano



newsletter della UilFpl  
Napoli e Campania

Responsabile  
**NICOLA DI DONNA**  
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](mailto:campania@uilfpl.it)  
[uilfplnapolicampania.it](http://uilfplnapolicampania.it)

**Edizione 2 Marzo 2023**