UILFPL NAPOLI E CAMPANIA

Edizione 4 | Aprile 2023

Il Notiziario della Sanità e degli Enti Locali Napoli e Campania

L'editoriale della Segreteria

Mobilitazione Unitaria: Bologna 6 maggio, Milano 13 maggio e Napoli 20 maggio

Le prossime settimane nelle tre piazze simbolo, individuate da Uil, Cgil e Cisl, si dovrà assistere ad una eccezionale partecipazione di persone: lavoratori, pensionati, giovani , tutti a ribadire che vogliamo e dobbiamo essere partecipi dei profondi cambiamenti del nostro Paese.

Dobbiamo ribadire ai Governanti che l'incarico di governo viene dal popolo tutto, non da singole classi o lobby e con il popolo si condividono le scelte.

Il nostro Paese per affrontare e superare i drammi sociali che sta attraversando (si pensi solo che negli ultimi 10 anni i poveri sono passati da 1,5 a oltre 5 milioni) ha bisogno della partecipazione e condivisione di tutti ma soprattutto di quella parte del Paese su cui maggiormente in modo drammatico ricadono le scelte.

Il Governo e i rappresentati del popolo in Parlamento devono riprendere ad ascoltare le persone e non avere invece la presunzione di conoscerle e interpretarle. Riteniamo che il modo migliore per concludere questo editoriale dedicato alla **Mobilitazione Unitaria** del 6 , 13 e 20 maggio sia quello di riportare l'invito e le riflessioni fatte dal nostro Segretario Generale **Pier Paolo Bombardieri:**

Carissima, carissimo,

Siamo pronti, perché non ci siamo fermati, non abbiamo mai smesso di rivendicare, di ascoltare le persone e di trasferire alla politica il sentimento del Paese reale e le conseguenti opzioni di intervento.

Abbiamo atteso il tempo doveroso e necessario per capire quale fosse l'orientamento nel merito delle questioni del Governo in carica e dell'attività parlamentare.

Non possiamo non riscontrare che le scelte messe in fila sinora dalla politica siano perlopiù deludenti e inefficaci, in altri casi persino profondamente sbagliate.

Non siamo interessati ai colori di chi governa, ma alle misure che vengono decise.

Come siamo scesi in piazza con i precedenti governi – anche sotto attacco della pesante artiglieria mediatica – lo faremo anche stavolta, perché le persone sono stanche e sofferenti e ci chiedono di rappresentare il loro malessere.

In realtà, già da due mesi abbiamo dato vita a partecipatissime assemblee sui territori per discutere e riflettere assieme sulle cose che non vanno come vorremmo e per dare forza alla nostra voce e alle nostre chiare proposte.

Siamo sempre dell'idea che "insieme siamo più forti" e quindi meglio se proseguiamo il percorso di mobilitazione insieme a CGIL e CISL con cui abbiamo sempre mantenuto un rapporto sinergico e di confronto privilegiato anche dinanzi a sfumature talvolta non perfettamente coincidenti nel mezzo per raggiungere il comune obiettivo.

L'evasione fiscale continua a non essere una priorità da aggredire. La tassazione sulle rendite e sulle speculazioni finanziarie è ignorata e l'extra tassa sugli extraprofitti è ancora timida e insufficiente.

Ecco dove andare a prendere e risorse.

Ma per fare cosa?

continua a pag. 2

TERZO MILLENNIO

Intanto per rispondere nell'immediato all'affanno di milioni di persone dinanzi alla perdita del potere di acquisto. Lavoratori e pensionati è da un anno e mezzo che pagano l'inflazione al 10%.

Oltre 7 milioni di lavoratori sono ancora in attesa del rinnovo del contratto. Detassiamo gli aumenti contrattuali!

Cosa si aspetta per intervenire in modo determinato sul cuneo fiscale per aumentare il netto in busta paga?

La riforma del fisco è ancora una vetrina che non risponde alle storture, all'idea costituzionale di progressività ed alle esigenze chi sta più indietro. Non si vede all'orizzonte alcuna riduzione delle aliquote IRPEF. Bisogna redistribuire il peso fiscale.

Scuola e sanità non ricevono l'attenzione di investimenti che meritano, da gangli decisivi quali sono per il riconoscimento e la fruizione di diritti costituzionalmente garantiti.

Sulla sicurezza sul lavoro sono stati fatti persino passi indietro, smontando l'Ispettorato nazionale del lavoro e in virtù di un nuovo codice degli appalti che incoraggia sistema di subappalti a cascata e la discrezionalità.

Dinanzi alle numerose sfide che riguardano la quotidianità delle persone oggi e domani, alle disuguaglianze che si amplificano sempre più, ad un sistema che è sempre più globale si può davvero rispondere con l'autonomia differenziata? Per noi è inaccettabile.

Se non riusciamo a garantire la stessa dignità del lavoro in tutto il Paese o gli stessi servizi pubblici, si crea un grave danno anche per le generazioni più giovani. Non possiamo permettere che il Paese continui a viaggiare a due velocità. Se resta indietro il Mezzogiorno, resta indietro tutta l'Italia!

Diamoci appuntamento nelle varie iniziative unitarie provinciali, in attesa di colorare assieme e far straripare di energia le piazze di Bologna, Milano e Napoli.

Buona mobilitazione!

Passiamo senza indugio agli argomenti di questo mese.

all'interno

ARAN: funzionamento della Rsu e distacco sindacale — pag. 3

Inps : criteri per valutare la retribuzione di posizione dei segretari ai fini Tfs/Tfr — pag. 6

Codice degli appalti: il nuovo calendario — pag. 12

Criteri, durata e salari: così le scelte sugli incarichi di elevata qualificazione — pag .15

Indicatori e risultati della formazione entrano nel Piao di tutte le amministrazioni — pag. 20

Le ultime dei giudici contabili in materia di assunzione di personale — pag. 24

Il decreto per l'incentivo in busta paga per posticipare la pensione — pag. 26

Sulle progressioni verticali straordinarie — pag. 32

La progressione verticale "azzera" la permanenza minima dei 3 anni per la progressione economica — pag. 34

Covid: ok al risarcimento per presunto contagio in ufficio — pag. 37

Niente incarico direttivo al dipendente condannato in primo grado — pag. 40

Codice appalti - incentivo per funzioni tecniche anche in caso di affidamento diretto — pag. 44

I proventi sanzionatori dalla violazione alle norme del Codice della strada a quelli della prevenzione dell'inquinamento acustico — pag. 48

Competenza per le ordinanze necessarie allo svolgimento delle competizioni sportive su strada — pag .55

profilo dell'operatore socio sanitario - incontro — pag. 60

Sanità Pubblica – applicazione art. 99 co 3 CCNL 2019-2021 — pag. 67

ARAN: funzionamento della Rsu e distacco sindacale

Con parere CQRS 172 viene precisato che l'assenza dal servizio per più di sei mesi di un componente della Rsu non comporta di per sé la decadenza dello stesso in quanto la disciplina contrattuale (articolo 9 dell'accordo quadro del 12 aprile 2022) prevede che la decadenza operi solo nell'ipotesi in cui i componenti presenti siano scesi al di sotto del 50% dei suoi componenti.

Pertanto, ad es. se una Rsu è composta da tre componenti e uno è assente da oltre sei mesi, il componente assente non decade se nella Rsu sono ancora operativi due componenti.

Si configura un caso di decadenza qualora l'assenza prolungata di un componente non permette alla Rsu di poter prendere decisioni poiché sono rimasti in servizio meno del 50% dei componenti.

La Rsu informata dall'assenza prolungata del suo componente, comunica all'amministrazione e ai lavoratori il nominativo del componente subentrante o dichiarare la decadenza dell'intera Rsu.

A fronte di un'inerzia della Rsu (superiore a quarantacinque giorni) l'amministrazione è tenuta a intervenire: in caso di decadenza automatica del singolo componente invita i componenti della Rsu rimasti in carica a provvedere alla sostituzione.

In caso di decadenza automatica dell'intera Rsu invita le organizzazioni sindacali aventi titolo ad indire nuove elezioni.

Con parere CQRS175 l'Aran evidenzia che nel caso sia necessario, nel corso del triennio di vigenza delle Rsu, svolgere delle elezioni suppletive in un singolo posto di lavoro (ad esempio perché l'intera Rsu è decaduta) è possibile effettuare le elezioni anche se sia stata presentata un'unica lista purché la stessa abbia almeno un numero di candidati pari al numero minimo dei componenti necessari per la costituzione della Rsu nella sede interessata.

Qual è la misura della retribuzione di posizione da attribuire ad un incaricato di EQ nel caso in cui, già in distacco sindacale al 50%, venga collocato per la restante percentuale in aspettativa sindacale non retribuita?

La soluzione è contenuta nel parere CQRS 177a.

Per l'Aran se un dipendente incaricato di EQ è collocato in distacco sindacale al 50% conserva la retribuzione di posizione per intero atteso che, in virtù della norma contrattuale (articolo 47 del contratto del 14 settembre 2000, come integrato dall'articolo 39 del contratto del 22 gennaio 2004), ne percepisce una metà per la circostanza di essere in distacco part time e l'altra metà per il fatto di rendere la residuale prestazione lavorativa.

Diverso è il caso dell'aspettativa sindacale non retribuita per la quale si opera una decurtazione della retribuzione in relazione alla percentuale di aspettativa richiesta.

Da ciò ne consegue che nella casistica prospettata (18 ore in distacco sindacale e 18 ore in aspettativa sindacale non retribuita), seppur a fronte di un'assenza totale dal servizio del dipendente, la retribuzione di posizione sarà comunque dovuta nella misura ridotta del 50%.

Contributo per stabilizzazione LSU

Il Dipartimento della funzione pubblica e il Ministero del lavoro hanno emanato la nota prot. 25843 del 17 aprile 2023, con cui avviano la raccolta dati per la richiesta dei contributi finalizzati alla stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili nelle amministrazioni delle regioni Basilicata, Calabria, Campania e Puglia; le richieste devono essere trasmesse entro il 19 maggio 2023, attraverso il modulo allegato alla nota.

Sussidi e prestazioni INPS: quanto tempo per ogni domanda

Per conoscere i tempi di una domanda all'INPS relativi ad una prestazione, è possibile consultare l'elenco allegato alla Circolare INPS 55/2021, che riporta il "Regolamento per la definizione dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi".

Ad esempio, per la pensione di vecchiaia e anticipata o per la reversibilità ci vogliono 55 giorni, per quella di inabilità o di invalidità 85 giorni, per quella di anzianità in cumulo o totalizzazione 90 giorni, per i sussidi al reddito NASpI e DIS COLL 55 giorni, maternità e malattia, sempre 55 giorni, CIGO 75 giorni e CIGS 45 giorni.

Riportiamo di seguito l'elenco di tutte le prestazioni, pensionistiche o assistenziali e previdenziali più comuni, nonché le diverse pratiche che richiedono un procedimento amministrativo in capo all'INPS su domanda dell'interessato, contribuente o datore di lavoro oppure d'ufficio.

La durata indicata in giorni si riferisce alla conclusione del procedimento a partire dalla data di inoltro della domanda (o decorrenza, se successiva) per ogni servizio dell'INPS.

- Pensione di Vecchiaia 55
- Pensione di Vecchiaia in cumulo e in totalizzazione 90
- Pensione di anzianità/Anticipata 55
- Pensione di anzianità/Anticipata in Cumulo e in totalizzazione 90
- Pensione di Inabilità 85
- Pensione di Inabilità in Cumulo e in totalizzazione 120
- Pensione ai suppostiti(reversibilità) 50
- Assegno Ordinario di Invalidità 85
- Pensione di Invalidità Specifica 115
- Pensione Privilegiata di inabilità 115
- Supplemento di Pensione 55
- Ricostituzione Pensioni Contributive 85
- Var. e Detraz. D'Imposta/Rettifica Cert. Fiscale 60
- Notifica Prestazioni Indebite 85
- Cambio Ufficio Pagatore 50
- Estratto Conto Certificativo 55
- Sistemazione della Posizione Assicurativa su Istanza 80
- Riconoscimento della Contribuzione Figurativa ai Soggetti Collocati in Aspettativa senza Assegni per Svolgimento Attività Sindacale 85
- Riscatti ai fini pensionistico previdenziali 85
- Ricongiunzioni ai fini pensionistici 85
- Autorizzazione Versamento Contribuzione Aggiuntiva per Lavoratori in Aspettativa senza Assegni o Distacchi con Retribuzione 85
- Trasferimento di contributi ad altro Ente Previdenziale 145
- Invalidità Civile-Riconoscimento 45
- Trattamenti di Famiglia Pagamento Diretto 55
- CIG Ordinaria 75
- CIG Straordinaria 45
- Sussidi Lavori Socialmente Utili 55
- Indennità di Maternità 55
- Assegno Sociale 45 .

Dal Def chiare scelte: blocco della contrattazione, tetti alle assunzioni

Per rinnovare i contratti di lavoro e assumere personale, allo scopo di recuperare le centinaia di migliaia di posizioni perdute nella PA servono soldi.

Le stime per i rinnovi sono tra i 16 e i 24 miliardi.

Per quanto riguarda le assunzioni, considerando un costo medio di 34.000 euro l'anno, i famosi 150.000 dipendenti da assumere annualmente implicano una spesa di 5,1 miliardi.

Insomma, se vi fosse davvero la possibilità, oltre che l'intenzione, di rinnovare i contratti ed assumere un numero di dipendenti tale da non solo permettere il turn over ma ripristinare molto del personale perduto, servirebbero tra i 20 e i 3o miliardi.

Ma, nel Def 2023 di queste risorse non v'è alcuna traccia.

Leggiamo dalla Sezione II, Analisi e tendenze della finanza pubblica: Dal lato della spesa, i redditi da lavoro dipendente sono previsti in aumento per 2.321 milioni nel 2023, in conseguenza del completamento dei rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 e di interventi normativi una tantum previsti dalla legge di bilancio per il 2023. Il venir meno di tali effetti determina una diminuzione della spesa nel 2024 (-3.007 milioni rispetto al 2023), seguita da un moderato incremento nel biennio successivo. Come puntualmente conferma la Tabella II.2-1: Visto che la spesa prevista tra il 2024 e il 2026 è di pochissimo al di sopra di quella del 2022, le scelte non possono che essere: un blocco della contrattazione collettiva, almeno fino al 2026; un tetto alle assunzioni, da contenere sostanzialmente solo entro il turn over, rinunciando all'obiettivo di tornare a far crescere il numero dei dipendenti e rafforzare non solo qualitativamente, ma anche quantitativamente gli organici per provare a rivitalizzare un minimo il settore.

Dunque, si potrà continuare a parlare di meravigliose, geniali, fantasmagoriche ed ennesime epocali riforme del lavoro pubblico, di rafforzamento, di adeguamento, di miglioramento, ma la realtà è questa, una continua illusione, tanto la bestia è stata affamata che adesso non si è più in grado di sostentarla.

Permessi legge 104 e licenziamento del dipendente

L'Aran ha pubblicato la sentenza n. 7306 del 13 marzo 2023 in cui la Corte di Cassazione, rigettando il licenziamento di un dipendente in permesso legge 104, ha chiarito che l'assistenza che giustifica la fruizione del permesso non deve svolgersi nell'intero orario di lavoro giornaliero, ma nell'arco della giornata.

Nulla osta a che il lavoratore in permesso possa, durante il giorno, uscire dall'abitazione dove risiede il familiare sia per svagarsi brevemente sia per attendere a compiti di sostegno, come recarsi in negozi di prodotti sanitari o negli studi dei medici che curano il parente disabile.

Nel caso specifico, la Corte non ha considerato giusta causa di licenziamento l'aver trascorso due ore al parco a leggere un libro nella giornata di permesso retribuito per l'assistenza di familiari non autosufficienti.

Inps : criteri per valutare la retribuzione di posizione dei segretari ai fini Tfs/Tfr

Con il messaggio n. 1272/2023, l'Inps fornisce chiarimenti in merito alla valutabilità ai fini del trattamento di fine servizio/trattamento di fine rapporto (Tfs/Tfr) della intera retribuzione di posizione riconosciuta ai segretari comunali e provinciali.

Nel contratto sottoscritto il 17 dicembre 2020 ai segretari comunali e provinciali è dedicata la Sezione IV, ossia gli articoli dal 97 al 111.

L'Istituto pensionistico afferma che la collocazione contrattuale nell'area dirigenziale delle Funzioni Locali dei segretari di qualifica direttiva, in assenza di una espressa previsione normativa, non può implicarne automaticamente l'inquadramento giuridico nella dirigenza pubblica, per cui conferma le disposizioni contenute nella nota operativa Inpdap n. 23 del 15 giugno 2011, con la quale sono stati forniti chiarimenti sull'applicazione dell'articolo 3, comma 5, del contratto per il biennio economico 2008-2009 sottoscritto il 1° marzo 2011, che ha rideterminato gli stipendi tabellari dei segretari collocati nelle fasce A, B e C nelle misure annue lorde ivi indicate attraverso il conglobamento di una quota dei valori della retribuzione di posizione nello stipendio tabellare.

Con la nota operativa n. 23 del 2011 l'Inpdap, nell'evidenziare le disposizioni contrattuali che hanno effetti diretti sul trattamento pensionistico nonché sulla liquidazione dell'indennità premio di servizio e del Tfr, ha individuato il valore degli stipendi tabellari con gli incrementi, che hanno assorbito gli eventuali importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale, nonché quello della retribuzione di posizione, ridotta della quota parte conglobata nello stipendio tabellare.

Ha inoltre individuato le voci utili ai fini del trattamento di fine rapporto: stipendio tabellare (esclusa la quota di retribuzione di posizione conglobata), tredicesima mensilità, retribuzione individuale di anzianità, retribuzione di posizione, maggiorazione della retribuzione di posizione, maturato economico, retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, diritti di segreteria.

Riaffermando la valenza operativa della nota dal 2011, l'Inps conferma che per i segretari di fascia A o B titolari di segreteria superiore ai 10.000 abitanti, la retribuzione di posizione è valutabile ai fini Tfs nella misura interamente percepita.

Per quelli di fascia B titolari di segreterie tra i 3.000 e i 10.000 abitanti è valutabile nei limiti dell'indennità di direzione eventualmente percepita alla data del 30 novembre 1995.

Essendo stato inoltre confermato il contenuto dell'articolo 4, comma 4, del contratto del 1° marzo 2011, il conglobamento nello stipendio tabellare di una quota dei valori della retribuzione di posizione continua a non modificare le modalità di determinazione della base di calcolo dei trattamenti di fine servizio comunque denominati.

Quindi dettaglia la retribuzione tabellare utile ai fini Tfs/Tfr tenuto conto degli aggiornamenti intervenuti con il contratto del 2020.

UILFPL

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA

UILPA

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!**

Anticorruzione su requisiti obbligatori Rup

L'adeguata esperienza professionale ai fini della nomina del Rup (responsabile unico del procedimento) non deve necessariamente riferirsi a quella maturata in via esclusiva in un unico ufficio dell'amministrazione aggiudicatrice.

È quanto ha chiarito l'Autorità nazionale anticorruzione (Anac) con il parere n. 8/2023 dell'8 marzo 2023.

L'Anac ha specificato innanzitutto che il Rup deve essere dotato di capacità professionali adeguate all'incarico da svolgere e deve essere in possesso «di adeguata esperienza professionale maturata nello svolgimento di attività analoghe a quelle da realizzare in termini di natura, complessità e/o importo dell'intervento, alle dipendenze di stazioni appaltanti, nel ruolo di Rup o nello svolgimento di mansioni nell'ambito tecnico/amministrativo; o nell'esercizio di un'attività di lavoro autonomo, subordinato o di consulenza in favore di imprese».

Per servizi e forniture di importo pari o superiore alle soglie comunitarie, inoltre, il Rup deve essere «in possesso di diploma di laurea triennale, magistrale o specialistica e di un'anzianità di servizio ed esperienza di almeno cinque anni nell'ambito delle attività di programmazione, progettazione, affidamento o esecuzione di appalti e concessioni di servizi e forniture.

Possono svolgere, altresì, le funzioni di Rup coloro che sono in possesso di diploma di istruzione superiore di secondo grado rilasciato al termine di un corso di studi quinquennale e un'anzianità di servizio ed esperienza di almeno dieci anni nell'ambito delle attività di programmazione, progettazione, affidamento o esecuzione di appalti e concessioni di servizi e forniture».

Nel caso di appalti che richiedano necessariamente valutazioni e competenze altamente specialistiche è necessario il possesso del titolo di studio nelle materie attinenti all'oggetto dell'affidamento.

Per gli acquisti attinenti a prodotti o servizi connotati da particolari caratteristiche tecniche (esempio dispositivi medici, antincendio, sistemi informatici e telematici) la stazione appaltante può richiedere, oltre ai requisiti di anzianità di servizio ed esperienza, il possesso della laurea magistrale o quinquennale, di specifiche competenze e/o abilitazioni tecniche o l'abilitazione all'esercizio della professione.

Pertanto, il responsabile unico del procedimento deve possedere titolo di studio e di esperienza e formazione professionale commisurati alla tipologia e all'entità dei servizi e delle forniture da affidare, con l'anzianità di servizio e l'esperienza di almeno cinque o dieci anni, utili ai fini della nomina, maturate «nell'ambito delle attività di programmazione, progettazione, affidamento o esecuzione di appalti e concessioni di servizi e forniture».

L'adeguata esperienza professionale ai fini della nomina del Rup, pertanto, ha risposto Anac, non deve necessariamente riferirsi a quella maturata in via esclusiva in un unico ufficio dell'amministrazione aggiudicatrice.

Nuovo Codice Appalti: trasparenza , legalità e tutela sociale varranno sempre meno- valutazioni della UIL

Il testo del decreto legislativo recante il Nuovo Codice dei contratti pubblici, in attuazione dell'articolo 1 della legge delega 78/2022, si compone di 5 libri e contiene complessivamente 229 articoli, nonché 36 allegati.
Sebbene si possa concordare con lo spirito con cui è stato varato il testo in nome della velocizzazione delle procedure per gli investimenti, non possiamo non ribadire come si debba fare attenzione alle deroghe in nome della semplificazione e dell'accelerazione, perché queste possono nascondere un via libera alle infiltrazioni criminali, ad una crescita dell'illegalità, all'abuso di risorse pubbliche ottenute in modo fraudolento.
Il nuovo codice degli appalti pubblici introduce a largo spettro la possibilità di ricorrere al massimo ribasso per ottenere un appalto, soprattutto elevando a 500.000 il limite dell'affidamento diretto ed a 5,3 mln di euro quello per affidamenti senza bando di gara che di fatto diventa una regola e non più una deroga.
Viene minimizzato il ricorso all'Offerta Economicamente Più Vantaggiosa (OEPV), avallato l'utilizzo dell'appalto integrato come normale procedura favorendo così sia la diminuzione dei controlli in quanto il controllore è anche il controllato, sia introducendo la revisione dei prezzi e contestualmente approvare le varianti in corso d'opera, precisando in tal senso la differenza tra dolo e colpa grave a solo beneficio di chi decide i lavori.
In evidenza poi la norma del subappalto senza limiti che ostacola un corretto controllo lungo tutta la filiera delle imprese partecipanti ad un unico appalto.
Sul versante dell'affidamento in concessione, il nuovo testo non tiene conto di quanto da sempre come Uil sosteniamo, ovverosia la pericolosità e la negatività di appaltare all'esterno della concessione la gran parte dei lavori e dei servizi in capo al principale concessionario.
Questo perché genera a nostro avviso sia una forte disoccupazione, disservizi nella fornitura elettrica, idrica, dei trasporti pubblici, dell'igiene ambientale, sia aumenti esponenziali delle bollette a carico dell'utenza finale, oltre che retrocessione dei processi produttivi del Paese.
Inoltre, viene abrogato il piano dei trasporti e della logistica concepito con una logica di panorama completo della viabilità stradale, ferroviaria e marittima, riducendo quindi tali opere ad un elenco di cose da fare senza una visione complessiva di un piano industriale di sviluppo.
Da ultimo occorre segnalare anche la totale apertura dell'affidamento delle opere a Commissari straordinari, che diventano regola normale, così come il criterio della somma urgenza ingenerando ampi spazi di discrezionalità da parte del Rup.
Riteniamo che la nostra economia deve crescere ed essere resiliente partendo dagli investimenti, in particolare nelle infrastrutture, evitando di perdere i finanziamenti europei compresi nel Pnrr sfruttando le risorse a disposizione.
Per questo però ha bisogno di un codice che non sia deleterio per i risultati erariali a scapito dei cittadini e soprattutto deve dimostrare di essere efficace per lo sviluppo dei territori e la salvaguardia occupazionale quale principale criterio di crescita.
Purtroppo, questo nuovo codice non garantirà né gli interventi infrastrutturali necessari al Paese né la loro qualità, come non garantirà una buona occupazione né la sicurezza necessaria per lo svolgimento dei lavori.
Il Paese ha fatto un passo indietro! Servizio contrattazione UIL

I differenziali stipendiali del CCNL 2019-2021

Da quest'anno le progressioni economiche sono sostituite dai differenziali stipendiali.

Le amministrazioni devono in contrattazione decentrata non solo stabilire quante risorse della parte stabile del fondo vadano destinate a questo istituto, ma anche quante progressioni vanno fatte nelle singole aree di inquadramento e devono fissare i criteri per la loro attribuzione.

L'Aran ha già chiarito che anche i differenziali stipendiali effettuati nel 2023 decorreranno dal 1° gennaio, nonostante le disposizioni entrino in vigore il 1° aprile.

I dipendenti in servizio al 1° aprile che hanno già acquisito numerose progressioni economiche manterranno nel trattamento economico fondamentale i benefici ottenuti.

Il contratto ha previsto che il personale delle sezioni speciali che sarà beneficiario dei differenziali stipendiali avrà un compenso maggiore.

Infatti, il personale educativo e docente inquadrato nell'area degli istruttori e i la polizia locale inquadrati in questa area che si vedranno conferiti incarichi di coordinamento, riceveranno per ognuno dei cinque differenziali stipendiali che possono ottenere nella propria vita lavorativa un beneficio di 1.100 euro, e non di 750 come il restante personale della stessa area.

I dipendenti che devono essere iscritti ad albi professionali e quelli delle professioni sanitarie e socio sanitarie avranno un differenziale stipendiale di 900 euro e non di 750 se inquadrati nell'area degli istruttori e di 1.800 e non di 1.600 se inquadrati nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni.

Il contratto nazionale detta i criteri da utilizzare dalla contrattazione decentrata.

A livello di singoli enti si può decidere che il periodo minimo dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica spazi da due a quattro anni.

Occorrerà decidere il peso (non superiore al 40%) da dare all'esperienza e che cosa si debba intendere con questa espressione, posto che il contratto stabilisce che occorre fare riferimento a quella maturata nell'area di inquadramento anche a tempo determinato.

Ed ancora il peso, comunque non inferiore al 40%, da dare alla media delle valutazioni degli ultimi tre anni.

Va stabilito poi che cosa si debba intendere per capacità culturali e professionali, anche acquisite attraverso la formazione, che costituiscono un altro fattore da utilizzare.

Occorre decidere se dare un premio fino a tre punti ai dipendenti che da più di sei anni non hanno avuto questo beneficio.

Vanno definiti i criteri da utilizzare in caso di parità di punteggio, e le regole procedurali, posto che occorre necessariamente prevedere la presentazione di domande.

La contrattazione decentrata è comunque vincolata a garantire che il finanziamento sia assicurato permanentemente a carico della parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata, per cui solo quando un dipendente beneficiario del differenziale stipendiale cessa per qualunque ragione dal servizio quelle risorse tornano a essere disponibili nel fondo.

Si deve infine segnalare che il contratto, a differenza di quello del 21 maggio 2018, non prevede che i beneficiari debbano costituire una quota limitata di dipendenti.

Stabilizzazioni facili per gli enti

L'articolo 4 del dl 13/2023 anticipa dal 1° gennaio 2027 al 1° marzo 2023 la data a partire dalla quale le amministrazioni titolari di progetti previsti nel PNRR possono stabilizzare nei propri ruoli il personale non dirigenziale già assunto a tempo determinato dalle medesime amministrazioni per la realizzazione di tali progetti.

Si prevede che la stabilizzazione avvenga nei confronti del personale che ha prestato servizio continuativo per almeno quindici mesi nella qualifica ricoperta (e non più alla scadenza del contratto a termine, come sinora previsto).

Le risorse non utilizzate ai fini della suddetta stabilizzazione dal 2023 al 2026 siano destinate alle attività di assistenza tecnica finalizzate all'efficace attuazione degli interventi PNRR di competenza di ciascuna amministrazione.

Inoltre, come disposto dal Senato, le amministrazioni assegnatarie di progetti del PNRR, per il completamento del contingente del personale a tempo determinato di propria spettanza quantificato dalla normativa vigente al fine della realizzazione di tali progetti, possono procedere ad assunzioni a tempo determinato attingendo a graduatorie in corso di validità per profili corrispondenti.

La disposizione, che novella l'art. 35-bis, c. 1, del D.L. 115/2022, conferma che alla stabilizzazione in oggetto si procede (comma 1, lett. a)):

- nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica;
- a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente;
- previo colloquio e in presenza di una valutazione positiva dell'attività svolta.

La disposizione specifica il carattere selettivo di tale colloquio.

Il personale che può beneficiare della stabilizzazione in esame è quello non dirigenziale assunto a tempo determinato al fine di realizzare le attività di coordinamento istituzionale, gestione, attuazione, monitoraggio e controllo del PNRR, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del D.L. 80/2021.

Tra le altre misure si segnale la previsione del contratto di somministrazione di lavoro tra le modalità speciali di reclutamento del personale ai fini dell'attuazione del Pnrr.

Chi svolge incarichi legali non può fare il dirigente

Chi ha svolto incarichi legali per conto del comune, difendendolo in cause e contenziosi, non può essere nominato dal sindaco dirigente dell'Ufficio legale e del Settore affari generali del comune stesso.

L'incarico è, cioè, inconferibile, per violazione dell'articolo 4 del decreto legislativo N.39/2013.

Sindaco e giunta che hanno deliberato l'incarico non potranno per tre mesi conferire alcun incarico di natura amministrativa di loro competenza.

E' quanto ha ribadito l'Autorità Anticorruzione con la delibera N.136 del 4 aprile 2023.

L'istruttoria di Anac era partita dopo una segnalazione che evidenziava come il dirigente nominato a capo dell'Ufficio Affari generali del Comune avesse svolto per parecchi anni, nel periodo precedente alla nomina, attività professionale finanziata e regolata dall'amministrazione comunale.

L'avvocato in questione, nominato dal sindaco responsabile legale dell'amministrazione e a capo degli Affari generali, aveva prestato assistenza e difesa giudiziale dell'ente fin dal 2011, con ripetuti incarichi successivi.

Ne conseguiva, pertanto che il dirigente che esercitava i poteri di regolazione e finanziamento del comune, chiamato a saldare le parcelle delle prestazioni precedenti dell'avvocato, era la stessa persona, violando senza soluzione di continuità il cosiddetto "periodo di raffreddamento" previsto dalla legge per la durata di due anni dall'ultimo incarico professionale alla nuova nomina.

Codice degli appalti: il nuovo calendario

Pubblicato in GU n. 77 supplemento ordinario n 12 del 31 marzo il Decreto legislativo n 36 (Nuovo codice degli appalti).

Il nuovo codice è entrato in vigore dal 1 aprile la sua reale operatività parte dal 1 luglio e fino a tale data, per i bandi pubblicati, restano le vecchie regole.

Prima di vedere il nuovo calendario, si evidenzia che tra le principali novità del codice degli appalti spiccano:

Responsabile Unico di Progetto: il RUP diventa il responsabile unico del progetto per le fasi di programmazione, progettazione, affidamento e per l'esecuzione di ciascuna procedura soggetta al codice. È previsto che possa essere nominato tra i dipendenti assunti anche a tempo determinato della stazione appaltante o dell'ente concedente;

Subappalto: nel recepire i rilievi della Corte di Giustizia e dalla Commissione UE, è consentito il subappalto senza limiti percentuali e il c.d. subappalto a cascata, permettendo tuttavia ai funzionari pubblici di limitare tali possibilità, proprio in ossequio ai principi di fiducia e risultato, inserendo nel documento di gara motivazioni specifiche;

Appalto integrato: è prevista la possibilità di affidare la progettazione esecutiva e l'esecuzione dei lavori sulla base di un progetto di fattibilità tecnico-economica approvato. Tale facoltà non può essere esercitata per gli appalti di opere di manutenzione ordinaria.

Codice degli appalti: il nuovo calendario

In particolare, l'articolo 229 del Dlgs precisa che le disposizioni del Codice acquisiranno efficacia dal 1° luglio dello stesso anno, il nuovo codice manterrà in vigore fino a tale data, le norme del precedente codice n. 50/16.

Inoltre individua con l'articolo 226 comma due quali siano i procedimenti ai quali continua ad applicarsi l'attuale sistema regolatorio del decreto legislativo n. 50/16.

A decorrere dalla data in cui il codice acquista efficacia le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 50 del 2016 continuano ad applicarsi esclusivamente ai procedimenti in corso.

Per procedimenti in corso si intendono:

a) le procedure e i contratti per i quali i bandi o avvisi con cui si indice la procedura di scelta del contraente siano stati pubblicati prima della data in cui il codice acquista efficacia;

b) in caso di contratti senza pubblicazione di bandi o avvisi, le procedure e i contratti in relazione ai quali, alla data in cui il codice acquista efficacia, siano stati gia' inviati gli avvisi a presentare le offerte;

c) per le opere di urbanizzazione a scomputo del contributo di costruzione, oggetto di convenzioni urbanistiche o atti assimilati comunque denominati, i procedimenti in cui le predette convenzioni o atti siano stati stipulati prima della data in cui il codice acquista efficacia;

d) per le procedure di accordo bonario di cui agli articoli 210 e 211, di transazione e di arbitrato, le procedure relative a controversie aventi a oggetto contratti pubblici, per i quali i bandi o gli avvisi siano stati pubblicati prima della data in cui il codice acquista efficacia, ovvero, in caso di mancanza di pubblicazione di bandi o avvisi, gli avvisi a presentare le offerte siano stati inviati prima della suddetta data.

In merito alle abrogazioni, l'art.226 continua specificando che, fermo restando quanto previsto dall'articolo 225, sono abrogati dal 1° luglio 2023:

a) il regio decreto 3 maggio 1923, n. 1612;

b) l'articolo 11, comma 5, lettere d) e f), della legge 23 dicembre 1992, n. 498;

c) il decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 2006, n. 204;

d) l'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190;

e) il decreto del Ministro dello sviluppo economico 7 giugno 2017, n. 122;

f) il decreto del Ministro dei beni e delle attività culturali e del turismo 22 agosto 2017, n. 154;

g) il decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 28 settembre 2022.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 225, è abrogato dal 1° gennaio 2024 il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti 2 dicembre 2016.

Ogni richiamo in disposizioni legislative, regolamentari o amministrative vigenti al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 si intende riferito alle corrispondenti disposizioni del codice o, in mancanza, ai principi desumibili dal codice stesso.

Anagrafe dipendenti pubblici : verso il fascicolo digitale

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto interministeriale del 1° febbraio 2023, prende forma la nuova Anagrafe dei dipendenti pubblici, uno strumento basato sul censimento digitale di tutti gli appartenenti alla Pubblica amministrazione e destinato a confluire nel fascicolo digitale del dipendente.
Rientrando nell'ambito del PNRR, in merito agli obiettivi della Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA", l'Anagrafe dei dipendenti pubblici vuole dare ulteriore impulso al processo di digitalizzazione della PA e prende il via con una prima fase di sperimentazione di almeno sei mesi.
Le finalità del fascicolo digitale del dipendente, è quella di favorire il coordinamento e la verifica delle attività di organizzazione delle PA, anche per rendere più efficace l'analisi dei fabbisogni di personale e di programmazione delle assunzioni.
A regime, il fascicolo elettronico del dipendente sarà integrato con le informazioni acquisite sul Portale inPA e conterrà le informazioni sul percorso professionale di ogni lavoratore pubblico, dalla formazione alla mobilità.
L'Anagrafe digitale sarà costruita a partire dai dati già disponibili con il sistema NoiPA, mentre per il personale restante le informazioni saranno fornite periodicamente dall'INPS al MEF.
Nel pieno rispetto della privacy e della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali queste informazioni riguarderanno:
dati anagrafici (codice fiscale; indirizzo e-mail aziendale; numero di telefono in ufficio; cittadinanza; stato civile; residenza; titolo di studio; eventuale iscrizione ad Albo professionale);
stato giuridico e trattamento economico, relativi al personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato;
data di nomina nell'incarico in essere;
amministrazione di appartenenza;
qualifica;
unità organizzativa;
sede di lavoro;
modalità di assunzione (concorso, mobilità obbligatoria o volontaria);
tipo di impiego (tempo pieno o part-time e se, nel caso, determinato);
eventuali incarichi conferiti;
anzianità di servizio;
eventuale data di cessazione del rapporto e l'eventuale percentuale di invalidità o assistenza a familiari.

Numero massimo di proroghe per i contratti a tempo determinato della Pubblica Amministrazione

Quesito

In materia di contratti di lavoro flessibile, l'art. 1 comma 3 del D.L 87/2018, che ha novellato l'art. 21 del d.lgs. 81/2015, stabilisce che le disposizioni di cui al predetto articolo, che prevede al comma 1 un numero massimo di proroghe contrattuali pari a 4 nell'arco di 24 mesi, non si applichino ai contratti stipulati dalla pubblica amministrazione per i quali valgono le disposizioni previgenti.
Si chiede, pertanto, conferma che il numero massimo di proroghe per i contratti a tempo determinato della pubblica amministrazione sia pari a 5 nell'arco dei 36 mesi, come previsto dalla precedente formulazione dell'art.21, ovvero se vi siano altre disposizioni successive o deroghe da applicarsi.

Risposta

Si conferma la correttezza dell'interpretazione fornita nel quesito.
Resta fermo l'impianto dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, più volte modificato e da ultimo aggiornato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale fissa il principio cardine della preferenza dei contratti a tempo indeterminato per la copertura dei fabbisogni di personale.

Agli enti in dissesto manca una via verso il risanamento

Le numerose delibere della Corte dei conti bocciano i piani di riequilibrio e il ricorso al predissesto (articoli 243-bis e 256, comma 2 del Tuel) da parte di enti che non hanno ancora chiuso il dissesto precedente (articoli 244 e seguenti del Tuel).

Il dissesto è un ormai vecchio istituto (Dl 66/1989), radicalmente cambiato a seguito della riforma costituzionale del 2001, il predissesto risale invece al 2012 (Dl 174/2012).

Le due misure di risanamento finanziario, però, si intrecciano per effetto dai numerosi interventi del legislatore sull'impianto originario e risultano oggi non armonizzati con la riforma della contabilità, che ha introdotto una nuova gestione dei fondi rischi ai fini degli equilibri di bilancio (Corte dei conti, sezione Autonomie, delibera 7/2020).

La Corte dei conti, sezione di controllo per la Lombardia (delibera 43/2022) articola la disciplina della criticità finanziaria del Tuel in «tre distinti momenti: i) gli indicatori deficitari, ii) il riequilibrio finanziario pluriennale, iii) il dissesto finanziario».

Il primo momento ha un valore predittivo e correttivo (l'allarme scatta quando il numero degli indicatori critici supera la meta?); gli altri hanno invece una funzione correttiva, commisurata alla gravita? della situazione dell'ente. La sezione lombarda delinea pertanto un principio di gradualità delle crisi che può andare dal primo sintomo di deficitarietà fino al dissesto.

La normativa (articolo 268-bis, comma 2 del Tuel) in realtà prevede anche l'attivazione di una procedura di prosecuzione del dissesto da parte di una commissione speciale.

Secondo la Corte, ciò è il risultato di una stratificazione normativa che ha visto l'inserimento, tra la disciplina degli enti deficitari e il dissesto, proprio della procedura di riequilibrio pluriennale.

Ne deriva il divieto per gli enti già in dissesto di fare ricorso al predissesto, poiché un ente che si trova già nella situazione del dissesto non può ricorrere a un istituto intermedio.

Criteri, durata e salari: così le scelte sugli incarichi di elevata qualificazione

Dal 1° aprile hanno cessato di esistere gli incarichi di posizione organizzativa e al loro posto sono nati quelli di «elevata qualificazione

È l'effetto delle norme di prima applicazione dettate dall'articolo 13, comma 3 del contratto del 16 novembre 2022.

In base alle nuove disposizioni contrattuali, gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 vengono «automaticamente» trasformati in incarichi di elevata qualificazione ed è previsto che proseguano fino alla naturale scadenza.

Per cui, citando gli incarichi conferiti dal 1° gennaio 2023 per la durata di un anno proseguono fino a fine anno.

Il che consente a questi enti di avere un arco temporale più lungo per adottare le nuove regole.

Non bisogna confondere la definizione della nuova area «dei funzionari e dell'elevata qualificazione», e la denominazione di questi incarichi, «di elevata qualificazione».

L'essere inquadrati nell'area non determina automaticamente l'attribuzione dell'incarico, mentre questo può essere conferito solo a personale inquadrato nell'area.

Gli enti devono decidere l'istituzione di questi incarichi, tenendo presente che possono essere dati sia per lo svolgimento di compiti gestionali sia per attività che richiedono un'alta professionalità.

Devono inoltre dettare i criteri per il conferimento degli incarichi da parte del sindaco negli enti più piccoli o da parte dei dirigenti, ove presenti.

Devono dettare la durata massima, che non può superare i tre anni, tenendo presente che il contratto non stabilisce una durata minima (per la sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Liguria va però fissata in almeno un anno).

Gli enti devono poi dettare i criteri per la graduazione della indennità di posizione, per la determinazione della remunerazione in caso di conferimento ad interim e il metodo per la valutazione della performance.

Devono decidere quanta parte dello specifico fondo deve essere destinato alla retribuzione di risultato, almeno il 15%, e come determinare il compenso ai singoli incaricati.

Queste scelte scaturiscono dal confronto con i sindacati, e alla contrattazione per le parti che incidono sulla retribuzione di risultato.

Va rispettato il vincolo che impedisce al salario accessorio di superare i livelli 2016.

Il finanziamento degli incarichi può essere aumentato con una quota dell'aumento previsto dal contratto del 16 novembre fino allo 0,22% del monte salari 2018 o con l'incremento fino al 5% della parte stabile certificata del 2016 previsto dall'articolo 8 del Dl 13/2023.

I due aumenti possono però essere destinati solo all'indennità di risultato.

ZERO MORTI SUL LAVORO

Il percorso per le progressioni speciali

L'istituto non va inquadrato nelle assunzioni ma nella revisione dell'organizzazione

Le progressioni verticali «speciali» (articolo 13 del nuovo contratto), se effettuate nel tetto dello 0,55% del monte salari 2018, evitano il vincolo di non superare il tetto del 50% delle assunzioni decise dall'ente.

È la conclusione tratta dall'Aran, con Rgs e Funzione pubblica, conseguenza naturale della scelta legislativa di rimettere la materia alla contrattazione collettiva, stante la natura di atto di riqualificazione dell'inquadramento professionale che il contratto assegna a questo istituto.

Una scelta di carattere radicalmente innovativo.

L'articolo 3 del Dl 80/2021 ha introdotto in via ordinaria le progressioni verticali, prevedendo il vincolo della riserva di almeno il 50% dei posti per l'accesso dall'esterno, vincolo che per la Funzione Pubblica si estende a ogni area.

La stessa norma ha stabilito che la contrattazione collettiva 2019/2021 può «definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti» nella «revisione degli ordinamenti professionali», valorizzando «esperienza e professionalità maturate», prevedendo un'anzianità minima di cinque anni e potendo derogare al titolo di studio.

Per il comma 612 della legge 234/2021 i contratti devono destinare lo 0,55% del monte salari 2018 alla revisione dell'ordinamento.

In base al Dlgs 165/2001 la contrattazione non può occuparsi delle assunzioni, ma della «disciplina del rapporto di lavoro», per cui le scelte vanno inserite nell'ambito della revisione dell'ordinamento professionale.

Il legislatore autorizza i contratti collettivi ad operare questa scelta nella definizione delle tabelle di corrispondenza, quindi in un ambito diverso dai concorsi.

Di conseguenza, una volta che l'ente abbia deciso come applicare il contratto, non ci sono spazi di apprezzamento discrezionale e non si può dare luogo a concorsi o colloqui di selezione.

La normativa e il contratto non lasciano senza limiti le progressioni «speciali», visto il tetto di spesa allo 0,55% del monte salari 2018.

Non si può mancare di sottolineare che i contratti sono stati sottoscritti solo dopo la verifica di Funzione Pubblica, Rgs e Corte dei conti.

Anche che i pareri forniti dall'Aran sono stati formulati a seguito della condivisione con la Funzione Pubblica e con la Rgs.

Si deve infine ricordare che la sottoposizione al doppio vincolo del tetto dei costi e della riserva di assunzioni all'esterno determinerebbe un effetto di drastica limitazione all'utilizzo dell'istituto: il che va in contrasto con le scelte legislative e con la loro logica ispiratrice.

2023 Funzioni Locali

UILFPL

ASSICURAZIONE

Gratuita associato UIL FPL

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

La nostra polizza assicurativa UNIPOL comprende:

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

100% protetto 100% assicurato

NEW

Polizza Infortuni UNIPOL SAI comprensiva di:

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

Scarica il certificato assicurativo 2023!

UnipolSai ASSICURAZIONI | AON Empower Results

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

Pareri Aran

1-Parere CFL206

Domanda: Gli arretrati contrattuali di cui alla Tabella D allegata al CCNL 16.11.2022, spettano a tutti i dipendenti che erano in servizio nel triennio 2019-2021, anche se cessati prima della sottoscrizione definita del nuovo CCNL?

Risposta : Atteso che, come disposto dall'art. 2, comma 2, del CCNL 16.11.2022, "gli effetti contrattuali decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto", e che, per quanto riguarda gli stipendi tabellari, gli stessi, per effetto di quanto indicato all'art. 76, comma 1, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, di cui alla Tabella D (allegata in calce al CCNL) con le decorrenze retroattive ivi stabilite, si conferma che gli incrementi tabellari in esame, avendo una decorrenza retroattiva, devono essere garantiti anche ai dipendenti che risultino cessati dal servizio al momento in cui si dà applicazione al CCNL, ma che erano in servizio nel periodo - antecedente alla definitiva sottoscrizione del CCNL - coperto dai suddetti incrementi.

Gli arretrati da corrispondere vanno ovviamente calcolati, nelle misure ed alle decorrenze indicate dalla citata Tabella D, fino alla data di cessazione dal servizio.

Gli anzidetti incrementi spettano indipendentemente dalla causa di cessazione dal servizio (pensionamento o altro).

2-parere CFC118a

Domanda:Il dipendente in lavoro agile può svolgere nella medesima giornata una prestazione lavorativa in modalità mista: ossia, parte in modalità agile e parte in presenza nel luogo di lavoro?

Risposta: La possibilità di effettuare una giornata "mista" tra lavoro agile e lavoro in presenza è prevista dal vigente contratto solo in due ipotesi ben delineate ed aventi carattere eccezionale.

In primo luogo, l'Amministrazione può richiamare in ufficio il lavoratore che sta prestando la propria attività in modalità agile nel caso di "problematiche di natura tecnica e/o informatica" o "di cattivo funzionamento dei sistemi informatici", a causa delle quali l'attività lavorativa a distanza viene concretamente impedita o sensibilmente rallentata (cfr. art. 39, co. 4 citato).

Oppure, in secondo luogo, l'Amministrazione può richiamare il dipendente nell'ipotesi di "sopravvenute esigenze di servizio" (co. 5).

In questo caso deve essere data comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio.

Pertanto, come si evince dalla lettura dei commi citati, si tratta di ipotesi residuali e straordinarie e che non ammettono un'estensione analogica in altri casi non disciplinati. Ulteriori e diverse ipotesi di attività "mista" di tipo volontario e programmabile a priori dalle parti non sono quindi conformi alla normativa legislativa e contrattuale vigente.

Così l'Aran nel citato parere rivolto alle pubbliche amministrazioni del Comparto Funzioni Centrali ma estendibile nei contenuti anche alle Funzioni Locali vista l'omogeneità della disciplina contrattuale in materia di lavoro agile nei due comparti

3-parere CFL217

Domanda: Con l'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale il personale della ex cat A si vedrà attribuito un nuovo stipendio di area più elevato rispetto allo stipendio tabellare rivalutato corrispondente all'ex Area A1. Tenuto conto di quanto sopra, si chiede come dovrà essere calcolato l'importo del differenziale stipendiale iniziale attribuito al personale di tale Area. Esempio: una ex cat. A4 conserverà a titolo di differenziale stipendiale iniziale un importo pari a A4-A2 o A4-A1?

Risposta: Per effetto di quanto previsto all'art. 78, comma 3, lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022, al personale (ex cat. A) transitato in Area degli Operatori, dal 1° di aprile 2023 dovrà essere applicato il seguente trattamento: stipendio unico di Area, come da Tab. G) allegata al CCNL 16.11.2022, nonché valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale".

Per "valore complessivo delle posizioni in godimento" deve intendersi tutto quanto maturato in termini di progressione economica, durante la vigenza delle precedenti regole in materia di progressione economica.

Esempi:

- al personale in posizione economica A1 sarà attribuito unicamente il nuovo stipendio unico di Area (più elevato rispetto a quello di uscita per la posizione A1 e precisamente corrispondente allo stipendio di un ex A2); nulla viene invece attribuito a titolo di differenziale stipendiale iniziale poiché nulla è stato maturato in termini di progressioni economica in vigenza delle regole contenute nei precedenti contratti;
- al personale in posizione economica A2, oltre al nuovo stipendio unico di Area, sarà attribuito - a titolo di differenziale stipendiale iniziale ed a valere sul Fondo risorse decentrate - tutto quanto già maturato a titolo di progressione economica (ovvero la differenza A2-A1);
- al personale in posizione economica A4, oltre al nuovo stipendio unico di Area, sarà attribuito - a titolo di differenziale stipendiale iniziale ed a valere sul Fondo risorse decentrate - tutto quanto già maturato a titolo di progressione economica (ovvero la differenza A4-A1);

4-Parere CFC118a

Domanda:

Il dipendente in lavoro agile può svolgere nella medesima giornata una prestazione lavorativa in modalità mista: ossia, parte in modalità agile e parte in presenza nel luogo di lavoro?

Risposta: La possibilità di effettuare una giornata "mista" tra lavoro agile e lavoro in presenza è prevista dal vigente contratto solo in due ipotesi ben delineate ed aventi carattere eccezionale.

In primo luogo, l'Amministrazione può richiamare in ufficio il lavoratore che sta prestando la propria attività in modalità agile nel caso di "problematiche di natura tecnica e/o informatica" o "di cattivo funzionamento dei sistemi informatici", a causa delle quali l'attività lavorativa a distanza viene concretamente impedita o sensibilmente rallentata (cfr. art. 39, co. 4 citato).

Oppure, in secondo luogo, l'Amministrazione può richiamare il dipendente nell'ipotesi di "sopravvenute esigenze di servizio" (co. 5). In questo caso deve essere data comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio.

Pertanto, come si evince dalla lettura dei commi citati, si tratta di ipotesi residuali e straordinarie e che non ammettono un'estensione analogica in altri casi non disciplinati. Ulteriori e diverse ipotesi di attività "mista" di tipo volontario e programmabile a priori dalle parti non sono quindi conformi alla normativa legislativa e contrattuale vigente.

5-Parere CQRS174

Domanda: Qualora il Comitato di Coordinamento di cui all'art. 12, commi 4 e 5 dell'ACNQ del 12 aprile 2022 non sia stato costituito o non sia correttamente composto, come si deve comportare l'Amministrazione? Può ritenersi congruo ed esaustivo richiedere in sede di delegazione trattante la presenza del suddetto Comitato e, nella denegata ipotesi che ciò non avvenga, escludere i singoli componenti della RSU dal partecipare alle successive sedute della delegazione trattante?

Risposta: Ai sensi dell'art. 12, comma 4 del ACNQ 12 aprile 2022, le RSU composte da più di 30 componenti devono dotarsi di un regolamento di funzionamento e nominare un Comitato di coordinamento, che sia portavoce, in seno alla delegazione trattante di parte sindacale, delle istanze/decisioni assunte dalla intera RSU a maggioranza dei propri componenti, con le modalità eventualmente definite nel proprio regolamento interno. Come esplicitato nel comma 5 del citato art. 12, nel Comitato deve essere garantita la presenza di tutte le liste che hanno ottenuto almeno un seggio e, di norma, non può essere formato da più di 15 componenti.

Pertanto, in sede di convocazione della delegazione trattante di parte sindacale, per la RSU dovrà essere convocato solo il Comitato di coordinamento, verificando che lo stesso sia composto rispettando i dettami dell'art. 12, comma 5 citato. In assenza della costituzione del Comitato o nell'ipotesi in cui lo stesso non sia stato correttamente composto, l'amministrazione dovrà intraprendere ogni iniziativa volta a sensibilizzare la RSU a costituire correttamente il Comitato onde consentire la regolare costituzione della delegazione trattante, condizione necessaria per un corretto svolgimento della contrattazione a livello di amministrazione.

TERZOMILLENNIO

Indicatori e risultati della formazione entrano nel Piao di tutte le amministrazioni

La misurazione e la valutazione dei risultati dell'attività formativa con i relativi indicatori occupa una sezione specifica del Piao, sezione che deve essere compilata da tutte le amministrazioni, a prescindere dalle dimensioni in termini di numero di dipendenti.

A tal fine viene in aiuto la Direttiva trasmessa lo scorso 24 marzo a tutte le pubbliche amministrazioni che contiene gli indicatori e target degli obiettivi formativi annuali e pluriennali, distinguendo fra indicatori di output/di realizzazione e indicatori di outcome/impatto.

Gli indicatori di output/di realizzazione proposti nella Direttiva si riferiscono a: numero di dipendenti iscritti a corsi di formazione; numero di dipendenti che hanno completato la formazione; ore di formazione annue fruite per unità di personale; ore di formazione fruite in presenza e ore di formazione fruite a distanza.

Gli indicatori di outcome/impatto rilevano: il gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; lo sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; la percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale.

Per quel che attiene agli obiettivi formativi, sia in termini di dipendenti coinvolti (in valore assoluto e %) che di ore/anno, ciascuna amministrazione ne dà conto all'interno del proprio Piao e in sede di verifica dello stato di attuazione dello stesso.

Come si legge nella Direttiva, il Dipartimento della funzione pubblica promuoverà un apposito monitoraggio, anche avvalendosi della piattaforma "Syllabus".

La partecipazione ai corsi entra a far parte della valutazione individuale e conta ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e tra le aree o qualifiche diverse.

La Direttiva prevede che entro il 30 giugno di quest'anno le amministrazioni che non lo hanno ancora fatto aderiscano a Syllabus e che, entro sei mesi dall'iscrizione, forniscano attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale, e poi al 55% entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025.

Le altre materie su cui viene chiesto ai dipendenti di formarsi sono la transizione ecologica e amministrativa promosse dal Pnrr, sempre in base alla Direttiva, le Pubbliche Amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua.

In proposito si ricorda il dato allarmante che era emerso dalla ricerca di Forum PA 2021 da cui risultava una media di 1,2 giorni di formazione l'anno.

La Direttiva definisce anche le priorità di investimento in ambito formativo: lo sviluppo delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse, la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto; l'attenzione rispetto allo sviluppo delle competenze trasversali legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative; la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale stante l'interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei.

L'attuazione delle indicazioni contenute nella Direttiva è affidata prima di tutto ai dirigenti responsabili della gestione delle risorse umane e, ove presenti, ai responsabili della formazione che devono operare in sinergia con gli altri ruoli, a partire dal Responsabile per la trasformazione digitale per quanto concerne la formazione delle competenze digitali.

Più in generale, l'attuazione della Direttiva riguarda tutti i dirigenti ai quali è affidata la gestione delle risorse umane promuovendone la crescita; in questa prospettiva, la promozione della formazione e la partecipazione del personale alle iniziative di sviluppo delle competenze costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti.

Cassetto previdenziale INPS anche per il pubblico impiego

Con la circolare 34 del 31 marzo INPS comunica che sono disponibili nuove funzioni nel cassetto previdenziale.

Fino ad oggi l'accesso era disponibile per i soli datori di lavoro del settore privato con dipendenti iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria e ad altri Fondi speciali, con esclusione dei datori di lavoro di dipendenti pubblici, nonché ai soggetti delegati a operare per conto delle Amministrazioni o Enti pubblici.

Ora grazie al piano di rinnovamento che utilizza le risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), è stata predisposta l'integrazione nel Cassetto previdenziale del contribuente di un'apposita sezione relativa ai servizi per le posizioni contributive dei datori di lavoro di dipendenti pubblici.

A questo scopo una nuova modalità di abilitazione per i servizi facenti capo a "Denunce contributive e versamenti".

Quindi dal 31 marzo 2023 la nuova modalità di abilitazione e più specificatamente per:

Visualizzazione versamenti Ente;

Visualizzazione note di debito Ente;

Visualizzazione piani di ammortamento Ente;

Compilazione manuale DMA – UNIEMENS ListaPosPa;

Visualizzazione DMA - UNIEMENS ListaPosPa.

I datori di lavoro (rappresentanti legali delle Amministrazioni ed Enti) e i dipendenti delegati che alla data di pubblicazione della presente circolare risultino già abilitati ai servizi Gestione dipendenti pubblici citati non dovranno ripetere le operazioni di accreditamento.

Quelli non ancora titolari di un profilo dovranno presentare alla Struttura INPS territorialmente competente, l'apposito modello "SC65" reperibile nel sito istituzionale.

Il dossier di Fondazione Cariplo sulle disuguaglianze in Italia

I poveri quasi triplicati dal 2005.

«Un cazzotto nello stomaco», lo ha definito il cardinale Matteo Zuppi.

È il primo Rapporto sulle disuguaglianze in Italia, realizzato da Fondazione Cariplo e i dati che contiene sono effettivamente tremendi anche perché va sempre peggio: nel 2005 avevamo 1,9 milioni di poveri e oggi ne abbiamo più di cinque e mezzo, mentre la forbice tra loro e i ricchi anziché stringersi si allarga.

«Una ferita per la singola persona ma anche per la comunità», ha detto il presidente della Fondazione.

E però tutto questo va usato non per piangersi addosso bensì come punto di partenza per cambiare marcia: non per forza mettendoci più soldi ma mettendoceli meglio e soprattutto «creando connessioni», tra le tante forze già in campo, forse finora meno efficaci di quanto avrebbero potuto essere lavorando insieme.

Questa prima edizione è focalizzata sul momento di origine delle disuguaglianze, quello della formazione, i cui meccanismi appaiono oggi sempre più inadeguati a permettere il funzionamento dell'ascensore sociale: i figli dei laureati si laureano o perlomeno ci provano, gli altri sempre meno.

«La retorica del merito - ha scandito Zuppi - è oggi più che mai fuori luogo perché sono i punti di partenza che creano opportunità o meno.

Il merito va dato a tutti». E non farlo, ha proseguito il cardinale presidente della Cei, è una violazione della Costituzione: «È compito della Repubblica - ha ripetuto il cardinale citando l'articolo 3 - rimuovere gli ostacoli sociali che impediscono il pieno sviluppo della persona».

E ha aggiunto: «La cosa peggiore delle disuguaglianze è che ci abituiamo, il grido di chi sta indietro lo sentiamo meno, pensiamo di aver fatto abbastanza».

Al contrario non si può più stare «in attesa» che i bisognosi vengano a prendere quel che magari si offre, li si deve andare a cercare e agire «prendendo l'iniziativa»: solo «investendo sulle persone si investe sul futuro del Paese».

Mano libera ai Comuni per lavori sotto i 500mila euro

È l'articolo 62 che consente di affidare lavori o acquisire forniture e servizi senza ricorso alla gara purché di valore massimo pari a 500mila euro.
L'entrata in vigore del nuovo codice appalti porterà in dote la definitiva messa a regime delle deroghe varate durante la pandemia per accelerare l'assegnazione degli appalti di piccolo e medio importo, innalzando le soglie oltre le quali il codice del 2016 imporrebbe una normale procedura di gara.
Il risultato sarà che ben il 98,27% degli affidamenti nel campo dei lavori pubblici potrà essere assegnato, in via fiduciaria o attraverso una procedura negoziata senza bando.

Dunque senza una gara ben pubblicizzata e aperta a tutti.

Parliamo di un mercato di 18,9 miliardi all'anno che rischia di finire per sempre nella zona grigia delle commesse assegnate al riparo di una vera concorrenza.
A fornire i dati di base è l'Anticorruzione.
Nella sua ultima relazione annuale l'Anac ha calcolato che nel 2021 le stazioni appaltanti italiane hanno promosso 62.812 procedure per l'assegnazione di lavori pubblici, per un controvalore di 43,4 miliardi di euro.

Di queste ben 61.731 procedure (che l'Anac rileva come richiesta perfezionata di Cig, Codice identificativo di gara), pari appunto al 98,27% per un valore di 18,9 miliardi, sono relative a gare di importo inferiore a 5 milioni.
Dunque al di sotto della soglia Ue di 5,38 milioni, che è la fascia di importo entro la quale il nuovo codice appalti impone l'affidamento diretto (fino a 150mila euro) e la procedura negoziata senza bando (con 5 o 10 inviti a seconda che le opere da eseguire valgano di meno o di più di un milione).

Al dunque, per i piccoli cantieri il nuovo codice disegna sostanzialmente tre binari: affidamento diretto obbligatorio per gli appalti al di sotto dei 150mila euro (il che vuol dire assegnazione a ditte di fiducia senza neppure bisogno di comparare due o tre preventivi per il 62,1% delle procedure e un controvalore di 3,3 miliardi di euro); procedura negoziata senza bando con cinque inviti per gli appalti fino a un milione e procedure negoziata senza necessità di bando con 10 inviti, ma con residua possibilità di scegliere la gara, per gli appalti di lavori tra uno e 5,38 milioni.

Una scelta ritenuta eccessiva dall'Autorità Anticorruzione e dalle imprese di costruzione che hanno più volte denunciato il rischio di ampliare il limbo dei contratti a scarso tasso di trasparenza.
150mila Affidamento diretto
Il testo del Codice prevede che entro questa soglia le stazioni appaltanti anche non qualificate ricorrano obbligatoriamente all'affidamento diretto degli appalti.
Si tratta in sostanza della scelta di un contraente senza alcuna procedura competitiva.

L'articolo 50 prescrive l'affidamento diretto per lavori di importo inferiore a 150.000 euro, anche senza consultazione di più operatori economici, «assicurando che siano scelti soggetti in possesso di documentate esperienze pregresse idonee all'esecuzione delle prestazioni contrattuali anche individuati tra gli iscritti in elenchi o albi istituiti dalla stazione appaltante».

Dai 150mila euro al milione di euro del valore del contratto si prevede la procedura di negoziazione con cinque operatori.
Il testo dell'articolo 50 recita così: «Procedura negoziata senza bando, previa consultazione di almeno cinque operatori economici, ove esistenti, individuati in base a indagini di mercato o tramite elenchi di operatori economici, per i lavori di importo pari o superiore a 150.000 euro e inferiore a 1 milione di euro»

5,3 milioni è il tetto massimo stabilito dalla Ue per gli appalti di lavori entro il quale è possibile ricorrere alla procedura negoziata questa volta però con 10 operatori.

Lavoro straordinario ex art. 32 CCNL 16.11.2022

Quesiti

In merito al lavoro straordinario ex art. 32 CCNL 16.11.2022 al comma 6 è previsto che: "La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore".

Nelle giornate lavorative di 6 ore (senza rientro) possono essere dunque effettuate solo 4 ore di straordinario? Nelle giornate con rientro pomeridiano di 9 ore può essere effettuata solo un'ora di straordinario?

Qual è il limite minimo di straordinario settimanale, mensile e annuale? Qual è la durata minima per la quale può essere richiesto lo straordinario? Può essere richiesto sotto i 15 minuti?

Risposta

La citata previsione contrattuale contiene la precisazione che la prestazione lavorativa nel suo complesso non possa superare il massimo giornaliero di 10 ore "di norma".

Si tratta di clausola contrattuale .

Lo straordinario si presta ad essere comunque concordato tra lavoratore e datore, visto che va autorizzato: pertanto, il comune consenso tra i due soggetti può anche condurre allo svolgimento di prestazioni, se necessarie, che travalichino il limite di 10 ore.

Il limite massimo annuale dello straordinario è d 200 ore, ma, in realtà, esso dipende dalla consistenza dello specifico fondo, che andrebbe poi diviso per il numero dei dipendenti (ad esclusione di dirigenti e posizioni organizzative) tenendo conto dei costi orari delle varie aree di inquadramento, per stimare un plafond individuale che può risultare anche di molto inferiore.

Non esiste un tetto mensile o settimanale: lo straordinario, finché risultino disponibili le risorse del fondo, è utilizzato solo in presenza – del tutto eventuale e non oggetto di una programmazione – di necessità specifiche.

Non esiste nemmeno una predeterminata durata minima.

Certo, logica vuole che se lo straordinario è finalizzato a risolvere un problema specifico, occorre dedicare una durata oraria congrua allo scopo, sicché 15 minuti, se non si tratta della materiale attività di "chiusura" informatica, ad esempio, non appare giustificabile.

Spetta a ciascun dirigente o responsabile di servizio, comunque, nell'autorizzare preventivamente lo straordinario (si ricorda: autorizzazione sempre scritta e antecedente l'inizio della prestazione), definire una durata probabile del lavoro straordinario.

Utilizzo permessi 104 per sé avendo invalidità grave

Quesiti

Il personale del Comune che usufruisce dei permessi di cui alla legge 104/1992 per sé, (art. 3 comma 3 legge 104/1992), ha richiesto di poter utilizzare un congedo per poter effettuare cure fisioterapiche due giorni a settimana in base a prescrizione medica. Tale ipotesi rientra nella disciplina di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 119/2011?

Nel caso in cui la richiesta per sottoporsi a tali sessioni di fisioterapia non rientri nella disciplina di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 119/2011 quale altra tipologia di permesso è utilizzabile cumulabile con i permessi di cui alla legge 104/1992?

Risposta

L'articolo 7 del Decreto legislativo 18 luglio 2011 n. 119 prevede che i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta percento possono fruire, ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

Pertanto, il lavoratore portatore di handicap in situazione di gravità potrà beneficiare dei permessi in argomento, sempreché invalido superiore al 50 percento.

Il riconoscimento dell'handicap grave, di per sé, non autorizza la fruizione dei permessi, se non accompagnata da una percentuale di invalidità superiore al 50 percento, desumibile da apposito verbale rilasciato dalla Commissione medica competente.

Al ricorrere delle fattispecie di cui sopra, il periodo sarà equiparato a malattia con applicazione dell'articolo 71 Decreto-legge 112/2008, ma non concorrerà ai fini del comporto.

Nel caso in cui i permessi non risultino annoverabili tra quelli dell'articolo 7 D.Lgs. 119/2011, il dipendente potrà fruire dei permessi brevi (articolo 42 CCNL 16.11.2022), permessi orari retribuiti (articolo 41 CCNL 16.11.2022), permessi per l'espletamento di visite, prestazioni specialistiche (articolo 44 CCNL 16.11.2022), banca delle ore, ferie.

Le ultime dei giudici contabili in materia di assunzione di personale

1-Assunzione di personale – Contenimento della spesa – - Corte dei conti, Sezione Controllo Regione Veneto, Deliberazione n. 81 del 10.03.2023

La Corte ha chiarito che la disposizione contenuta nell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 non ha sospeso la vigenza della disciplina di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss, della legge n. 296/2006, e ciò è chiaramente desumibile dall'art. 7 del decreto del Dipartimento della funzione pubblica del 17 marzo 2020, che prevede una deroga esplicita riservata alla "maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5" del decreto stesso (quindi, per i Comuni "sotto soglia"), in quanto essa "non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

Tale circostanza non può che confermare la valenza precettiva del principio generale di contenimento della spesa di personale dettato dal citato art. 1, comma 557, che non può essere pretermesso se non nei casi di espresse previsioni legislative per specifiche finalità e in relazione a particolari fattispecie, fatte salve le eventuali ipotesi di neutralità finanziaria sul bilancio dell'ente, che si realizzano laddove si consegua la sterilizzazione dell'impatto della spesa sulla contabilità dell'ente attraverso la completa copertura della stessa con finanziamenti provenienti da fonti esterne.

2-Assunzione di personale – Sviluppo servizi sociali locali – Assistenti sociali – Vincoli contenimento spesa personale - Corte dei conti, Sezione Controllo Regione Lazio, Deliberazione n. 38 del 07.03.2023

Con riferimento alla possibilità di assunzione di cui all'art. 1, comma 801, della Legge n. 178/2020, a mente del quale, nel limite dei vincoli assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, i comuni possono assumere assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e all'art. 1, commi 557 e 562, della Legge n. 296/2006, anche ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020, il Collegio ha affermato che, a seguito del trasferimento delle risorse del fondo di solidarietà, di cui all'art. 1, comma 449, lett. d-quinquies, della Legge n. 232/2016, da parte degli enti locali associati, tale facoltà è estensibile anche all'Unione dei comuni, in quanto la volontà del legislatore è quella di garantire un più adeguato finanziamento e un maggiore sviluppo dei servizi sociali locali, siano essi svolti in forma singola o associata dai comuni delle regioni a statuto ordinario, concedendo la possibilità di assumere assistenti sociali, in deroga alla ordinaria disciplina di contenimento della spesa.

3-Assunzione di personale – Definizione 'entrate correnti' – Unione dei comuni – Trasferimento funzioni – Corte dei conti, Sezione Controllo Regione Veneto, Deliberazione n. 51 del 27.02.2023

La Sezione ha affermato che, in tema di assunzioni, ai fini dell'applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L.

n. 34/2019, l'Ente deve riferirsi, esclusivamente, alle proprie "entrate correnti", quali definite dal decreto del Dipartimento della funzione pubblica del 17 marzo 2020.

Pertanto, in caso di trasferimento della funzione di gestione del servizio di raccolta dei rifiuti ad una Unione dei comuni, non è ravvisabile quella "quota parte di spettanza della Tari", che il Comune aderente vorrebbe poter considerare tra le proprie entrate ai fini dell'applicazione del citato art. 33, comma 2, considerato che la Tari è riscossa dall'Unione dei comuni (o dal gestore appositamente incaricato dall'Unione stessa) e non è soggetta a riversamento a favore dei Comuni aderenti, conformemente all'art. 32, comma 7, del TUEL, secondo cui "alle unioni competono gli introiti derivanti dalle tasse, dalle tariffe e dai contributi sui servizi ad esse affidati".

In ultimo, la Sezione ha evidenziato che il cd. criterio del "ribaltamento", di cui alla deliberazione n. 8/AUT/2011/QMIG, alla stregua del quale la quota parte della spesa di personale dell'Unione, riferibile al Comune che vi partecipa, deve essere imputata allo stesso Comune, è, per l'appunto, riferito alle spese di personale e non alle entrate correnti.

4-Assunzione di personale – Mobilità per interscambio – Neutralità mobilità – Corte dei conti, Sezione Controllo Regione Marche, Deliberazione n. 1 del 12.01.2023

Il Collegio, con specifico riferimento ad una mobilità per interscambio ex art. 7 DPCM n. 325/1988, ha richiamato, condividendola, la posizione espressa dalla Sezione Lombardia, la quale ha ritenuto che nel sistema delineato dall'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, "la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale".

In questa ottica, i giudici contabili lombardi hanno anche precisato che "per le procedure effettuate dal 20 aprile 2020, i comuni non possono procedere alla sostituzione del personale cessato nell'anno (per dimissioni volontarie, pensionamento o mobilità), a prescindere dai valori soglia e dalle percentuali assunzionali stabilite dal decreto-legge n. 34 del 2019 e dalla normativa di attuazione contenuta nel decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.".Riferimenti giurisprudenziali Corte dei conti Regione Lombardia, n. 93/2020 e n. 74/2020

Buoni pasto per dipendenti a scavalco

Quesito

Un dipendente è in convenzione ex art.14 con un altro ente, se nel comune di provenienza non vengono erogati i buoni pasto ma nel comune convenzionato vengono assegnati, il dipendente ne ha diritto (ovviamente maturando i requisiti orari ecc)?

Risposta

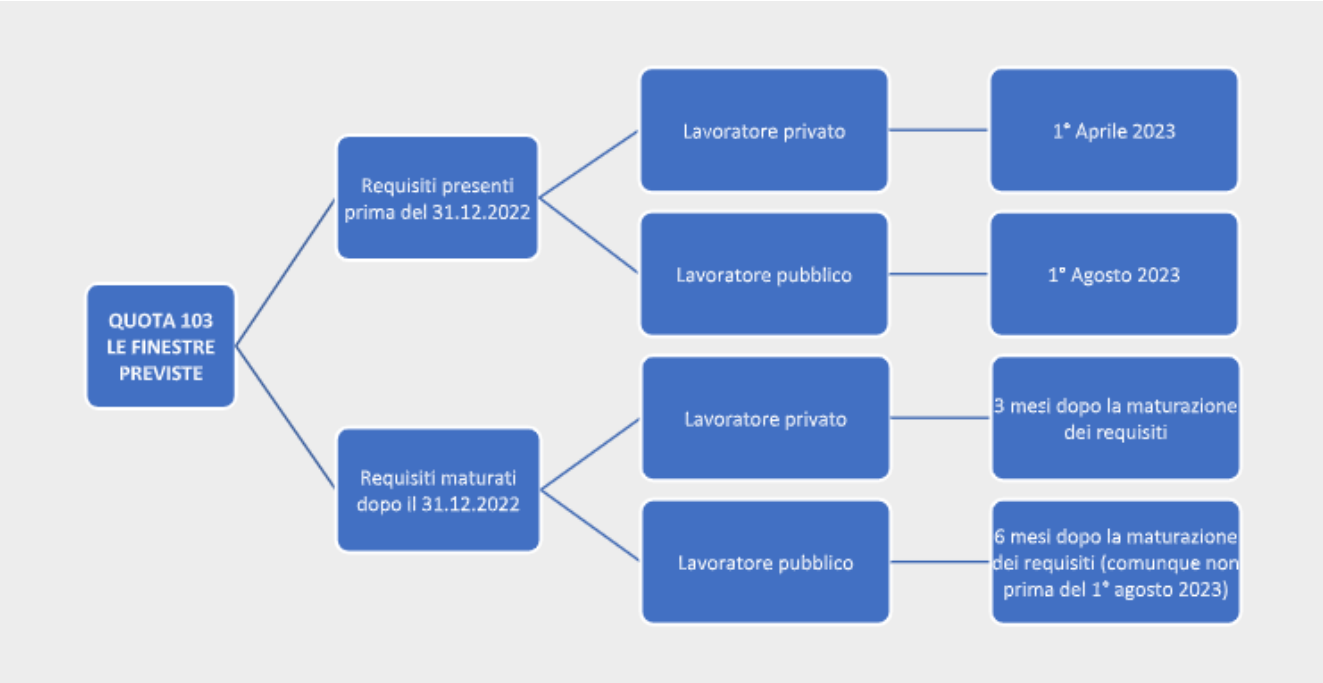
Il comune convenzionato che utilizza il dipendente a scavalco conduce con il dipendente medesimo un rapporto di servizio specifico. In base alla convenzione con l'ente che conduce il rapporto di lavoro col dipendente a scavalco, si stabilisce la ripartizione degli oneri connessi al rapporto di lavoro.

Il Ccnl dispone che "La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore". Tra questi aspetti, può essere preso certo in considerazione quello dell'erogazione del buono pasto a carico dell'ente presso il quale il dipendente svolge lo scavalco.

Il decreto per l'incentivo in busta paga per posticipare la pensione

Firmato il decreto attuativo relativo al nuovo Bonus Maroni, che sarà pubblicato a breve in Gazzetta Ufficiale.
L'incentivo si rivolge ai lavoratori in possesso dei requisiti per la pensione con la Quota 103 ma scelgono di continuare a lavorare, ottenendo così un aumento della retribuzione netta in busta paga, dal momento che non devono versare la loro quota di contributi INPS.
Il Bonus, previsto dalla Legge di Bilancio 2023, è destinato ai lavoratori che, pur avendo già maturato i requisiti per andare in pensione a 62 anni di età con 41 di contributi – ossia il il requisito per la Quota 103 – optano per il rinvio scegliendo di proseguire con il lavoro ma ottenendo un aumento di stipendio netto.
L'aumento di stipendio sarà pari al 9,19% della retribuzione imponibile lordo, ossia la quota del contributo IVS di norma trattenuto in busta paga dal datore di lavore per poi versarlo all'INPS: in questo caso, tale quota non è dovuta e pertanto finisce direttamente in busta paga.
L'importo della pensione finale, invece, sarà quello maturato alla data della prima scadenza utile per il pensionamento.

Il bonus non è automatico: il decreto attuativo stabilisce che il lavoratore debba inviare un'apposita domanda all'INPS per esercitare l'opzione di rinvio.
Sarà l'Istituto, entro 30 giorni, a certificare al lavoratore la maturazione dei requisiti e a inviare la comunicazione al datore di lavoro.



L'INPS fornirà le istruzioni operative con un provvedimento ad hoc successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto attuativo.

Chi invece preferisce utilizzare la nuova forma di flessibilità in uscita (con i requisiti da maturare entro il 31 dicembre 2023), dovrà fare domanda all'INPS – secondo le istruzioni già pubblicate – e otterrà un trattamento che non può superare le cinque volte il trattamento minimo pensionistico (pari a 2.818,65 euro al mese lordi) fino alla maturazione della pensione di vecchiaia, dopo di ché prenderà la pensione piena che ha maturato, se di importo maggiore.

Con la Quota 103 si applicano le finestre mobili, pari a tre mesi per i dipendenti del privato e sei mesi per i lavoratori pubblici.

Sul numero dei mandati dei sindaci decide il legislatore statale

È costituzionalmente illegittima la normativa della Regione autonoma della Sardegna che consente quattro mandati consecutivi ai sindaci dei comuni con popolazione fino a 3mila abitanti, e tre mandati consecutivi a quelli dei comuni con popolazione fino a 5mila abitanti.

Lo afferma la Corte Costituzionale nella sentenza n.60/2023 in quanto in contrasto con il Testo unico degli enti locali (articolo 51, comma 2, in vigore dal 14 maggio 2022) secondo cui i sindaci dei comuni con meno di 5mila abitanti possono svolgere tre mandati consecutivi e i sindaci degli altri comuni due.

Né le prerogative attribuite all'Ente in virtù del suo statuto speciale né gli altri argomenti hanno fatto breccia.

La Regione ha tentato la carta del Pnrr, asserendo che la stabilità del sindaco conferisse una maggiore garanzia alla realizzazione degli interventi nei tempi previsti.

Non solo. Il maggior numero di mandati si giustificherebbe con la «difficoltà a reperire candidati alla carica di Sindaco» a causa di «spopolamento, la densità demografica tra le più basse d'Italia, il livello di perifericità dei territori rispetto alla rete di centri urbani e rispetto all'accesso ai servizi».

I giudici non possono che concludere che «la competenza legislativa attribuita dallo Statuto speciale alla Regione nella materia "ordinamento degli enti locali" va esercitata in armonia con la Costituzione e, in particolare, con il principio previsto all'articolo 51 della Costituzione».

Solo il legislatore statale può «stabilire, per i sindaci, il numero massimo di mandati elettivi consecutivi».

Questo limite, ricordano i giudici, è stato introdotto «come ponderato contraltare alla loro elezione diretta» e «serve a garantire vari diritti e principi di rango costituzionale», quali par condicio effettiva tra i candidati, libertà di voto dei singoli elettori, genuinità complessiva della competizione elettorale, «fisiologico ricambio della classe politica e, in definitiva, la stessa democraticità degli enti locali».

L'inflazione valida per i contratti al 5,9% nel 2023, poi crollo al 2,8%

Nel 2023 a fronte di una inflazione programmata al 5,4%, l'Ipca, l'Indice dei prezzi al consumo armonizzato, è stimato al 5,9%, per poi scendere al 2,8% nel 2024 e al 2,1% nel 2025.

A prevederlo è il Documento di economia e finanze approvato dal Consiglio dei ministri.

Lo scorso anno l'Ipca aveva raggiunto un livello decisamente più elevato, pari all'8,7%, complice un'inflazione galoppante.

L'Ipca è il parametro individuato dalle parti sociali per adeguare le retribuzioni in sede di rinnovo contrattuale.

Certo nel Def del 2022 il precedente governo aveva stimato un Ipca al 2,1% per quest'anno e all'1,8% per i due anni successivi.

Tuttavia il picco dell'inflazione ha fatto rivedere al rialzo le stime (questo avrà un effetto, e non di poco conto, sul piano dei costi sui contratti del pubblico impiego visto che gli attuali rinnovi riguardano il triennio 2019-21).

In ogni caso, se le nuove previsioni saranno confermate nei mesi successivi (anche il CsC ha recentemente stimato nel rapporto di previsione prezzi al consumo +6,3% nel 2023 e +2,3% nel 2024) significa che avremmo avuto due anni di fiammata inflazionistica (il 2022 e il 2023) e poi un rientro.

Che rispetto alle precedenti previsioni avverrà, quindi, con un anno di ritardo.

La dinamica inflazionistica con accelerate e poi discese, nei fatti, conferma la validità del modello Ipca deciso dalle parti sociali ormai da diversi anni.

Oltre alla durata triennale dei Ccnl, l'Ipca (la cui elaborazione è affidata a un ente terzo, vale a dire l'Istat) consente di recuperare significativi scostamenti tra inflazione prevista e quella reale successivamente, e quindi pone un freno alla spirale salari-inflazione.

Riforma dell'assistenza agli anziani non autosufficienti

Con la Legge Delega appena approvata, licenziata il 21 marzo dal Parlamento, l'Italia si dota per la prima volta di una riforma dell'assistenza agli anziani non autosufficienti.

Analoghe riforme sono già state realizzate in numerosi Paesi (ad esempio Germania nel 1995 e Spagna nel 2006), ovunque con il medesimo scopo: modificare strutturalmente i sistemi di welfare, ideati quando gli anziani non autosufficienti erano ben pochi.

La riforma intende fare dell'assistenza alla popolazione anziana un settore unitario e specifico del welfar superando l'attuale caotica segmentazione degli interventi, che tante difficoltà crea ad anziani e famiglie, e riconoscendo l'importanza di questo ambito per la società italiana.

S'introduce, infatti, il Sistema Nazionale Assistenza Anziani (SNA): tutte le misure in materia vengono programmate e realizzate in modo congiunto dai diversi enti responsabili - Stato, Regioni e Comuni - mentre oggi prevale la frammentazione.

Inoltre, ad esempio, viene semplificato il percorso di anziani e famiglie attraverso il passaggio dalle attuali 5-6 valutazioni delle condizioni dell'anziano – necessarie per definire gli interventi da erogare - a due, una statale e una regionale, collegate tra loro (contrariamente a quanto avviene oggi).

La riforma poi definisce nuovi modelli d'intervento, progettati a partire dalle effettive esigenze degli anziani e delle loro famiglie.

Ad esempio, si introducono servizi domiciliari pubblici appositamente ideati per gli anziani non autosufficienti, che in Italia non esistono.

Servizi, quindi, di durata adeguata alla condizione di non autosufficienza, che può estendersi per anni, mentre attualmente vengono erogati perlopiù per 2-3 mesi.

Inoltre, interventi domiciliari che rispondano alle molteplici esigenze della non autosufficienza grazie alla possibilità di fruire di una pluralità di interventi medico-infermieristico-riabilitativi, di sostegno nelle attività fondamentali della vita quotidiana dell'anziano e di affiancamento ai familiari.

La riforma non era prevista nel PNRR ed è stata introdotta a seguito delle richieste delle organizzazioni del Patto per un Nuovo Welfare sulla Non Autosufficienza, che rappresentano la gran parte della società civile coinvolta nell'assistenza e nella tutela degli anziani nel nostro Paese.

Il testo della Legge Delega recepisce numerose proposte del Patto.

Il percorso compiuto sin qui è stato positivo, ma siamo solo all'inizio: decisivi saranno i prossimi due passi.

Da una parte, l'elaborazione dei Decreti Delegati, che dovranno tradurre i contenuti della Delega in indicazioni operative entro il prossimo gennaio.

Dall'altra lo stanziamento dei fondi.

Come tutte le riforme del PNRR, anche questa non poteva prevedere incrementi strutturali di spesa corrente.

Ora, dunque, bisogna trovare i finanziamenti necessari.

In breve, si è giunti ad una occasione epocale per l'assistenza agli anziani.

Stop all'uso dei dati biometrici per identificare i lavoratori

L'introduzione di un sistema di timbratura per rilevare le presenze, con terminale biometrico (rilevamento delle impronte digitali), per dipendenti, con lo scopo di registrare l'accesso e la presenza in azienda, è un trattamento illgittimo di dati, perché privo di valida base giuridica, oltre che contrario ai principi di liceità, necessità e proporzionalità.

È il principio contenuto nell'ordinanza ingiunzione del 22 novembre del 2022, pronunciata dal Garante della Privacy a conclusione di un procedimento sanzionatorio.

Perchè uno specifico trattamento, che ha per oggetto dati biometrici, possa essere lecitamente iniziato, è necessario che lo stesso trovi il proprio fondamento in una disposizione normativa che abbia le caratteristiche richieste dalla disciplina di protezione dei dati, anche in termini di proporzionalità dell'intervento regolatorio rispetto alle finalità che si intendono perseguire.

L'articolo 4 del Gdpr (il regolamento europeo 2016/679) definisce biometrici i «dati personali ottenuti da un trattamento tecnico specifico relativi alle caratteristiche fisiche, fisiologiche o comportamentali di una persona fisica che ne consentono o confermano l'identificazione univoca, quale l'immagine facciale o i dati dattiloscopici».

Il trattamento di dati biometrici (di regola vietato in base all'articolo 9, paragrafo 1 del regolamento), è consentito solo se ricorre una delle condizioni indicate dall'articolo 9, paragrafo 2 del Gdpr e, riguardo ai trattamenti effettuati in ambito lavorativo, solo quando questo sia «necessario per assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale, nella misura in cui sia autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri o da un contratto collettivo ai sensi del diritto degli Stati membri, in presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato».

Queste disposizioni, sono confermate anche dall'articolo 2-septies del Dlgs 101/2018, secondo il quale «i dati genetici, biometrici e relativi alla salute possono essere oggetto di trattamento in presenza di una delle condizioni di cui al paragrafo 2 dell'articolo 9 Gdpr e in conformità alle misure di garanzia disposte dal Garante con apposito provvedimento adottato con cadenza biennale», a oggi ancora in elaborazione.

Per poter intraprendere lecitamente un trattamento di dati biometrici, questo deve trovare dunque il proprio fondamento in una disposizione normativa, che deve avere le caratteristiche richieste dalla disciplina sulla protezione dei dati personali, anche dal punto di vista della proporzionalità rispetto alle finalità da perseguire.

L'assenza ex lege della tecnologia biometrica per assolvere gli obblighi in materia di lavoro rende illecito il relativo utilizzo.

Il trattamento non può trovare un valido presupposto nemmeno nel consenso del lavoratore, data la asimmetria tra le parti.

Il trattamento del dato biometrico, non può essere giustificato dall'interesse legittimo, espressamente vietato dal Gdpr con riferimento ai dati particolari, di cui i dati biometrici fanno parte.

Tale trattamento, inoltre, sempre secondo il Garante, è sproporzionato rispetto alle finalità dichiarate, poiché esistono altri strumenti che possono garantire la rilevazione delle presenze.

Seguendo questo ordine di idee, si può ritenere che non si possano utilizzare nell'ambito del rapporto di lavoro strumenti quali il riconoscimento vocale, il riconoscimento facciale, i sistemi di body scanner e le scansioni per l'identificazione univoca della persona.

Le attività a tutela dei segnalatori di illeciti prescritte dal d.lgs. n. 24/2023

Il d.lgs. n. 24/2023 attua la direttiva 2019/1937, e revisiona in toto il sistema del whistleblowing.
Progetta tre condotti per le soffiate: il canale interno all'azienda o p.a., il canale esterno (Anac, autorità nazionale anticorruzione) e la divulgazione pubblica.
Il d.lgs., in G.u. n. 63 del 15 marzo 2023, avrà effetto dal 15 luglio 2023, con un'eccezione: per i soggetti privati fino a 249 dipendenti, l'obbligo di istituire il canale di segnalazione interna avrà effetto dal 17 dicembre 2023.
Analizziamo i contenuti del provvedimento, che vuole consolidare e diffondere, in tutti i gangli della p.a. e dell'economia, una rete contro il malaffare e la corruzione, fornendo una corsia sicura a chi può e, perciò, va incentivato a raccontare gli illeciti commessi o pianificati, di cui sia venuto a conoscenza.
Il cuore della disciplina del whistleblowing è la tutela dei segnalanti.
La principale garanzia per lo "spifferatore" ha per oggetto la riservatezza sulla sua identità (che è diversa dall'anonimato assoluto): in molti casi ha diritto all'ultima parola sul disvelamento del suo nome.
La normativa serve a dare una capiente coperta protettiva a chi vuole segnalare un illecito, ma non vuole rischiare di perdere il lavoro o di essere discriminato o perdere contratti o subire altre temibili reazioni, visto che si mette contro il suo datore di lavoro o il suo committente.
Il whistleblower può avvantaggiarsi della regola della nullità automatica degli atti ritorsivi e, se è stato licenziato, ha diritto a essere reintegrato.
Sempre lo stesso spifferatore ha diritto al risarcimento dei danni subiti per effetto della ritorsione.
Inoltre può godere di un esonero di responsabilità se in buona fede ritiene che ci siano fondati motivi per inviare la segnalazione (che in realtà non porta a nulla).
Infine può avvalersi di una rete di sostegno: il nuovo decreto prevede l'assistenza da parte di enti non lucrativi che fanno capo all'Anac.
Per essere coperto da questo scudo rafforzato, lo spifferatore deve seguire alcune procedure e modalità, che le imprese e le p.a. devono mettere in piedi.
Chi, invece, non segue i canali previsti dalla legislazione sul whistleblowing, potrà segnalare nei modi ritenuti opportuni, e pur se potrà tutelare la propria posizione, non potrà però farlo riparandosi sotto lo speciale ombrello normativo: dovrà provare il carattere ritorsivo di decisioni assunte nei suoi confronti (senza godere della presunzione del carattere ritorsivo dei provvedimenti negativi, che è riservata al whistleblower propriamente detto).
Il whistleblowing diventa una funzione aziendale dei soggetti privati coinvolti e una funzione istituzionale dell'ente pubblico.
Vediamo chi è tenuto a organizzare questa funzione.
Da un lato abbiamo tutte le p.a. e gli enti pubblici economici fino alla società in house.
Dall'altro abbiamo le imprese che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato.
Gli adempimenti per imprese e p.a. sono molteplici.
Tra tutti spicca l'attivazione, sentiti i sindacati, dei canali di comunicazione interna.
Si tratta di una funzione e, come tutte le funzioni, c'è bisogno di strumenti e di persone incaricate di gestire gli strumenti.
Gli strumenti possono essere una piattaforma on line o recapiti di comunicazione dedicati.
Peraltro, la segnalazione può anche essere esposta oralmente.
Quanto ai soggetti cui viene affidata la funzione, il decreto offre due opzioni: una persona sola o un ufficio (interni o esterni all'ente).
Sul punto c'è una regola di dettaglio per gli enti pubblici che hanno il responsabile di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Rpct), il quale riceve ex lege il compito di gestire gli strumenti per le soffiate.
Altra regola riguarda comuni e pmi (fino a 249 dipendenti): possono mettersi insieme e condividere lo stesso canale di segnalazione, ma ciascuna avrà il suo gestore.
Al gestore sono assegnati compiti informativi e di trattamento delle segnalazioni.
Se gli enti hanno un sito internet, le informazioni vanno inserire in una sezione dedicata del sito.
Le segnalazioni con le parole delle norme sulla privacy

si chiamano "comunicazioni di dati personali" e, quindi, si applicano il Gdpr (regolamento Ue sulla privacy n. 2016/679) e il codice della privacy (dlgs 196/2003).

Si tratta di dati molto delicati, la cui conoscenza può portare a conseguenze negative sia sul conto del segnalante sia su quello dei segnalati.

Questo significa che le p.a. e le imprese tenute agli obblighi whistleblowing devono realizzare una serie di adempimenti privacy, ritagliati su misura per il whistleblowing.

Così, tutti gli enti devono scrivere informative privacy per i propri clienti/utenti, ma per i trattamenti di whistleblowing bisogna preparare un'informativa privacy specifica, da rendere disponibile nello stesso contesto delle informazioni sul funzionamento dei canali interni.

Le persone abilitate a conoscere e lavorare le segnalazioni devono ricevere una nomina di autorizzato o di designato per specifiche funzioni (art. 29 Gdpr e art. 2-quaterdecies del codice della privacy).

Se più comuni o più pmi usano una stressa piattaforma, devono sottoscrivere un accordo tra titolari autonomi, così anche da chiarire che non ci sono interferenze o possibilità di confusione delle spifferate.

Ciascun ente, pubblico o privato, deve scrivere una valutazione di impatto privacy o Dpia (art. 35 Gdpr).

In genere, un ente può trovarsi a scrivere più di una Dpia se svolge più di un trattamento connotato da un rischio elevato.

Sicuramente i trattamenti di whistleblowing meritano una Dpia, perché è il dlgs a imporlo.

Il dlgs prevede una serie di regole sul termine ultimo di conservazione dei dati della segnalazione e, pertanto, bisogna dotarsi di strumenti in grado di segnalare il "fine vita" dei dati e di cancellare le informazioni.

Sempre in materia di privacy, occorre prendere in mano l'analisi dei rischi e verificare se le misure di sicurezza in atto sono idonee a preservare la riservatezza, integrità e disponibilità dei dati o se, a quei fini, occorre acquisire strumenti o applicativi, ad esempio per cifrare i dati (articoli 5 e 32 Gdpr).

Ci sono, poi, ancora altri adempimenti obbligatori: l'aggiornamento del registro dei trattamenti (art. 30 Gdpr) e la formazione degli autorizzati/designati al trattamento per renderli edotti dei pericoli collegati ai trattamento di whistleblowing, istruendo loro su come prevenirli e gestirli (articoli 29, 32 e 39 Gdpr).

Pensione lavori usuranti: domande entro il 1° maggio

L'INPS, con il messaggio 1100 del 21.3.2023, ha fornito le istruzioni per la presentazione, entro il 1° maggio 2023 delle domande di riconoscimento dello svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti, con riferimento ai soggetti che perfezionano i requisiti nell'anno 2024, ai fini del pensionamento anticipato.

Vengono richiamate per maggiori dettagli le istruzioni fornite con la circolare n. 90 del 24 maggio 2017 e con la circolare n. 59 del 29 marzo 2018.

In particolare, la circolare n. 90 del 2017 ha precisato che i requisiti pensionistici vigenti alla data del 31 dicembre 2016 non sono adeguati alla speranza di vita fino al 31 dicembre 2026.

La domanda di riconoscimento del beneficio deve essere presentata telematicamente, corredata dal modulo "AP45" e dalla documentazione minima richiesta.

Si sottolinea infine che la presentazione della domanda di riconoscimento del beneficio oltre il termine del 1° maggio 2023 comporta il differimento della decorrenza del trattamento pensionistico anticipato pari a:

un mese, per un ritardo della presentazione inferiore o pari a un mese;

due mesi, per un ritardo della presentazione superiore a un mese e inferiore a tre mesi;

tre mesi, per un ritardo della presentazione pari o superiore a tre mesi.

Per quanto riguarda i requisiti, la pensione usuranti spetta ai lavoratori:

dipendenti con quota 97,6 (61 anni e 7 mesi di età più 35 anni di contributi).

autonomi con quota 98,6 (62 anni e 7 mesi di età più 35 anni di contributi).

Nel computo degli anni di lavoro usurante rientrano anche i periodi durante i quali sono stati maturati contributi figurativi aggiuntivi a quelli obbligatori, mentre sono esclusi quelli puramente figurativi come ad esempio durante la mobilità.

Per quanto riguarda i destinatari del beneficio, sono ricompresi:

lavoratori impegnati in mansioni particolarmente usuranti;

conducenti di veicoli adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo;

lavoratori notturni a turni;

lavoratori notturni che prestano attività per periodi di durata pari all'intero anno lavorativo.

Il riferimento normativo è dato dai commi da 206 a 208 della legge 232/2016.

Sulle progressioni verticali straordinarie

Il maggior costo di una progressione verticale è dato dalla differenza dello stipendio tabellare di accesso previsto per ogni area/categoria senza che nel calcolo rilevino eventuali progressioni orizzontali maturate dal dipendente.

A questo importo è poi necessario aggiungere anche il maggior scarto dell'indennità di comparto per la quota a carico del bilancio.

È questa la prima e importante conclusione a cui giunge l'Aran nelle istruzioni condivise con Ragioneria Generale e Funzione pubblica scritto per approfondire alcuni aspetti del contratto delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

In effetti, la maggior spesa a carico del bilancio a seguito di un passaggio di categoria da sempre è data dal gap tra le posizioni di accesso, in quanto il costo della progressione orizzontale torna tra le disponibilità del fondo del trattamento accessorio.

La questione, però, assume oggi più rilievo in quanto il nuovo contratto ha previsto procedure straordinarie correlate alla revisione dell'ordinamento professionale a cui è stato destinato un budget specifico pari allo 0,55% del monte salari 2018.

Determinare quindi quanto scaricare da questo valore per ogni progressione realizzata è di fondamentale importanza.

Andando al concreto e con un esempio operativo, per un passaggio dall'area degli Operatori esperti (ex B) all'area degli Istruttori (ex C), il costo della progressione verticale si determina in questo modo, tenendo conto anche dell'indennità di comparto:

costo area istruttori: = 23.175,61 (21.392,87/12x13) + 52,08 (4,34 x 12) = 23.227,69 euro

costo operatore esperto: 20.620,72 (19.034,51/12x13) + 44,76 (3,73 x 12) = 20.665,48 euro

costo progressione: 23.227,69 – 20.665,48 = 2.562,21 euro.

L'orientamento dell'Aran è importante poi anche per l'analisi del rispetto del principio costituzionale del 50% dell'accesso dall'esterno.

Prima la Consulta e poi lo stesso articolo 52, comma 1-bis del Dlgs 165/2001 hanno indicato che le progressioni verticali sono possibili fermo restando il rispetto di una riserva della metà dei posti per l'accesso dall'esterno tramite concorso o scorrimento delle graduatorie.

Il dubbio emerso dopo il nuovo contratto riguarda il fatto se il limite si applichi anche alle procedure straordinarie utilizzando il budget dello 0,55% del monte salari 2018.

La risposta di Aran, Rgs e Funzione pubblica ricorda che elemento comune a tutte le progressioni verticali è che «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'articolo 52, comma 1-bis del Dlgs 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla Pa».

La definizione agevolata delle liti fiscali e il concessionario iscritto all'albo

Entro venerdì 31 marzo i Comuni dovevano decidere se aderire alla definizione agevolata prevista dalla manovra, che si riferisce alle liti in cui è parte l'ente «o un suo ente strumentale».

L'Anacap si chiede se questa norma si applichi anche nel caso di concessione a terzi del servizio di accertamento e riscossione, in cui spetta al concessionario il potere di firmare gli atti e la legittimazione processuale (Cassazione n. 15079/2004, n. 1138/2008 e n. 6772/2010).

Considerato che il concessionario è il solo legittimato a resistere in giudizio in caso di impugnazione degli atti da lui emessi, tutte le vicende che interessano il processo devono essere affidate alla sua valutazione.

Si dovrebbe quindi escludere che il Comune possa deliberare la definizione agevolata delle controversie nelle quali è costituito il «concessionario», non essendo indicato dalla norma e non potendo considerare il concessionario come «ente strumentale».

Diversamente, la decisione dell'ente di aderire alla definizione agevolata comporta una modifica all'equilibrio contrattuale e incide sull'aggio. Per cui - conclude l'Anacap - si dovrebbe rinegoziare il contratto.

Sul punto va però evidenziato che l'Ifel (fondazione dell'Anci) ritiene di estendere la definizione agevolata anche al concessionario affidatario della gestione delle entrate, in quanto soggetto che si sostituisce all'ente locale, come si evince dalla Nota del 5 marzo 2019 sulla definizione introdotta dall'articolo 6 Dl 119/2018.

Inoltre, andrebbe considerato che la definizione delle liti potrebbe rivelarsi vantaggiosa per il concessionario, attesa l'alea del giudizio e la buona possibilità di incassare somme.

L'Anacap pone comunque una questione che non va sottovalutata, per cui gli enti che aderiscono alla definizione agevolata dovrebbero condividere la decisione con i concessionari, se vogliono evitare una richiesta di rinegoziazione foriera di contenzioso.

Pensione lavori usuranti: domande entro il 1° maggio

L'INPS, con il messaggio 1100 del 21.3.2023, ha fornito le istruzioni per la presentazione, entro il 1° maggio 2023 delle domande di riconoscimento dello svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti, con riferimento ai soggetti che perfezionano i requisiti nell'anno 2024, ai fini del pensionamento anticipato.

Vengono richiamate per maggiori dettagli le istruzioni fornite con la circolare n. 90 del 24 maggio 2017 e con la circolare n. 59 del 29 marzo 2018.

In particolare, la circolare n. 90 del 2017 ha precisato che i requisiti pensionistici vigenti alla data del 31 dicembre 2016 non sono adeguati alla speranza di vita fino al 31 dicembre 2026.

La domanda di riconoscimento del beneficio deve essere presentata telematicamente, corredata dal modulo "AP45" e dalla documentazione minima richiesta.

Si sottolinea infine che la presentazione della domanda di riconoscimento del beneficio oltre il termine del 1° maggio 2023 comporta il differimento della decorrenza del trattamento pensionistico anticipato pari a:

un mese, per un ritardo della presentazione inferiore o pari a un mese;

due mesi, per un ritardo della presentazione superiore a un mese e inferiore a tre mesi;

tre mesi, per un ritardo della presentazione pari o superiore a tre mesi.

Per quanto riguarda i requisiti, la pensione usuranti spetta ai lavoratori:

dipendenti con quota 97,6 (61 anni e 7 mesi di età più 35 anni di contributi).

autonomi con quota 98,6 (62 anni e 7 mesi di età più 35 anni di contributi).

Nel computo degli anni di lavoro usurante rientrano anche i periodi durante i quali sono stati maturati contributi figurativi aggiuntivi a quelli obbligatori, mentre sono esclusi quelli puramente figurativi come ad esempio durante la mobilità.

Per quanto riguarda i destinatari del beneficio, sono ricompresi:

lavoratori impegnati in mansioni particolarmente usuranti;

conducenti di veicoli adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo;

lavoratori notturni a turni;

lavoratori notturni che prestano attività per periodi di durata pari all'intero anno lavorativo.

Il riferimento normativo è dato dai commi da 206 a 208 della legge 232/2016.

La progressione verticale "azzera" la permanenza minima dei 3 anni per la progressione economica

Il lavoratore che effettua una progressione verticale dovrà attendere tre anni (ovvero un termine inferiore o superiore definito in contrattazione integrativa) prima di poter partecipare a una procedura di progressione economica.

Stessa sorte anche per il dipendente assunto nella nuova area di inquadramento a seguito di procedura concorsuale.

È quanto affermato in questi giorni l'Aran nel parere CFC 114b che seppur rivolto a una amministrazione centrale può ritenersi senz'altro applicabile anche al personale degli enti locali, data l'identica formulazione letterale della disciplina.

Il contratto relativo al triennio 2019/2021 dei diversi comparti di contrattazione ha operato una rivisitazione della previgente disciplina delle progressioni economiche orizzontali.

Il modello delineato ha confermato la possibilità di progressioni economiche all'interno delle aree, prevedendo i «differenziali stipendiali» da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisita dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione.

La contrattazione nazionale, nel sottolineare che l'attribuzione del differenziale stipendiale deve realizzarsi con apposite procedure selettive, ha fissato i requisiti che i dipendenti devono possedere per concorrervi.

L'articolo 14, comma 2, del contratto del 16 novembre 2022 (norma pressoché identica anche nel comparto delle funzioni centrali) ha così previsto due condizioni: non aver, negli ultimi tre anni, beneficiato di alcuna progressione economica; non aver subito, negli ultimi due anni, procedimenti disciplinari con sanzione superiori

alla multa.

Con riferimento alla prima condizione la norma pattizia da un lato ha dato la possibilità alla contrattazione integrativa di ridurre il termine a due o di ampliarlo a quattro; dall'altro, ha precisato che ai fini della quantificazione del tempo trascorso tra due progressioni economiche si tiene conto delle date di decorrenza delle stesse.

Per l'Aran, una lettura corretta della disposizione contrattuale, induce ad affermare che tale intervallo di tempo minimo deve intercorrere tra l'inquadramento nell'area (mediante assunzione dall'esterno o a seguito di progressione verticale) e il conseguimento della prima progressione economica ovvero, nell'ambito della medesima area, tra una progressione economica e la successiva.

Sono, invece, utili ai fini nel computo del periodo minimo tra una progressione economica e la successiva, nell'ambito della medesima area, anche le progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione professionale nonché le progressioni economiche conseguite, nell'ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità.

Discriminatorio il CCNL che non prevede un comporto specifico per i disabili

Il contratto collettivo nazionale che disciplina il periodo di comporto in modo indifferenziato per tutti i lavoratori, senza prevedere una disciplina specifica delle assenze per malattia dei lavoratori affetti da patologie correlate alla disabilità, si presta a forme di discriminazione indiretta.

È nozione di esperienza comune che i lavoratori con disabilità vadano incontro a un rischio maggiore di accumulare assenze per malattia rispetto ai non disabili e una disciplina collettiva che non valorizzi questa condizione di svantaggio determina una disparità di trattamento basata sull'handicap.

Sulla scorta di questo principio la Cassazione (sentenza 9095/2023) ha confermato la nullità del licenziamento per superamento del periodo di comporto irrogato a un lavoratore disabile, ravvisando che l'applicazione dell'ordinario periodo massimo di malattia previsto dal ccnl di riferimento aveva comportato una discriminazione indiretta.

La Cassazione richiama l'articolo 2, comma 1, lett. b), del Dlgs 216/2003, che riconduce tra le forme di discriminazione indiretta le disposizioni e i comportamenti apparentemente neutri che mettano, tuttavia, le persone portatrici di handicap in una situazione oggettiva di svantaggio rispetto ad altre persone. In questo contesto normativo, ulteriormente valorizzato dagli approdi della giurisprudenza comunitaria, vanno esaminate le previsioni dei ccnl che prevedono un unico periodo di comporto, al cui raggiungimento (tutti) i lavoratori sono esposti al potere datoriale di interruzione del rapporto di lavoro.

La posizione del disabile non può essere, tuttavia, disciplinata come quella dei lavoratori privi di handicap, perché il rischio di accumulare giorni di malattia è maggiore per i primi.

La "lotta all'assenteismo sul lavoro" è una finalità legittima perseguita dai contratti collettivi, ma essa non può ignorare la differente condizione che incombe sui lavoratori disabili rispetto al rischio di malattia e, quindi, tradursi in prassi discriminatoria.

In assenza di adeguati meccanismi correttivi, che la Cassazione non individua espressamente, ma che non si fatica a rinvenire in un maggiore periodo di durata del comporto per i disabili, una disciplina indifferenziata genera una discriminazione indiretta.

Considerando che buona parte dei contratti nazionali non distingue tra assenze per malattia e assenze per patologie collegate alla disabilità, si apre uno spazio enorme per i contratti collettivi aziendali.

È in questa sede che, nella latitanza della contrattazione nazionale, può essere disciplinato un adattamento del periodo di comporto per i lavoratori disabili, che eviti la (altrimenti inevitabile) pronuncia di nullità del licenziamento.

Concorsi, espulsione automatica dalla graduatoria dei vincitori per chi ha taciuto una condanna

Una condanna, taciuta, per rifiuto dell'alcol test durante un controllo di routine della polizia stradale può costare l'espulsione dalla graduatoria dei vincitori di un concorso pubblico.

Il Tar Lazio (sentenza n. 4634/2023) ha chiarito che l'obbligo di specifica motivazione delle ragioni dell'espulsione di un candidato dalle procedure concorsuali sussiste solo se e in quanto l'esclusione sia stata disposta in relazione a una dichiarazione resa e veritiera.

Mentre in presenza di dichiarazione omessa opera un meccanismo automatico di estromissione dal beneficio conseguito, compresa l'assunzione a seguito di concorso.

Nella vicenda dopo le verifiche effettuate dall'amministrazione sulle dichiarazioni inviate in sede di compilazione della domanda di partecipazione era stata riscontrata nella banca dati del casellario giudiziale una condanna penale non dichiarata dal concorrente vincitore del concorso.

Non aveva notificato nella domanda depositata telematicamente di aver riportato una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti pronunciata dal Tribunale penale: anni addietro si era rifiutato di sottoporsi agli accertamenti sulla eventuale guida di autoveicoli in stato di ebbrezza.

Secondo il Tar capitolino, l'omessa o mendace dichiarazione in merito al possesso dei requisiti previsti dal bando di concorso comporta di per sé, senza alcuna specifica motivazione sulla incompatibilità dei fatti di reato con il ruolo a svolgersi nell'ente, la decadenza dal concorso.

All'atto di presentazione della domanda di concorso il candidato deve dichiarare di non aver riportato condanne penali ancorché non passate in giudicato; e l'amministrazione si riserva di valutare la compatibilità delle predette condanne con il rapporto di pubblico impiego in questione; ma la sola dichiarazione mendace in merito all'insussistenza di condanne penali può comportare la caducazione del beneficio conseguente al provvedimento.

A giudizio del Tar, nella vicenda, il disposto provvedimento di esclusione dalla graduatoria è quindi legittimo.

Aumento della contrattazione integrativa e dei premi di risultato per gli enti locali virtuosi

Quesito

In riferimento all'art 8 decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 gli enti locali che rispettano i requisiti di cui al comma 4, possono incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5 per cento della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016. È possibile, anziché l'aumento del fondo parte variabile, incrementare le somme destinate al risultato dei responsabili di servizio, anche oltre il 15% totale delle retribuzioni di posizione?

Risposta

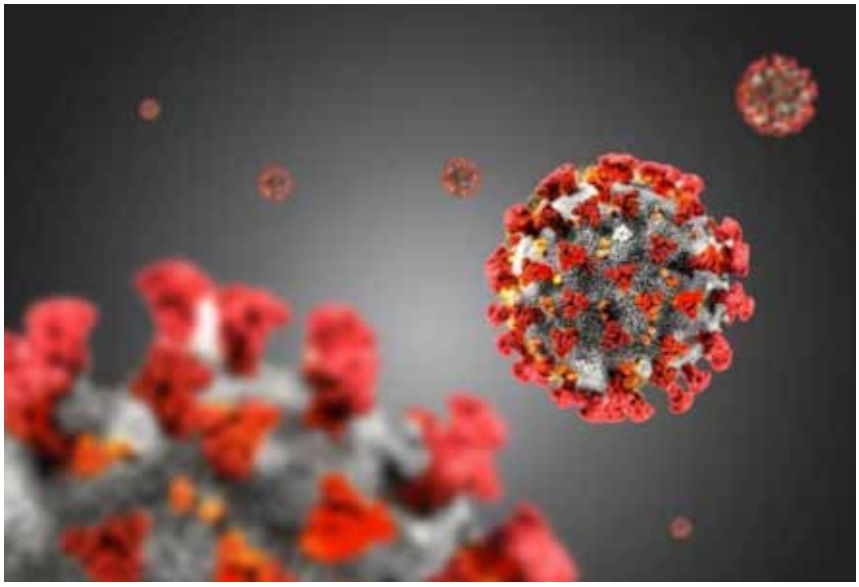
Le risorse aggiuntive vanno inserite nella parte variabile del fondo dei dipendenti, quindi sono utilizzabili per il finanziamento di tutte le indennità, mentre non possono finanziare i differenziali stipendiali. Esse possono essere previste anche per implementare i fondi dei dirigenti e delle posizioni organizzative (dal 1 aprile 2023 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.

Covid: ok al risarcimento per presunto contagio in ufficio

E' previsto il risarcimento per gli eredi dei lavoratori deceduti per Covid per i quali si presuma che la causa del contagio siano state le mansioni lavorative a contatto con il pubblico, considerate ad elevato rischio dall'INAIL.

Questo quanto afferma la sentenza 8 marzo 2023 del Tribunale di Milano sulla base delle conclusioni del CTU sulla probabile, anche se non certa causa di contagio nell'ambiente di lavoro, per la morte di una dipendente del Ministero della giustizia avvenuta nel marzo 2020.



Il Ctu incaricato dal giudice ha verificato che la lavoratrice era stata la prima in famiglia a manifestare i sintomi del Covid e ha affermato nella perizia che la probabile causa fosse il lavoro nell' ambiente chiuso, a distanza ravvicinata con i colleghi e con il pubblico, senza dispositivi di protezione.

Nella decisione del giudice basata in larga parte sul parere del tecnico si è affermato quindi che la presunzione semplice di contagio nel luogo di lavoro costituisce base per il diritto al risarcimento.

La decisione del tribunale tiene conto peraltro della prassi INAIL stessa

L'Istituto infatti aveva recepito nella circolare 13 del 2020 la normativa emergenziale (art 42 comma 2 del DL 18 2020) in cui si afferma che "la tutela assicurativa Inail, spettante nei casi di contrazione di malattie infettive e parassitarie negli ambienti di lavoro e/o nell'esercizio delle attività lavorative, opera anche nei casi di infezione da nuovo coronavirus contratta in occasione di lavoro per tutti i lavoratori assicurati all'Inail. (-...) L'ambito della tutela riguarda innanzitutto gli operatori sanitari esposti a un elevato rischio di contagio, aggravato fino a diventare specifico.(...)

A una condizione di elevato rischio di contagio possono essere ricondotte anche altre attività lavorative che comportano il costante contatto con il pubblico/l'utenza.

In via esemplificativa, ma non esaustiva, si indicano: lavoratori che operano in front-office, alla cassa, addetti alle vendite/banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, operatori del trasporto infermi, etc.

Anche per tali figure vige il principio della presunzione semplice valido per gli operatori sanitari.

ll Tribunale di Milano. applicando in toto la disciplina citata ha statuito l'obbligo di garantire agli eredi della lavoratrice la rendita ai superstiti prevista. dall'articolo 85 del Dpr 1124/1965.

Permessi 104 e congedo 2023: le istruzioni Inps per assistenza disabili

Ai sensi dell'articolo 33, comma 6, Legge numero 104/1992 il lavoratore maggiorenne disabile (in situazione di gravità) ha diritto, in alternativa, a permessi retribuiti in misura corrispondente a:
Due ore giornaliere;
Tre giorni al mese (continuativi o frazionati).

La scelta tra il permesso orario e quello giornaliero può essere effettuata dal lavoratore da un mese all'altro, previa modifica della domanda precedentemente presentata.

Nel caso in cui sopraggiungano esigenze improvvise e non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi (documentate dall'interessato) la variazione può essere consentita anche nell'ambito di ciascun mese.

I familiari del soggetto con handicap in situazione di gravità possono beneficiare di tre giorni mensili, anche continuativi, di permesso.
Il diritto ai permessi spetta anche nell'ipotesi in cui:
Nel nucleo familiare sono presenti familiari conviventi non lavoratori idonei a prestare assistenza;
Sono presenti altre forme di assistenza pubblica o privata.

L'accesso alla misura in parola è precluso se la persona da assistere è ricoverata a tempo pieno (per le intere 24 ore) presso strutture ospedaliere o simili (pubbliche o private) che assicurino assistenza sanitaria continuativa.

I permessi vanno concessi comunque in caso di ricovero a tempo pieno:
Del minore disabile, se i sanitari certificano il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare;
Del disabile in stato vegetativo persistente e / o con prognosi infausta a breve termine.

La misura spetta altresì quando il disabile deve recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite specialistiche e terapie certificate.

Il Decreto legislativo 30 giugno 2022 numero 105 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, (che ha abrogato la direttiva 2010/18/UE del Consiglio) ha ritoccato l'articolo 33, comma 3 in materia di permessi retribuiti per i familiari del soggetto disabile.

E' stato eliminato il principio del cosiddetto referente unico dell'assistenza, per il quale non poteva essere autorizzata a più di un lavoratore dipendente, ad esclusione dei genitori, la fruizione dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave.

Di conseguenza, come chiarito dall'Inps nella Circolare del 4 aprile 2023 numero 39, a decorrere dal 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del D.Lgs. numero 105, fermo restando "il limite complessivo di tre giorni di permesso mensile per l'assistenza allo stesso individuo, con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro".

Al fine di valutare la concessione dei benefici in argomento, la dichiarazione del disabile, che indica l'intenzione di farsi assistere dal soggetto che presenta l'istanza, dev'essere allegata alla domanda da parte di ogni richiedente.

Def: blocca le retribuzioni e le assunzioni dei dipendenti pubblici.

Il Documento di Economia e Finanza 2023 sancisce la linea del Governo di proseguire nell'estinzione programmata della Pubblica Amministrazione.
I numeri parlano chiaro: nel 2022 l'incidenza sul PIL della spesa per le retribuzioni dei dipendenti pubblici è diminuita rispetto al 2021, nonostante l'aumento del 5,8% per via degli effetti economici dei CCNL 2019-2021.
L'incremento di spesa registrato nel 2022 è risultato inferiore alle previsioni.
Fra le cause indicate vi è il "rallentamento" delle procedure concorsuali.
Eppure ci avevano spiegato che grazie al "decreto reclutamento" 80/2021 i concorsi pubblici si sarebbero espletati in tempi velocissimi.
Nel 2023, invece, si registrerà un incremento di spesa (+1,2% per via dell'indennità una-tantum prevista nell'ultima legge di bilancio) a cui farà seguito un netto abbattimento nel 2024 (-1,6%) e una stabilizzazione nei due anni successivi.
In ogni caso, nel 2026 si spenderanno circa 1,5 miliardi di euro in meno rispetto al 2023 per redditi da lavoro dipendente nelle P.A., di cui un miliardo saranno sottratti alle retribuzioni dei dipendenti delle amministrazioni centrali.
Dinanzi a questi tagli è difficile aprire una trattativa seria sul rinnovo per il CCNL 2022-2024.
Il DEF sancisce un blocco di fatto anche delle assunzioni: da qui al 2026 la P.A. ha bisogno di 726mila unità solo per sostituire coloro che andranno in pensione (previsioni ANPAL-Unioncamere).
I numeri del DEF sono spietati: non ci sarà nessun recupero dei livelli occupazionali pregressi e nemmeno una sostituzione completa delle uscite.
Le iniziative di lotta sindacale, dunque, acquistano un significato maggiore: la nostra partecipazione alle assemblee nei luoghi di lavoro e alle manifestazioni unitarie interregionali di Bologna (6 maggio), Milano (13 maggio) e Napoli (20 maggio) sarà la migliore risposta che potremo dare. La Segreteria Nazionale Uil Fpl

Incarico esterno di supporto al Rup solo in caso di carenza di requisiti tra i dipendenti

L' Autorità anticorruzione, con il parere n. 11/2023, chiarisce le modalità tecnico/contabili che le stazioni appaltanti devono rispettare per procedere all'affidamento dell'incarico di supporto al responsabile unico del procedimento.
Il quesito risultava finalizzato a conoscere le esatte «modalità di affidamento del servizio di supporto giuridico-legale al Rup, con particolare riguardo alla necessità di procedere ad affidamento dello stesso unitamente alla progettazione, nonché alle modalità di determinazione dell'importo a base d'asta, da effettuarsi sulla base del d.m. 17 giugno 2016 o delle tariffe forensi».
Per quanto concerne l'esatta configurazione giuridica dell'affidamento in parola, l'Anac conferma che si tratta di un appalto di servizi che esige «lo svolgimento di prestazioni ontologicamente differenti rispetto all'incarico di progettazione (in tal senso parere Mims n. 814/2021)».
La decisione di procedere con l'appalto in parola suggerita ed istruita dal Rup al dirigente/responsabile del servizio - deve essere fondata su una meticolosa verifica sull'assenza di professionalità interne.
Verifica, il cui esito negativo, legittima l'esternalizzazione. Di tale epilogo, e quindi dell'esigenza di procedere con l'esternalizzazione delle attività di supporto (e non dell'incarico di Rup), dovrà esserne data contezza nella determina a contrarre (o nella determina di affidamento nel caso di utilizzo dell'atto unico consentito nell'affidamento diretto).
Questa dinamica risulta confermata anche nel nuovo codice dei Contratti ed in particolare nell'allegato I. 2 (dedicato al Rup) che con l'articolo 2, comma 3, prevede che nei casi di assoluta carenza di professionalità interna e di individuazione di un Rup privo dei requisiti richiesti «la stazione appaltante affida lo svolgimento delle attività di supporto (), a soggetti esterni aventi le specifiche competenze richieste dal codice e dal presente allegato».
Il Rup, quindi, deve sempre essere interno (il nuovo codice consente anche la nomina di un dipendente a tempo determinato).

Niente incarico direttivo al dipendente condannato in primo grado

Un condannato in primo grado per i reati di abuso d'ufficio e falsità ideologica non può ricoprire l'incarico di istruttore direttivo contabile del Comune, anche se la pena è stata sospesa.

Lo stabilisce l'Anac nell'atto del presidente del 4 aprile 2023 approvato in seguito alla richiesta di parere.

La norma a cui fa riferimento l'Autorità è l'articolo 35 bis del decreto legislativo 165/2001 che «rappresenta una nuova e diversa fattispecie di inconferibilità, atta a prevenire il discredito, altrimenti derivante all'amministrazione, dovuto all'affidamento di funzioni sensibili a dipendenti che, a vario titolo, abbiano commesso certi reati o siano sospettati di infedeltà».

È precluso quindi il conferimento di alcuni uffici o lo svolgimento di specifiche attività ed incarichi particolarmente esposti al rischio corruzione non solo, come stabilito dall'articolo 3 del decreto legislativo 39/2013, a coloro che esercitano funzioni dirigenziali ma anche a quanti vengano affidati meri compiti di segreteria o funzioni direttive e non di vertice.

Quanto alla sospensione condizionale della pena, l'Autorità ha sistematicamente ribadito la piena operatività dell'inconferibilità anche nell'ipotesi in cui la sentenza di condanna che ne costituisce il presupposto sospenda la pena.

«In più occasioni (da ultimo nella delibera n. 427 del 14 settembre 2022) - Anac ha evidenziato come l'inconferibilità non rientri nella categoria delle misure sanzionatorie (penali o amministrative) ma attenga ad uno status soggettivo in cui viene a trovarsi colui che è stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati contro la pubblica amministrazione previsti dal codice penale.

L'inconferibilità ha la funzione di prevenzione della corruzione e di garanzia dell'imparzialità dell'amministrazione e, di conseguenza, non subisce gli effetti indicati dalla sospensione della pena».

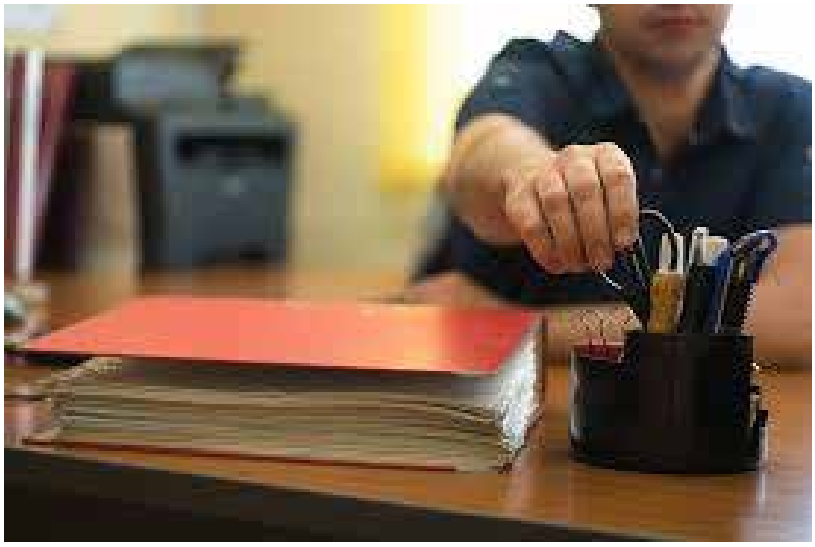
L'Autorità ricorda che anche il Consiglio di Stato di recente ha espressamente stabilito l'applicazione dell'art. 3 del Dlgs. n. 39/2013 nei confronti di un dirigente esterno condannato con pena sospesa per uno dei reati contro la Pa (sentenza n. 6538 del 25 luglio 2022) .

Tuttavia Anac rimanda a quanto stabilito di recente dalla giurisprudenza amministrativa: la condanna non esclude l'assunzione in servizio presso una pubblica amministrazione, ma soltanto eventualmente l'assegnazione di specifiche funzioni incompatibili con la condanna penale.

Spetta pertanto all'amministrazione valutare, nel caso specifico, i presupposti per l'assunzione e l'eventuale assegnazione di mansioni non incompatibili, in conformità con il quadro normativo di riferimento ed il proprio ordinamento.

Permessi per le riunioni di Organismi Direttivi Statutari

Nuovi parere dell'Aran per fare chiarezza su alcune criticità emerse nell'utilizzo dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari regolati dall'articolo 13 del contratto quadro del 4 dicembre 2017.



La disciplina contrattuale stabilisce che le associazioni sindacali rappresentative sono, altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri, per consentire ai dirigenti sindacali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali.

Le associazioni sindacali rappresentative comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo ai permessi e i permessi in questione sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.

Per l'Agenzia (parere CQRS 184), l'amministrazione per poter concedere il permesso in questione dovrà verificare seguire il seguente check: verificare che l'organizzazione sindacale richiedente ne abbia titolo; verificare, sulla piattaforma Gedap, la diponibilità nel monte ore permessi della confederazione od organizzazione sindacale richiedente; verificare che il dipendente per il quale il permesso è richiesto sia componente dell'organismo direttivo statutario per il quale se ne richiede la partecipazione.

Possono beneficiare dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari i dirigenti sindacali che risultano componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative o delle confederazioni rappresentative non collocati in distacco o aspettativa nonché i componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative collocati in distacco o aspettativa (parere CQRS 181).

L'Aran precisa poi (CQRS 183) che la disciplina contrattuale consente alle confederazioni rappresentative di poter far utilizzare i permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari alle proprie organizzazioni di categoria anche nei comparti e aree ove queste non siano rappresentative.

In ogni caso, poiché i permessi possono essere utilizzati esclusivamente per partecipare alle riunioni degli organismi direttivi statutari (nazionali, regionali, provinciali e territoriali), il dirigente sindacale che vi partecipa deve esserne necessariamente componente.

Infine, viene chiarito che la titolarità dei permessi di cui all'articolo 13 del contratto quadro del 4 dicembre 2017, è in capo alle associazioni sindacali rappresentative (CQRS 180) e questi possono essere utilizzati dalle organizzazioni sindacali rappresentative solo nei singoli ambiti ove i permessi sono stati assegnati (CQRS 182).

Detrazione figli a carico non conviventi: quando spetta?

I figli sono considerati fiscalmente a carico quando hanno meno di 24 anni di età e non percepiscono redditi propri per un ammontare superiore a 4.000 euro annui. Per i figli di età superiore a 24 anni la soglia di reddito scende a 2.840, 51 euro. Questi requisiti valgono anche se i figli non sono più conviventi con il genitore che usufruisce della detrazione Irpef, come nel caso degli studenti universitari fuorisede o per motivi di lavoro o altre ragioni. La detrazione per figli (e per altri familiari) a carico opera in diminuzione del reddito imponibile Irpef: quindi abbassa l'importo dell'Irpef da versare.

Gli scaglioni di reddito ai fini Irpef crescono con l'aumentare del reddito e a ciascuno di essi corrisponde un'aliquota d'imposta; partono dal 23% per i redditi fino a 15mila euro annui e arrivano al 43% per i redditi superiori a 50mila euro.

La detrazione di base per i figli a carico è pari a 1.220 euro per ogni figlio di età inferiore a tre anni e di 950 euro per ciascun figlio di età pari o superiore a 3 anni.

Se in famiglia ci sono tre o più figli a carico, gli importi sono aumentati di 200 euro per ciascun figlio, compreso il primo. Chi ha un figlio disabile con handicap grave, riconosciuto con verbale della Commissione medica ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 104 del 1992, ha diritto a un'ulteriore detrazione Irpef di 400 euro, che si aggiunge alle precedenti: ad esempio, il genitore di un figlio portatore di handicap con età inferiore a tre anni avrà una detrazione di 1.620 euro, e di 1.350 euro se ha compiuto tre anni. L'importo effettivo della detrazione viene parametrato al reddito complessivo del contribuente, applicando una formula che moltiplica la detrazione teorica per il coefficiente di 95.000, sottrae il reddito complessivo lordo – nel quale però non rientra l'abitazione principale – e divide il risultato per 95.000.

Quando i figli sono più di uno, il coefficiente di 95.000 viene aumentato di 15.000 per ogni figlio a partire dal secondo: così diventa pari a 110.000 euro nel caso di due figli a carico, a 125.000 per tre figli, 140.000 per quattro. Applicando la formula, ad esempio, un contribuente con reddito imponibile Irpef di 30mila euro annui e un figlio di 8 anni di età ha una detrazione base di 950 euro, che con le operazioni descritte diventa infine pari a 650 euro, essendo il coefficiente di moltiplicazione pari a 0,6842 (se il suo reddito fosse doppio, il coefficiente scenderebbe a 0,3684 e la detrazione finale risulterebbe di 350 euro). La detrazione per i figli a carico si ripartisce di regola al 50% tra i genitori che non sono legalmente separati, ma i coniugi possono decidere di attribuirla a chi dei due ha il reddito più elevato, in modo da sfruttarla meglio.

Per i genitori separati, in caso di affidamento congiunto dei figli la detrazione spetta al 50% ciascuno, salvo diverso accordo delle parti.

Con l'affidamento esclusivo dei figli ad un solo genitore sarà il genitore affidatario ad usufruire dell'intera detrazione. L'assegno unico universale , ha sostituito tutte le detrazioni fiscali e le altre agevolazioni previste per i figli a carico, ad eccezione del bonus per l'asilo nido.

Infatti con il nuovo regime l'assegno è parametrato al valore Isee, con un massimo di 175 euro per ogni figlio minorenne a carico (85 per i maggiorenni fino a 21 anni di età), per le famiglie con Isee non superiore a 15mila euro. L'importo scende gradualmente e proporzionalmente al crescere del reddito fino a un minimo di 50 euro per ciascun figlio minore (25 euro per i maggiorenni) quando l'Isee supera i 40mila euro o non viene presentato. Le coppie di genitori che sono entrambi lavoratori hanno una maggiorazione di 30 euro per ogni figlio. L'assegno unico per i figli maggiorenni è previsto fino al compimento dei 21 anni di età (non più fino a 24 anni, come avveniva fino al 2021), se il figlio:

frequenta un corso di formazione scolastica o professionale, oppure un corso di laurea;

svolge un tirocinio, il servizio civile universale o un'attività lavorativa con un reddito complessivo inferiore a 8.000 euro; è registrato come disoccupato e in cerca di lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego.

Nonostante l'entrata in vigore dell'assegno unico, per i conteggi Irpef dell'anno 2022 si possono ancora far valere, nella dichiarazione dei redditi da presentare nel 2023, le detrazioni per i figli a carico che abbiamo esaminato, come ha riconosciuto anche l'Agenzia delle Entrate . In ogni caso tali detrazioni rimangono applicabili, per l'intero anno d'imposta, ai figli di età pari o superiore a 21 anni (che non beneficiano più dell'assegno unico), anche quando non convivono più con i genitori, purché rispettino i limiti di redditi propri che abbiamo descritto (4.000 euro fino a 24 anni e 2.840,51 euro se di età superiore).

Se i figli frequentano l'Università è possibile la detrazione Irpef, nella misura del 19%, delle spese di istruzione sostenute ed anche, a particolari condizioni, dell'affitto per gli studenti fuori sede.

Nell'algoritmo del calcolo del compenso straordinario rientra anche il DEP

Il differenziale stipendiale iniziale, (DEP) inteso come il valore complessivo delle posizioni economiche maturate prima della data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, costituisce uno «zainetto» personale che consente a tutti i dipendenti di ripartire dal valore del nuovo stipendio base con la possibilità di acquisire ulteriori differenziali che hanno la stessa natura contrattuale di quelli attribuiti in prima applicazione.

Il valore più basso dell'elemento perequativo indicato nella tabella F del contratto del 16 novembre 2022 rispetto a quello indicato nella tabella D del contratto del 21 maggio 2018 è la conseguenza del suo conglobamento all'interno dello stipendio tabellare poiché si rendeva necessario neutralizzare gli effetti che si determina sulla tredicesima mensilità e degli effetti sui trattamenti previdenziali e di fine servizio e della diversa contribuzione tra voci stipendiali e salario accessorio.

Sono queste le conclusioni cui giunge l'Aran in due pareri diffusi in questi giorni con riferimento al personale del comparto sanità, ma con conseguenze senz'altro applicabili anche al personale degli enti locali.

L'articolo 74 del contratto del 16 novembre 2022 nella sua stesura, resasi necessaria a seguito dell'introduzione del nuovo istituto dei differenziali economici di professionalità, ha adeguato la nozione di retribuzione base mensile, utile per l'applicazione dell'algoritmo nella definizione del calcolo della misura oraria dei compensi per lavoro straordinario.

Conseguentemente, precisa l'Agenzia (parere CSAN 121), la base di calcolo su cui applicare l'algoritmo per la determinazione dello straordinario, deve considerare nella base di calcolo anche eventuale «differenziale stipendiale iniziale» in godimento dal dipendente.

Il nuovo contratto (articolo 76, comma 3) ha previsto, a decorrere dall'1° dicembre 2022 inglobamento dell'elemento perequativo una tantum nello stipendio tabellare.

Tale conglobamento, come evidenziato dall'Aran (parere CSAN110a), avviene in regime di neutralità finanziaria, in quanto il valore medio dell'elemento perequativo effettivamente conglobato è inferiore per tener conto sia dell'effetto che si determina sulla tredicesima mensilità che, in precedenza, non era riconosciuta sia degli effetti sui trattamenti previdenziali e di fine servizio e della diversa contribuzione tra voci stipendiali e salario accessorio.

Progressioni verticali – deroga principio di riserva posti

La corte dei Conti Sicilia, con deliberazione n. 133/2023/PAR, ha ritenuto inammissibile, dal punto di vista oggettivo, la richiesta di parere formulata in merito alla deroga al principio della riserva del 50% dei posti per le assunzioni dall'esterno per le progressioni verticali effettuate con lo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

Nell'ultima tornata contrattuale del comparto degli enti locali, infatti, viene prevista la possibilità di effettuare, fino al 31 dicembre 2025 (CCNL 2019/2021 art.13), le progressioni tra le aree 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.

I giudici contabili siciliani hanno ritenuto che l'interpretazione della disciplina delle progressioni verticali «in deroga» data dall'Aran, esula dalla materia della contabilità pubblica, rientrando a pieno titolo della disciplina contrattuale.

La disposizione dell'art. 13, infatti, prevede che le progressioni verticali siano finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'articolo 1, comma 612 della legge di bilancio 2022 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali.

Qualora gli Enti decidano invece di fare ricorso, anche in aggiunta alla quota di cui al comma 612 della legge di bilancio 2022, a proprie capacità assunzionali, dovranno farlo rispettando la riserva del 50% da garantire ad assunzioni dall'esterno, ovvero mediante concorso o scorrimento di graduatoria concorsuale.

I giudici contabili dichiarano, pertanto, inammissibile dal punto di vista oggettivo la richiesta di parere in quanto non competente relativamente a questioni attinenti all'interpretazione e al contenuto delle norme dei contratti e degli istituti dalle stesse disciplinate.

Codice appalti - incentivo per funzioni tecniche anche in caso di affidamento diretto

Si può corrispondere l'incentivo alle funzioni tecniche anche in caso di affidamento diretto, e non più solo in caso di appalto tramite gara.

I dipendenti hanno la possibilità di arrivare nel corso dell'anno fino al 100% del proprio trattamento economico individuale; sono individuate in modo preciso le attività incentivate con la quota di questo compenso che non viene ripartito tra i dipendenti.

Queste le novità dettate dall'articolo 45 del Dlgs 36/2023, il nuovo codice degli appalti in tema di incentivazione alle funzioni tecniche, sostituendo l'articolo 113 del Dlgs 50/2016.

La prima e più rilevante novità è contenuta nel comma 1: viene superato il vincolo della gara per potere dare corso a questa erogazione, per cui l'incentivazione può essere corrisposta anche nel caso di affidamenti diretti.

Continua a essere invece necessario che questi oneri debbano essere previsti nel quadro economico.

La disposizione stabilisce inoltre che le amministrazioni possano prevedere forme diverse di compensi per lo svolgimento delle funzioni tecniche.

Vengono ampliate le attività per le quali è prevista questa incentivazione.

Segnaliamo, in particolare, la redazione dei progetti di fattibilità tecnica ed economica; nonchè di quello esecutivo; il coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione; la predisposizione dei documenti di gara; il coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione.

La disposizione conferma il tetto di questi compensi nel 2% dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'ente.

Per queste due ultime tipologie di appalti continua ad essere richiesta la nomina del direttore dell'esecuzione.

Si conferma che alla incentivazione del personale, compresi i collaboratori, è destinato lo 80% delle risorse previste dall'ente, somma che si riduce in caso di ritardi o aumenti dei costi ingiustificati.

Viene previsto che questo compenso sia corrisposto dal dirigente o dal responsabile negli enti privi di dirigenti o da altra figura individuata dall'ente, che deve sentire il Rup.

Il tetto di questi incentivi è portato all'intero trattamento economico annuo lordo percepito e non più al 50%, come nel precedente testo.

Questo tetto agli incentivi è inoltre aumentato del 15% nelle «amministrazioni che adottano i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto».

La restante quota del 20% del totale destinato alla incentivazione è destinata in modo più preciso ed analitico rispetto alle regole dettate dal Dlgs 50/2016; si segnalano in particolare gli acquisti connessi a progetti di innovazione, alla formazione digitale dei dipendenti, alla specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche.

Viene infine confermato che fino al 25% dell'importo vada destinato al finanziamento del personale impegnato nelle attività della centrale di committenza.

Incidenti sotto effetto acuto di alcol o di droghe: la revoca della patente è senza vie d'uscita

La revoca della patente scatta sempre in modo automatico per chi provoca un incidente (anche senza feriti) guidando in stato di ebbrezza alcolica acuta, cioè superiore a 1,5 g/l, o sotto effetto di droghe.

Il giudice ha invece la possibilità di optare per la semplice sospensione della patente se chi guida (inteso come conducente non professionale) non è sotto effetto di droghe o di alcol sopra 1,5 g/l, anche se provoca un incidente con morti e feriti.

Per la guida in stato di ebbrezza alcolica acuta o sotto l'effetto di droghe, se il conducente ha provocato un incidente stradale, anche senza feriti, oltre a scattare automaticamente la revoca della patente, non è possibile sostituire la pena detentiva e pecuniaria con il lavoro di pubblica utilità, accompagnato, per i tossicodipendenti, dall'obbligo di svolgere un programma terapeutico e socio-riabilitativo.

Analogo automatismo era stato introdotto dalla legge 41/2016 per tutte le ipotesi di lesioni stradali colpose gravi e gravissime e omicidio stradale.

La Corte costituzionale lo ha però ridimensionato con la sentenza 88/2019, spiegando che la previsione di una sanzione amministrativa fissa è irragionevole e non compatibile con i principi di uguaglianza e proporzionalità.

Da allora, la revoca della patente scatta automaticamente solo se le lesioni gravi e gravissime, o la morte, della vittima sono state causate da chi si è messo al volante sotto l'effetto di droghe o alcol in misura superiore a 1,5 g/l.

In tutti gli altri casi, è il giudice a decidere se applicare la sospensione della patente o la revoca.

Con la sentenza 68/2021, la Consulta ha poi sancito che per i fatti coperti dal giudicato può essere chiesto al giudice dell'esecuzione di sostituire la revoca con la sospensione fino a quattro anni.

Ma ciò non vale per chi ha provocato un incidente, anche senza feriti, con alcol nel sangue sopra 1,5 g/l o sotto effetto di droghe.

In tutti i casi di lesioni stradali e di guida in stato di ebbrezza o sotto l'effetto di droghe il reo può optare per la sospensione del processo con messa alla prova, il cui buon esito estingue la punibilità, e comporta per il giudice penale l'obbligo di trasmettere gli atti al prefetto per irrogare la sanzione accessoria che colpisce la patente.

Il prefetto, quando è possibile irrogare la sospensione della patente, deve applicare la riduzione della metà come nei casi in cui il reo è ammesso al lavoro sostitutivo di pubblica utilità (sentenza 163/2022).

Quindi, chi ha causato lesioni stradali gravi e gravissime può contare su una pena ridotta a metà, mentre la riduzione non si applica mai per la guida in stato di ebbrezza acuta o sotto l'effetto di droghe.

Tuttavia, anche se la Consulta ha riconosciuto le «connotazioni sostanzialmente punitive» (sentenza 68/2021) della revoca della patente, questa rimane formalmente una sanzione amministrativa e perciò, secondo le Sezioni Unite della Cassazione (sentenza 21369/2020), non è negoziabile dalle parti fuori dai limiti edittali previsti dal legislatore. Ciò significa che la misura della revoca non può essere sostituita con la sospensione, visto che la legge non lo prevede (Consiglio di Stato, 4136/2019).

È auspicabile un intervento che consenta al prefetto, se la messa alla prova ha esito positivo, di irrogare la sospensione della patente, invece della revoca obbligatoria, nei casi di incidenti senza feriti anche se causati dal conducente sotto effetto di droghe o in stato di intossicazione acuta da alcol, considerate le circostanze concrete del caso e la condotta riparativa successiva al reato.

2023 Funzioni Locali DIRIGENTE

UILFPL

ASSICURAZIONE

Gratuita associato UIL FPL

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

100% protetto 100% assicurato

La nostra polizza assicurativa UNIPOL comprende:

- **RC Colpa Grave per i Dirigenti:**
  - massimale di 700 mila euro per singolo tesserato;
- **Copertura** Materiale e Patrimoniale;
- **Retroattività** 5 anni
- **Compresa** Attività Professionale "Intramoenia";
- **Ultrattività** 10 anni;
- **Tutela Legale** Sanzioni amministrative e contenziosi, compresa retroattività. Massimale € 1.500;
- **Nessuna** Franchigia.

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

Sosta con disco orario (sosta limitata)

Quesito

Segnale Parcheggio e pannello integrativo con limitazione di sosta max 1 ora, fascia 07:00-13 / 14:00-19.

In base all'orientamento della Giurisprudenza sulla definizione di periodo, se l'accertamento avviene alle ore 12:00, e il disco orario esposto riporta ore 16:00, la sanzione dovrà essere (se scontata entro 5 gg) pari a € 18,20 per 2 periodi, totale 36,40? Art. 7 c1 a) e 15 Cds? Oppure ex art. 157 come se il disco non fosse stato esposto?

Ascolta questo articolo Stampa

Risposta

Come affermato dalla giurisprudenza di legittimità (cfr, Cass, sez. II civ., sent. 2 settembre 2008, n. 22036 e Cass., sez IV civ., sent. 9 gennaio 2012, n. 30), l'articolo 157 del Codice della Strada disciplina due distinte ipotesi: la prima è quella della sosta limitata, permessa per un tempo circoscritto, nel qual caso è fatto obbligo ai conducenti di segnalare in modo chiaramente visibile l'orario di inizio del parcheggio, vale a dire mediante l'esposizione del c.d. disco-orario.

Ebbene, secondo la Corte di Cassazione il mancato utilizzo del disco orario o la mancata attivazione del parchimetro è sanzionata in base all'art. 157 C.d.S., comma 8 C.D.S.

Ciò detto, le ipotesi più frequenti di violazioni in tema di sosta limitata sono così trattate: ART. 7, Comma 14 Sosta oltre i … MINUTI INDICATI DAL DISPOSITIVO DI CONTROLLO OGNI PERIODO DI PROTRAZIONE -30% € 18,20

ART. 7, COMMA 14

SOSTA IN ZONA DISCO CON ERRONEA ESPOSIZIONE DEL DISCO ORARIO

OGNI PERIODO DI PROTRAZIONE - INDICARE L'ORA DEL DISCO -30% € 18,20

ART. 7, COMMA 14 P.M.R. € 26,00

SOSTA IN ZONA DISCO CON MANOMISSIONE DEL DISCO ORARIO E PROTRAZIONE OGNI PERIODO DI PROTRAZIONE -30% € 18,20

ART. 7, COMMA 14 P.M.R. € 26,00

SOSTA CON DISCO ORARIO POSTICIPATO RISPETTO ALL'ARRIVO (ORA INDICATA DAL DISCO ORARIO) OGNI PERIODO DI PROTRAZIONE -30% € 18,20

ART. 157, COMMA 8

SOSTA IN ZONA DISCO SENZA SEGNALARE IN MODO VISIBILE L'ORARIO D'INIZIO

Per la fattispecie esposta nel quesito, un diverso orientamento rispetto a quello prospettato, valorizza l'art.7 nell'ipotesi in cui il disco orario sia stato dimenticato sul cruscotto, sanzionando la condotta alla stregua dell'orario non esposto.

In conclusione, per l'applicazione della normativa di settore, si tratta di cercare di capire, dalla situazione concreta in cui l'operatore di polizia si trovi ad operare (quindi, dal punto di vista operativo e di contesto), se sia più credibile l'ipotesi che il disco orario sia stato dimenticato sul cruscotto (art. 157) e, quindi, come se non sia stato esposto l'orario di inizio della sosta, ovvero se l'utente della strada abbia volutamente (e furbescamente) indicato un orario posticipato di inizio della sosta limitata (art. 7).

I proventi sanzionatori dalla violazione alle norme del Codice della strada a quelli della prevenzione dell'inquinamento acustico

Il vincolo di destinazione dei proventi stradali e il termine per la rendicontazione

Considerato che entro il 31 maggio i comuni e le province sono chiamati a rendicontare al MIMS la gestione dei proventi sanzionatori stradali (termine peraltro confermato dalla Circolare DAIT n. 25/2023 del 3 marzo scorso), al fine di consentire alle strutture ministeriali di controllare la correttezza con la quale vengono rispettati i vincoli di destinazione previsti dagli articoli 142 e 208 del Codice della strada, riemerge alla memoria del personale di polizia locale che, quello del codice della strada qui sopra rammentato, non è l'unico vincolo di destinazione gravante sulle entrate sanzionatorie di matrice amministrativa gravitanti nella competenza dei comuni.

Gli altri vincoli di destinazione reali sulle sanzioni amministrative

Tra gli ulteriori vincoli di destinazioni reali vanno evidenziati quelli previsti dal D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (T.U. Ambiente), all'art. 263, comma 2-bis, secondo il quale:

"Il 50 per cento delle somme derivanti dai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie irrogate ai sensi dell'articolo 255, comma 1-bis (Abbandono di rifiuti), è versato all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnato ad un apposito Fondo istituito presso lo stato di previsione del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare e destinato alle attività di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 232-bis.

Il restante 50 per cento dei suddetti proventi è destinato ai comuni nel cui territorio sono state accertate le relative violazioni ed è destinato alle attività di cui al comma 1 dell'articolo 232-bis, ad apposite campagne di informazione da parte degli stessi comuni, volte a sensibilizzare i consumatori sulle conseguenze nocive per l'ambiente derivanti dall'abbandono dei mozziconi dei prodotti da fumo e dei rifiuti di piccolissime dimensioni di cui all'articolo 232-ter, nonché alla pulizia del sistema fognario urbano. Con provvedimento del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono stabilite le modalità attuative del presente comma".

Per conseguenza, il predetto vincolo di destinazione impegna il bilancio (anche in fase previsionale) ed impone una gestione annuale di accertamento e di impegno, in vista delle relative liquidazioni parziali, co annesso obbligo di rendicontazione.

Oltre ai vincoli sopra descritti, ve ne sono altri.

Le sanzioni di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 447/1995 (Legge quadro sull'inquinamento acustico).

Il testo dei primi 3 commi, dell'articolo 10, della norma rubricata alla voce "Sanzioni amministrative:"

"1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 650 del codice penale, chiunque non ottempera al provvedimento legittimamente adottato dall'autorità competente ai sensi dell'articolo 9, è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da 2.000 euro a 20.000 euro.

2. Chiunque, nell'esercizio o nell'impiego di una sorgente fissa o mobile di emissioni sonore, supera i valori limite di cui all'articolo 2, comma 1, fissati ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera a), è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da 1.000 euro a 10.000 euro.

3. La violazione dei regolamenti di esecuzione di cui all'articolo 11 e delle disposizioni dettate in applicazione della presente legge dallo Stato, dalle regioni, dalle province e dai comuni, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da 500 euro a 20.000 euro".

Le sanzioni in parola, ove contestate, sono estinguibili mediante pagamento in misura ridotta di cui all'art.16 della L. 689/1981, ma occorre tener presente che - grazie ad un innesto normativo postumo - esiste oggi uno speciale regime di destinazione dei predetti proventi sanzionatori che - per quanto di interesse dei Comuni - si attesta nei commi 4 e 4 bis dell'articolo 10 qui in commento:

"4. Il 70 per cento delle somme derivanti dall'applicazione delle sanzioni amministrative di cui ai commi 1, 2 e 3, versate all'entrata del bilancio dello Stato, è riassegnato per essere devoluto, con decreto del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, ai comuni per il finanziamento dei piani di risanamento di cui all'articolo 7 e alle agenzie per la protezione ambientale competenti per territorio per l'attuazione dei controlli di competenza.

4-bis. La rendicontazione giustificativa delle modalità di utilizzo delle somme di cui al comma 4, è trasmessa dal comune alla regione entro il 31 marzo di ogni anno, corredata di una apposita relazione.

Il D.Lgs. 17 febbraio 2017, n. 42, recante "Disposizioni in materia di armonizzazione della normativa nazionale in materia di inquinamento acustico" ha quindi ristrutturato la norma in parola, rendendola quella che abbiamo qui sopra letto.

come vanno gestiti questi proventi?

Diverse sono le ipotesi che si possono formulare:

A) Sanzioni irrogate dal Comune - Per tutte le sanzioni amministrative di cui ai primi 3 commi dell'articolo 10 del D.Lgs. 447/1995, possiamo sostenere che sussista la competenza del comune ad accertare le violazioni (quindi: "polizia locale") e ad irrogare le sanzioni (ufficio comunale competente), incamerando anche i relativi proventi. Tale soluzione si argomenta alla luce delle previsioni dell'articolo 14, comma 2 del D.Lgs. 447/1995, secondo cui "il comune esercita le funzioni amministrative relative al controllo sull'osservanza:

a) delle prescrizioni attinenti il contenimento dell'inquinamento acustico prodotto dal traffico veicolare e dalle sorgenti fisse;

b) della disciplina stabilita all'articolo 8, comma 6, relativamente al rumore prodotto dall'uso di macchine rumorose e da attività svolte all'aperto;

c) della disciplina e delle prescrizioni tecniche relative all'attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 6;

d) della corrispondenza alla normativa vigente dei contenuti della documentazione fornita ai sensi dell'articolo 8, comma 5;

d-bis) dei regolamenti di esecuzione di cui all'articolo 11 e delle disposizioni statali e regionali dettate in applicazione della presente legge".

A questo punto, il **vincolo di destinazione** dei proventi tratteggiato sopra **potrebbe essere così gestito:** annualmente si verifica l'incasso realizzato sul versante delle sanzioni qui in esame, tanto in ragione del pagamento in misura ridotta, quanto in ragione delle ingiunzioni.

Di questa somma dovrebbe essere effettuato riversamento (con correlati atti di natura contabile, che devono anche avere un adeguata previsione in bilancio) del 70% al Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, rispettandosi così le previsioni del comma 4 dell'articolo 10 in parola.

A sua volta, poi, il Ministero potrebbe riversare ai comuni che abbiano in esecuzione o programma i piani di risanamento acustico l'importo del caso.

Resta inteso che il 30% delle somme incassate dai comuni resterebbe al bilancio dell'Ente.

B) Sanzioni irrogate dalla Provincia - Per tutte le sanzioni amministrative di cui ai primi 3 commi dell'articolo 10 del D.Lgs. 447/1995, sarebbe possibile ritenere che - ferma restando anche la competenza del comune mediante la sua "polizia locale" ad accertare le violazioni - la competenza ad irrogare le sanzioni ed i relativi proventi debbano restare affare riservato delle province. Tale soluzione si argomenta alla luce delle previsioni dell'articolo 5, comma 1 del D.Lgs. 447/1995, secondo cui "sono di competenza delle province: a) le funzioni amministrative in materia di inquinamento acustico previste dalla L. 8 giugno 1990, n. 142".

Patrocinando tale soluzione, il vincolo di destinazione dei proventi potrebbe essere così gestito: annualmente si verifica l'incasso realizzato sul versante delle sanzioni , tanto in ragione del pagamento in misura ridotta, quanto in ragione delle ingiunzioni da parte dell'Amministrazione provinciale, ab initio, destinataria dei proventi.

Di questa somma la provincia dovrebbe effettuare il riversamento del 70% al Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, rispettandosi così le previsioni del comma 4 dell'articolo 10 in parola.

A sua volta, poi, il Ministero potrebbe riversare ai comuni che abbiano in esecuzione o programma i piani di risanamento acustico l'importo del caso.

Resta inteso, in questo caso, che il 30% delle somme incassate dalla provincia resterebbe al bilancio dell'Ente.

C) Sanzioni irrogate dal Ministero - Per tutte le sanzioni amministrative di cui ai primi 3 commi dell'articolo 10 del D.Lgs. 447/1995, è lecito ritenere che sussiste anche la competenza del comune e della provincia ad accertare le violazioni attraverso i rispettivi corpi di polizia locale, riservandosi al Ministero sia la prerogativa di irrogazione delle sanzioni che la piena titolarità ad incassare tutti i proventi, in qualunque fase versati.

Patrocinando tale soluzione, il vincolo di destinazione dei proventi potrebbe essere così gestito: annualmente il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, destinatario dell'intero volume delle sanzioni, si organizza per riversare ai comuni che abbiano in esecuzione o programma i piani di risanamento acustico l'importo del caso.

Resta inteso, in questo caso, che il 30% delle somme incassate dallo Stato, resta sul suo bilancio senza vincolo di destinazione.

Di queste tre soluzioni, tutte astrattamente percorribili, possiamo affermare che nessuna è stata chiaramente prescelta dal Ministero.

Con la Circolare del 14 febbraio 2019 il Ministero dell'Ambiente lascia presumere la percorribilità dell'opzione di cui alla predetta lettera C) che vorrebbe vedere interamente versati sul capitolo dello Stato l'intero importo delle sanzioni qui in esame.

Da qui, una volta che si indica come destinatario del provento il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica appare logico che, ai sensi dell'articolo 17 della L. 689/1981, i comuni e le province, rimettano rapporto a tale Ministero che dovrà anche adottare i provvedimenti di cui all'articolo 18 della Legge 689/1981 (Ordinanza-ingiunzione).

Ribadito che, quanto preconizzato si muove sulla premessa che non ci siano leggi regionali che dispongano diversamente, si ritiene che - aderendo all'impostazione promossa dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica - non ci sia rendicontazione da fare da parte di comuni e province, perché non c'è incasso che abbia causale nell'articolo 10 del D.Lgs. n. 447/1995.

CONTROLLI POLIZIA LOCALE PER L'ACCERTAMENTO DELLA RESIDENZA: CASS. CIV., I, 30/03/23, N° 8982

Quesito: Nel caso un cittadino richieda la residenza e sia assente in alcuni peridi della giornata per motivi di lavoro è possibile che l'accertamento demandato alla P.L. avvenga sulla base di appuntamento ?

Risposta: L'art. 43 "Domicilio e residenza" del Codice Civile dispone: "Il domicilio di una persona è nel luogo in cui essa ha stabilito la sede principale dei suoi affari e interessi.

La residenza è nel luogo in cui la persona ha la dimora abituale".

L'art 19 "Accertamenti richiesti dall'ufficiale di anagrafe" del D.P.R. 30/05/8989 N° 223 "Approvazione del nuovo regolamento anagrafico della popolazione residente" prevede che: "1. Gli uffici di cui all'art. 4, comma terzo, della legge 24 dicembre 1954, n. 1228, sono tenuti a fornire all'ufficiale di anagrafe le notizie da esso richieste per la regolare tenuta dell'anagrafe della popolazione residente.

2. L'ufficiale di anagrafe è tenuto a verificare la sussistenza del requisito della dimora abituale di chi richiede l'iscrizione o la mutazione anagrafica.

Gli accertamenti devono essere svolti a mezzo degli appartenenti ai corpi di polizia municipale o di altro personale comunale che sia stato formalmente autorizzato, utilizzando un modello conforme all'apposito esemplare predisposto dall'Istituto nazionale di statistica.

3. Ove nel corso degli accertamenti emergano discordanze con la dichiarazione resa, l'ufficiale di anagrafe segnala quanto è emerso alla competente autorità di pubblica sicurezza.".

Il caso è stato affrontato da CASS. CIV., I, 30/03/23 N° 8982 la quale, dopo aver indicato che "…la residenza di una persona, stando all'art. 43 c.c., è determinata dall'abituale e volontaria dimora in un determinato luogo, che si caratterizza per l'elemento oggettivo della permanenza e per l'elemento soggettivo dell'intenzione di abitarvi stabilmente, rivelata dalle consuetudini di vita e dallo svolgimento delle normali relazioni sociali;…"

evidenziando "…che tali considerazioni assumono una valenza ancor più pregnante nell'epoca attuale che è caratterizzata da una pluralità di centri di interesse personali, da una più agevole e rapida possibilità di spostamento da una località all'altra e da nuove e alternative modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;…"

ha affermato che

"…- tuttavia, la verifica dell'effettività della residenza dichiarata – ossia l'accertamento che un soggetto abbia realmente stabilito la propria dimora abituale in una determinata località e che non vi si rechi solo nei periodi dell'anno in cui il soggiorno si caratterizzi come più conveniente, ma vi torni abitualmente, in modo sistematico, una volta assolti gli impegni lavorativi o di studio – impone il ricorso a controlli che, se da un lato, devono essere svolti in modo non incompatibile con l'esigenza di ogni cittadino di poter attendere quotidianamente alle proprie occupazioni , dall'altro, non necessariamente richiedono che siano previamente concordati con l'interessato, in quanto, diversamente, si vanificherebbe la ratio della norma;

"…affinchè siano contemperate, da un lato, l'esigenza del Comune di poter svolgere i propri controlli nel modo più idoneo, e anche a prevenire ogni possibile abuso, e, dall'altro, quella del cittadino di poter attendere serenamente alle proprie occupazioni nei termini sopra illustrati, vi deve essere una leale collaborazione tra i due soggetti, caratterizzata dall'onere del richiedente la residenza di indicare, fornendone adeguata motivazione, i momenti in cui sarà certa la sua assenza dalla propria abitazione, in modo tale da consentire al Comune di programmare i propri controlli "a sorpresa" in quelli residui;

– da ciò consegue che non è plausibile la tesi secondo cui l'unica modalità con cui il Comune può esercitare il proprio potere di controllo del requisito della residenza sia quella del previo accordo con il richiedente in ordine al momento di esecuzione dell'accesso;…".

Quindi possibilità da parte del cittadino di indicare i periodi temporali di assenza certa, ma impossibilità di concordare appuntamento preciso per i necessari controlli che potranno avvenire a sorpresa nei periodi temporali diversi da quelli sopra indicati.

Polizia giudiziaria: differenze tra il procedimento penale ordinario e quello dinanzi al Giudice di pace

Nel modello ordinario del processo, dopo che la Polizia Giudiziaria ha svolto le opportune indagini, è il pubblico ministero ad assumere la direzione delle stesse e a scegliere la Polizia Giudiziaria per il compimento di specifici atti.

Nel procedimento davanti al Giudice di pace, è invece la Polizia Giudiziaria che, nello svolgimento delle sue investigazioni, si rivolge al pubblico ministero per essere autorizzata al compimento di un atto che ritiene necessario.

Il rovesciamento del rapporto tra pubblico ministero e Polizia Giudiziaria dipende essenzialmente da due fattori:

1. dalla durata dell'attività di indagine a iniziativa affidata alla Polizia Giudiziaria
2. dalla possibilità, per questa, di giovarsi dell'innovativo istituto dell'autorizzazione.

In via generale, la Polizia Giudiziaria può, per quattro mesi, svolgere autonoma attività di indagine senza alcun obbligo di riferirne al pubblico ministero.

In questo periodo, la Polizia Giudiziaria non ha poteri investigativi nuovi e diversi
da quelli che le spettano nel modello ordinario.

L'autorizzazione del pubblico ministero è prevista (art. 13, d.lgs. 28 agosto 2000, n. 274) quando la Polizia Giudiziaria intende procedere:

a perquisizioni e sequestri anche fuori dei casi in cui la Polizia Giudiziaria può procedervi a iniziativa autonoma (perché sussiste urgenza: artt. 352 e 354 c.p.p.);

a interrogatori o confronti con l'indagato (artt. 65, 364, 374 c.p.p.); ad accertamenti
tecnici irripetibili (art. 360 c.p.p.).

L'art. 13 d.lgs. n. 274/2000 nulla dice circa la possibilità, per la P.G., di compiere previa autorizzazione gli atti che, nel modello ordinario del processo, le è vietato compiere a iniziativa o su delega.

Ci si riferisce, ad esempio, ad atti come le ispezioni personali, le intercettazioni telefoniche, le perquisizioni negli uffici dei difensori, i sequestri di corrispondenza.

Deve ritenersi che, in questi casi, il compimento dell'atto continui a spettare al pubblico ministero.

Di conseguenza, quando la Polizia Giudiziaria ritiene utile alla prosecuzione delle indagini il compimento dell'atto stesso, deve trasmettere anticipatamente la relazione conclusiva delle indagini al pubblico ministero perché, se vuole, intervenga personalmente.

Anche nel procedimento davanti al Giudice di pace la Polizia Giudiziaria può svolgere, oltre che l'attività a iniziativa autonoma di cui si è detto sin qui, anche attività guidata, parallela e delegata: vale a dire quasi tutto il complesso delle attività di indagine a essa assegnato nel modello ordinario di processo.

Può ricordarsi ad esempio, che, nel procedimento davanti al Giudice di pace:

a. il pubblico ministero può prendere di propria iniziativa notizia del reato e disporre le successive indagini anche impartendo direttive alla Polizia Giudiziaria (art. 12);

b. nelle ipotesi in cui la Polizia Giudiziaria gli richiede l'autorizzazione al compimento di atti, il pubblico ministero può decidere di assumere personalmente la direzione delle indagini o di svolgere personalmente gli atti per i quali gli è stata richiesta l'autorizzazione (art. 13);

c. anche dopo aver ricevuto la relazione conclusiva, il pubblico ministero può svolgere ulteriori indagini sia personalmente sia impartendo direttive alla Polizia Giudiziaria sia, infine, delegando a questa specifici atti (art. 15, comma 2).

Nel procedimento davanti al Giudice di pace anche il ruolo della Polizia Giudiziaria è, infatti, un ruolo di "pacificazione", riscontrabile nell'art. 1 del TULPS quando l'autorità di pubblica sicurezza provvede alla "bonaria composizione" dei privati dissidi.

Collocazione (abusiva) di distributori di alimenti e bevande

Quesito: Come si deve procedere in caso di collocazione (abusiva), protratta da più di 10 anni, di distributori automatici di alimenti e bevande presso una sede comunale, in assenza di alcun contratto di concessione e senza alcun versamento dei canoni, ma solamente per effetto di un accordo tacito mai formalizzato? Ordinanza dirigenziale di sgombero e ingiunzione di pagamento dei canoni non riscossi comprensivi degli interessi? In quest'ultimo caso come si dovrebbe procedere in assenza di una data precisa di occupazione?

Risposta : Si concorda sulla necessità di dover procedere alla rimozione dei distributori automatici dai locali della sede comunale attraverso l'adozione di un provvedimento dirigenziale.

In quanto al pagamento dei canoni si consiglia di trovare una soluzione a sanatoria, sentito il Segretario comunale e il Dirigente/Responsabile della Ragioneria, al fine di poter prevenire una possibile azione per danno erariale.

Utilizzando lo strumento della transazione si potrebbe determinare il dovuto in percentuale avendo come riferimento il volume di affari annuo conseguito dai suddetti distributori automatici.

Per quanto riguarda l'aspetto commerciale, si dovrebbe accertare se la ditta che ha installato i distributori automatici ha a suo tempo presentato al SUAP del Comune la prevista SCIA per l'inizio dell'attività.

In caso negativo la stessa ditta dovrà essere sanzionata per attività senza autorizzazione, ai sensi della legge 287/91.

Norme concernenti i dispositivi supplementari di aderenza per gli pneumatici degli autoveicoli

Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha emanato il decreto 23.02.2023 pubblicato sulla G.U. del 16.03.2023 inerente i dispositivi supplementari di aderenza per gli pneumatici degli autoveicoli di categoria M1, N1, O1 e O2». (23A01599) .

Tale disposizione si è resa necessaria per adeguare le prescrizioni del decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti del 10 maggio 2011, al progresso ed all'evoluzione della tecnica rappresentati dalla norma UNI EN 16662-1:2020;

La valutazione di conformità alla norma e' effettuata da un organismo di certificazione accreditato in base al regolamento (CE) 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 luglio 2008, ed è attestata dalla apposizione della marcatura di conformità, da parte del fabbricante».

Il fabbricante deve garantire che i prodotti immessi sul mercato siano conformi ai requisiti previsti mediante l'adozione di un sistema di controllo della produzione secondo la norma UNI/TS 11899».

I dispositivi supplementari di aderenza legalmente fabbricati e commercializzati possono essere immessi in commercio ed utilizzati se garantiscono, anche attraverso adeguati mezzi di attestazione, un livello di sicurezza nella circolazione stradale, di affidabilità e di informazione dell'utilizzatore .

La predetta equivalenza è comprovata dalla presenza di un marchio attestante la conformità alla norma di unificazione nazionale, di trasposizione della norma EN 16662-1:2020, adottata dallo Stato di fabbricazione».

L'equivalenza dei livelli di sicurezza, affidabilità ed informazione per l'utilizzatore, garantiti dai dispositivi è valutata dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti applicando le procedure previste dal regolamento (UE) n. 2019/515 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 marzo 2019». Sino al 31 dicembre 2024, in alternativa alle prescrizioni introdotte dal presente decreto, possono continuare ad essere posti in commercio i dispositivi supplementari di aderenza conformi al decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti 10 maggio 2011.

2023 Funzioni Locali
AGENTE POLIZIA LOCALE

UILFPL

ASSICURAZIONE
Gratuita associato UIL FPL

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

100% protetto 100% assicurato

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 "Intramoenia";
- **Ultrattività** 10 anni;
- **Tutela Legale** Sanzioni amministrative e contenziosi, compresa retroattività. Massimale € 1.500;
- **Nessuna** Franchigia.

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.uilfpl.it (sezione assicurazione)
Tel. **06 865051** - **assicurazioni@uilfpl.it**

Identificazione dell'indagato extracomunitario munito di documenti di identità o di riconoscimento

Domanda: L'articolo 349, comma 2, codice di procedura penale prevede l'obbligo di fotosegnalamento, oltre i diversi casi, anche per un cittadino extra-UE che commette un reato.

Poiché non è complicato imbattersi su strada, nella circostanza suddetta, chiedevo se la disposizione è così stringente, anche per persone extra-UE in possesso di regolare permesso di soggiorno.

Risposta: Con la legge 27 settembre 2021, n. 134, è stata data delega al Governo in materia di efficienza del processo penale nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari.

Inoltre, sono state apportate modifiche al codice penale e al codice di procedura penale.

Dette modifiche sono entrate in vigore il 19 ottobre 2021.

La modifica dell'articolo 349 del codice di procedura penale, per quanto concerne l'identificazione della persona nei cui confronti sono svolte le indagini, ha avuto un notevole impatto operativo.

Il comma 2 della citata norma, dispone che i rilievi dattiloscopici, fotografici e antropometrici nonché gli altri eventuali accertamenti devono essere sempre eseguiti quando si procede nei confronti di un apolide, di una persona della quale è ignota la cittadinanza, di un cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea ovvero di un cittadino di uno Stato membro dell'Unione europea privo del codice fiscale o che è attualmente, o è stato in passato, titolare anche della cittadinanza di uno Stato non appartenente all'Unione europea.

Eseguiti detti accertamenti, la polizia giudiziaria deve trasmettere al pubblico ministero copia del cartellino fotodattiloscopico e comunicare il codice univoco identificativo della persona nei cui confronti sono svolte le indagini.

Tale nuova procedura si coordina poi con altre modifiche del codice di procedura penale e delle relative norme di attuazione, che prevedono l'inserimento del CUI e l'acquisizione del cartellino foto dattiloscopico e questo è lo scopo della nuova disposizione da osservare in sede di identificazione dell'indagato, ancorché munito di documenti di identificazione.

La nuova disposizione non lascia alternative, per cui laddove si debba procedere all'identificazione della persona sottoposta alle indagini, anche in caso di reati contravvenzionali previsti dal codice della strada, si dovranno seguire le disposizioni del novellato comma 2 dell'articolo 349 del codice penale.

Se poi non avete la possibilità di fotosegnalare la persona e in Questura non vi è la disponibilità del personale addetto all'identificazione mediante rilievi fotodattiloscopici si ritiene necessario avvisare il magistrato di turno, in quanto il trattenimento prolungato è previsto solo nel caso del comma 4 dell'articolo 349 e non anche nell'ordinaria identificazione di una persona munita di documenti idonei all'identificazione, di cui non si dubiti circa la loro originalità.

In questo caso, salva diversa determinazione della procura locale, si ritiene che sia più corretto invitare la persona ai sensi dell'articolo 650 del codice penale a presentarsi al Comando per le procedure di identificazione in un orario concordato con la Questura.

Ovviamente, se la persona non si presenta si procederà per entrambi i reati senza avere a disposizione il CUI e il cartellino, salvo rintracciarla per poi procedere all'accompagnamento finalizzato al fotosegnalamento.

Competenza per le ordinanze necessarie allo svolgimento delle competizioni sportive su strada

Quesito: Si chiede parere circa l'emissione dell'ordinanza del Sindaco nel caso di competizioni sportive. In particolare, si fa riferimento alla circolare del Ministero dell'Interno prot. 300/A/6989/20/116/1/1 registrata il 29/09/2020 con la quale le Autorità preposte per l'emissione dell'ordinanza della sospensione temporanea della circolazione sarebbero il Prefetto fuori del centro abitato ed il Sindaco all'interno del centro abitato.

Risposta: Per l'emissione delle ordinanze di regolamentazione della circolazione, anche in presenza di necessità temporanee legate allo svolgimento delle competizioni su strada dipende quale tipo di ordinanza deve essere adottata, senza che abbia un particolare rilievo che sia necessaria per lo svolgimento di una competizione autorizzata.

Pertanto, fermo restando la competenza ordinaria all'interno del centro abitato sulle strade di proprietà comunale, comprese quelle di altri enti che attraversano i centri abitati con popolazione residente in numero superiore a 10.000 abitanti, per i tratti di strade non comunali che attraversano centri abitati, i provvedimenti indicati nell'articolo 6, commi 1 e 2, sono di competenza del prefetto e quelli indicati nello stesso articolo, comma 4, lettera a), sono di competenza dell'ente proprietario della strada.

Rientrano, quindi, tra i provvedimenti del comma 4, lettera a) per le strade non comunali all'interno dei centri abitati, quelli che dispongono per il tempo strettamente necessario, la sospensione della circolazione per motivi di incolumità pubblica ovvero per urgenti e improrogabili motivi attinenti alla tutela del patrimonio stradale o ad esigenze di carattere tecnico; nel medesimo contesto stradale, invece, sono di sono di competenza del comune previo parere dell'ente proprietario della strada i provvedimenti del comma 4, lettere b), c), d), e) ed f) dell'articolo 6, all'interno del centro abitato anche se la strada non è comunale.

Si tratta, quindi, in tale ultimo caso, dei provvedimenti necessari per stabilire obblighi, divieti e limitazioni di carattere temporaneo o permanente per ciascuna strada o tratto di essa, o per determinate categorie di utenti, in relazione alle esigenze della circolazione o alle caratteristiche strutturali delle strade e altri tipi di provvedimenti, ossia: c) riservare corsie, anche protette, a determinate categorie di veicoli o a veicoli destinati a determinati usi; d) vietare o limitare o subordinare al pagamento di una somma il parcheggio o la sosta dei veicoli; e) prescrivere che i veicoli siano muniti ovvero abbiano a bordo mezzi antisdrucciolevoli o pneumatici invernali idonei alla marcia su neve o su ghiaccio; f) vietare temporaneamente la sosta su strade o tratti di strade per esigenze di carattere tecnico o di pulizia, rendendo noto tale divieto con i prescritti segnali non meno diquarantotto ore prima, ed eventualmente con altri mezzi appropriati.

ZERO MORTI SUL LAVORO

Pareri ARAN

1- Parere CSAN117

Domanda: Per maturare il requisito di esperienza previsto per l'accesso all'Area di elevata qualificazione nell'allegato A al CCNL del 2/11/2022 è sufficiente aver lavorato in uno dei profili dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari oppure è necessario anche aver avuto, nell'ambito di tale Area e di uno dei profili ivi previsti, la titolarità di incarichi di media o elevata complessità?

Risposta: L'allegato A al CCNL 2019.2021 stabilisce per l'accesso all'area del personale di elevata qualificazione il seguente requisito: "laurea magistrale o specialistica accompagnata da un periodo di almeno tre anni di esperienza maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato, nel profilo di appartenenza nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, o precedenti categorie D o livello economico DS, con incarichi di funzione di media o elevata complessità (di tipo organizzativo o professionale di cui al presente CCNL, di organizzazione o professionale di cui al CCNL 21.5.2018 di valore superiore a 3.227,85 euro) presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 nonché, nel medesimo o corrispondente area, profilo e tipologia di incarico, presso altre amministrazioni di comparti diversi o in incarichi di responsabilità o posizioni equivalenti nel settore privato, sia di tipo gestionale che professionale".

Si deduce che:

- non è sufficiente aver maturato l'esperienza almeno triennale in profili dell'Area dei Professionisti della salute o dei Funzionari (o nelle corrispondete categorie D o Ds), ma è necessario anche aver rivestito, nell'ambito di tale Area e dei relativi profili, incarichi di funzione di media o elevata complessità;
- l'esperienza deve essere maturata, oltreché in aziende o enti del comparto, anche presso amministrazioni di comparti diversi o nel settore privati; in tali ultimi due casi, essa deve essere maturata in corrispondenti aree ed incarichi di responsabilità o posizioni, di tipo gestionale o professionale.

2- Parere CSAN115

Domanda: Come avviene la trasposizione nel nuovo sistema degli incarichi di cui al titolo III del CCNL 2/11/2022 nei confronti del personale percettore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità, non titolare di alcun incarico di funzione?

Risposta: Il personale in questione continuerà a percepire l'indennità di coordinamento, ad esaurimento, di cui all'art. 21, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018, a cui si aggiunge, a decorrere dall'1.1.2023, l'indennità di funzione per l'incarico di complessità base che, dalla medesima data, assorbe l'indennità di qualificazione professionale.

3- Parere CSAN114

Domanda: Gli incarichi di coordinamento conferiti al personale inquadrato nella ex categoria D e DS in essere all'entrata in vigore del previgente CCNL 21.5.2018 e in regime di prorogatio fino al completamento dell'istituzione e assegnazione degli incarichi di funzione ai sensi dell'art. 22 del medesimo CCNL vigente al 31.12.2022, sono trasposti nel nuovo sistema degli incarichi e in che modo?

Risposta: Preliminarmente va evidenziato che il CCNL 21.5.2018 aveva previsto con l'articolo 22 un periodo transitorio nel quale gli incarichi di posizione organizzativa e coordinamento attribuiti alla data di sottoscrizione di tale CCNL, restavano in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione degli incarichi di funzione. Processo che alla data di entrata in vigore del CCNL 2.11.2022 avrebbe dovuto essere completato data la natura temporanea del regime di prorogatio, giustificata dalla condizione che l'Azienda o Ente avesse attivato dalla data di entrata in vigore del CCNL 21.5.2018 il processo di istituzione ed assegnazione dei nuovi incarichi di funzione.

Tuttavia, nel caso di residui casi di incarichi di coordinamento ancora in essere, si ritiene comunque applicabile alla data dell'1.1.2023:

- l'art. 36 del CCNL per quanto concerne la tipologia, oggetto del presente quesito, individuando quale destinazione gli incarichi di funzione organizzativa;
- l'art. 99, commi 6, 7 e 8 per quanto attiene la procedura relativa all'aspetto economico.

Assegno unico e aiuti alle famiglie per gli anziani non autosufficienti

Introduzione di una prestazione universale graduata per anziani non autosufficienti, riordino delle agevolazioni contributive e fiscali per il lavoro di cura, contrasto alla solitudine sociale e alla deprivazione relazionale.

Sono, questi, alcuni dei numerosi obiettivi che si prefigge di centrare la legge 33/2023 in vigore dallo scorso 31 marzo, intitolata «Deleghe al Governo in materia di politiche in favore delle persone anziane».

La legge, di nove articoli, fissa al 31 gennaio 2024 il termine per adottare una serie di decreti attuativi che definiranno l'ampio perimetro normativo interessato dalla riforma e avranno a oggetto l'invecchiamento attivo (articolo 3), l'assistenza sociale, sanitaria e sociosanitaria per le persone non autosufficienti (articolo 4) e le politiche per la sostenibilità economica e la flessibilità dei servizi di cura e assistenza a lungo termine (articolo 5).

Uno dei provvedimenti più significativi riguarda il già ribattezzato assegno universale per gli anziani non autosufficienti: oltre 2,8 milioni secondo il Censis, pari al 20% degli anziani e all'81% dei non autosufficienti.

Per loro l'articolo 5 prevede una prestazione non legata al reddito, erogata in base allo specifico bisogno assistenziale, a scelta del beneficiario, sotto forma di denaro o di servizi.

Nella relazione tecnica si precisa che la misura, opzionale, sarà inizialmente destinata solo agli 1,4 milioni di anziani non autosufficienti già percettori dell'indennità di accompagnamento, pari per il 2023 a 527,16 euro mensili, che verrà assorbita dalla nuova prestazione.

I presupposti sanitari per l'indennità di accompagnamento resteranno comunque immutati, mentre in base all'articolo 4 saranno destinati a cambiare in un'ottica di semplificazione e integrazione le procedure di accertamento e valutazione della non autosufficienza, favorendo su tutto il territorio nazionale la riunificazione dei procedimenti in capo a un solo soggetto, con contenimento dei costi e degli oneri amministrativi.

Un aspetto centrale della legge delega è la valutazione multidimensionale della persona anziana, costituita dalla presa in carico della stessa ai fini dell'accertamento dei suoi bisogni sanitari e socio assistenziali presso i Punti unici di accesso (Pua) per la definizione di un Piano assistenziale individualizzato (Pia).

La legge interviene anche sull'assistenza, partendo dal fatto che, dopo la perdita del lavoro, la non autosufficienza è la prima causa d'impoverimento delle famiglie .

Da ciò la previsione di una ricognizione e riordino delle agevolazioni contributive e fiscali anche mediante la rimodulazione delle aliquote e dei termini di durata delle agevolazioni stesse, per la regolarizzazione del lavoro di cura prestato da badanti al domicilio della persona non autosufficiente, tema spesso sotto i riflettori in questi mesi, nonché la previsione di percorsi formativi specifici per lo svolgimento di questa attività professionale.

Per migliorare le condizioni di vita dei caregiver familiari, infine, sono promossi interventi diretti alla certificazione delle competenze professionali acquisite durante l'esperienza maturata e forme di partecipazione nell'ambito della programmazione sociale, sociosanitaria e sanitaria a livello nazionale, regionale e locale.

Decreto Bollette e misure riguardanti la sanità. Nota della Segreteria Nazionale Uil Fpl

Il CDM ha approvato la bozza "Decreto Bollette", che contiene misure riguardanti la sanità.

Alcune pienamente soddisfacenti come l'abolizione del vincolo di esclusività per le professioni sanitarie, misura fortemente voluta da anni dalla Uil-Fpl e gli inasprimenti di pena per chi aggredisce gli operatori, con pene che prevedono la reclusione da 3 a 7 anni.

Sul fronte della dirigenza medica l'unico messaggio positivo è riservato di fatto ai soli Pronto Soccorso, con l'anticipo dell'indennità già prevista dalla legge di bilancio, mentre non vi è traccia di alcuna risorsa extracontrattuale per il CCNL 2019-2021.

Tanto meno l'annunciata stretta sui gettonisti.

Un decreto monco, attualmente senza alcun tipo di impegno economico che risulta ancora privo degli investimenti strutturali necessari per risollevare la sanità italiana.

Di seguito esplicitiamo gli articoli presenti nel DL licenziato dal Consiglio dei Ministri.

ART. 6 (Contributo statale per il superamento del tetto di spesa dei dispositivi medici) Si istituisce un fondo per l'anno 2023 di circa 1,1 miliardi al fine di fronteggiare il problema del "payback" per le imprese che forniscono dispositivi medici.

È previsto un risparmio per le stesse di circa 2,2 miliardi.

ART. 7(Iva su payback dispositivi medici) Le aziende produttrici di dispositivi medici possono portare in detrazione l'Iva dei versamenti effettuati ai fini dello sforamento dei tetti della spesa per i dispositivi medici.

ART. 8 (Disposizioni in materia di appalto, di reinternalizzazione dei servizi sanitari e di equità retributiva a parità di prestazioni lavorative, nonché di avvio di procedure selettive comprensive della valorizzazione dell'attività lavorativa già svolta) Esclusivamente nei servizi di emergenza-urgenza ospedalieri, per un periodo non superiore ai dodici mesi, le aziende del SSN per fronteggiare la carenza di organico del personale sanitario, potranno affidare a terzi i servizi medici ed infermieristici.

Ma solo in caso di necessità e urgenza ed in un'unica occasione e senza possibilità di proroga.

ART. 9 (Incremento della tariffa oraria delle prestazioni aggiuntive nei servizi di emergenzaurgenza) Per l'anno 2023 le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, per affrontare la carenza di personale medico presso i servizi di emergenza – urgenza ospedalieri e al fine di ridurre l'utilizzo delle esternalizzazioni, possono ricorrere alle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 115, comma 2, del Ccnl dell'Area sanità del 19 dicembre 2019, per le quali la tariffa oraria, in deroga alla contrattazione, può essere aumentata fino ad una cifra che al momento non è stata ancora esplicitata nella bozza. Inoltre viene anticipato al 1° giugno 2023, anziché al 1° giugno 2024 la copertura finanziaria per l'incremento del finanziamento per l'indennità di Pronto Soccorso.

ART. 10. (Misure per il personale dei servizi di emergenza-urgenza) Per i medici in formazione specialistica "specializzandi" fino al 31/12/2025, regolarmente iscritti a corsi di studi, su base volontaria e al di fuori dall'orario dedicato alla formazione, possono assumere incarichi libero-professionali, anche di collaborazione coordinata e continuativa, presso i servizi di emergenza-urgenza ospedalieri del servizio sanitario nazionale, per un massimo di 8 ore settimanali.

Per tali attività è corrisposto un compenso orario, pari a 40 euro lordi comprensivi di tutti gli oneri fiscali, previdenziali e di ogni altro onere eventualmente previsto a carico dell'azienda o dell'ente che ha conferito l'incarico.

Fino al 31 dicembre 2025, il personale medico, che alla data di pubblicazione del presente decreto, nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2013 ed il 30 giugno 2023, abbia maturato, presso i servizi di emergenza-urgenza del Servizio sanitario nazionale, almeno tre anni di servizio, anche non continuativo, con contratti a tempo determinato, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con contratti di convenzione o altre forme di lavoro flessibile, ovvero abbia svolto un documentato numero di ore di attività, equivalente ad almeno tre

anni di servizio del personale medico del Ssn a tempo pieno, anche non continuative, presso i predetti servizi, è ammesso a partecipare ai concorsi per l'accesso alla dirigenza medica del Ssn nella disciplina di Medicina e chirurgia d'accettazione e d'urgenza, ancorché non in possesso di alcun diploma di specializzazione. Inoltre fino al 31 dicembre 2025 il personale, dipendente e convenzionato, operante nei servizi di emergenza-urgenza degli enti del Servizio sanitario nazionale in possesso dei requisiti per il pensionamento anticipato Legge Fornero, può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time, fino al raggiungimento del limite di età (pensione di vecchiaia Legge Fornero) previa autorizzato dall'ente di appartenenza.

ART. 11 (Misure per gli operatori delle professioni sanitarie di cui all'articolo 1 della legge 1° febbraio 2006, n. 43) Agli operatori delle professioni sanitarie (infermieristiche, ostetrica, riabilitative, tecnico-sanitarie e della prevenzione) appartenenti al personale del comparto sanità, al di fuori dell'orario di servizio non si applicheranno le incompatibilità.

ART. 12 (Modifiche all'articolo 1, comma 548-bis, legge 30 dicembre 2018, n. 145) Per i medici in formazione specialistica viene qui cancellato il termine previsto del 31 dicembre 2025 per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato con orario a tempo parziale.

Il contratto non può avere durata superiore alla durata residua del corso di formazione specialistica.

ART. 13 (Disposizioni in materia di esercizio temporaneo di attività lavorativa in deroga al riconoscimento delle qualifiche professionali sanitarie conseguite all'estero) Fino al 31 dicembre 2025 è consentito l'esercizio temporaneo, nel territorio nazionale, dell'attività lavorativa presso strutture sanitarie o sociosanitarie pubbliche o private o private accreditate.

ART. 14 (Disposizioni in materia di contrasto agli episodi di violenza nei confronti del personale sanitario) Chi aggredisce un operatore sanitario va incontro ad una pena che prevede la reclusione da tre a sette anni.

Viene modificato l'articolo 583 del codice penale aggiungendo il seguente: "Se la persona offesa è esercente una professione sanitaria o sociosanitaria nell'esercizio o a causa delle funzioni o del servizio, nonché chiunque svolga attività ausiliarie di cura, assistenza sanitaria o soccorso, funzionali allo svolgimento di dette professioni, nell'esercizio o a causa di tali attività". Il Commissario Straordinario f.to Domenico Proietti

Prosecuzione del negoziato per il rinnovo del CCNL ANFFAS

Roma, 24 Aprile 2023

In data 21 Aprile 2023 sono proseguite le trattative relative al rinnovo del CCNL 20/22 tra ANFFAS le OO.SS Uil Fpl, Fp Cgil, Cisl Fp,

Il negoziato si è concentrato sulla definizione delle code contrattuali del precedente contratto, definendo gli istituti già discussi nell'ultimo incontro quali previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, linee guida sulla videosorveglianza e ad articolare quanto previsto in materia di congedi per le donne vittime di violenza.

Per quanto attiene il sistema classificatorio le parti hanno convenuto di rinviare ad altro incontro dedicato la discussione sul sistema di classificazione, mentre abbiamo proceduto a proporre un nuovo articolato legato al Cambio Gestione.

Abbiamo proseguito il confronto sull'art 61 legato al "servizio con obbligo di residenza nelle strutture" rispetto al quale chiediamo il superamento delle "notte passive".

Su questo punto Anffas procederà ad effettuare una ricognizione al fine di verificarne l'impatto generale in termini economici e normativi.

Abbiamo iniziato a confrontarci sull'art. 7 relativo alla contrattazione e sulla necessità di rendere esigibile il sistema di progressioni.

La trattativa proseguirà il giorno 26 Maggio e 22 Giugno 2023. La Segreteria Uil Fpl

profilo dell'operatore socio sanitario - incontro

Roma, 13 aprile 2023

In data 11 aprile 2023 si è svolto l'incontro presso la conferenza delle Regioni, tra le segreterie nazionali di Uil Fpl, Fp Cgil e Cisl FP , i tecnici della commissione salute ed un rappresentante del Ministero della Salute.

il Coordinatore della Commissione ha illustrato alle OO. SS. due ipotesi di lavoro.

La prima relativa alla revisione del profilo dell'operatore socio sanitario – di cui all'Accordo Stato Regione del 22 febbraio 2001.

La seconda relativa alla istituzione di una nuova figura di interesse sanitario destinata a sostituire l'OSS con formazione complementare, di cui all'accordo Stato Regioni del 16 gennaio 2003.

In sostanza, rispetto alle proposte migliorative avanzate dalle OO:SS. relativamente alla revisione e valorizzazione dell'Operatore socio-sanitario il tavolo tecnico, di fatto, ripropone l'attuale profilo di OSS cui all'Accordo del 2001.

La commissione ha inoltre illustrato l'intenzione di introdurre una nuova figura professionale alla quale assegnare, previa frequenza di uno specifico corso di formazione, il compito di fornire supporto agli infermieri, per rispondere, così viene dichiarato, ai crescenti bisogni di salute della popolazione. a cui affidare dunque attività maggiormente complesse e alla quale riconoscere, nel settore pubblico, un inquadramento contrattuale superiore – nell'area degli Assistenti - e un conseguente trattamento economico più elevato.

Si tratta di un progetto che probabilmente ha in sé anche l'obiettivo non dichiarato di far fronte alla carenza infermieristica attraverso la "sostituzione" di quota parte delle attività dei professionisti.

È chiaro che per le OO. SS. restano aperte le vere questioni alla base della carenza di professionisti sanitari (salari insufficienti, carichi e condizioni di lavoro, vincoli normativi assunzionali, ecc) che continueremo a rivendicare con le Istituzioni competenti - in primis Governo, Parlamento e ARAN - per il raggiungimento di livelli salariali e occupazionali adeguati rispetto anche agli altri Paesi europei.

Per quanto riguarda l'istituzione di questa nuova figura, oltre che per la mancata valorizzazione dell'insieme degli attuali oss, abbiamo espresso le nostre perplessità evidenziando che l'ingresso di questa nuova figura rischierebbe di generare – in particolare nell'ambito delle equipe multidisciplinari di professionisti – in relazione ad alcune delle quali abbiamo già anticipato correttivi eventualmente da apportare che ci siamo riservati di meglio dettagliare attraverso puntuali emendamenti che presenteremo al più presto.

In particolare, abbiamo sottolineato come questa figura – se istituita –debba soprattutto rappresentare un vero percorso di valorizzazione per quanti, attualmente già inquadrati nel profilo di OSS vogliano - su base volontaria – tentare l'accesso a questo nuovo profilo.

Per favorire questi percorsi di riqualificazione - che ad ogni buon conto non devono determinare alcuna interferenza con i percorsi di valorizzazione previsti anche dall'art. 21 del CCNL 2/11/22 - in deroga al possesso del titolo di studio di scuola secondaria di secondo grado abbiamo chiesto sin da ora che sia prevista la valutazione di una qualificata esperienza già maturata nel profilo di OSS (superiore a 24 mesi).

Abbiamo anche evidenziato come la disciplina della formazione abilitante per l'accesso al nuovo profilo, debba essere rigorosamente disciplinata e regolamentata, in modo tale da avere standard uniformi sull'intero territorio nazionale, in discontinuità dunque rispetto a quanto avvenuto finora con il profilo di OSS.

In buona sostanza, nonostante non rispecchi il percorso di valorizzazione del profilo di OSS che unitariamente avevamo sostenuto e riservandoci ogni ulteriore valutazione in base al riscontro che avranno gli emendamenti che andremo unitariamente a formulare e che per noi sono imprescindibili, riteniamo necessario un prosieguo del confronto sulla proposta formulata dalla Commissione ai fini del che possa portare ad un suo sostanziale miglioramento.

A tal fine chiederemo alla Commissione prioritariamente: • di mettere in atto misure volte a contrastare il dumping contrattuale nel settore privato riconoscendo per questa figura all'interno dei contratti di lavoro il medesimo costo contrattuale previsto per la sanità pubblica; • di chiarire quali responsabilità avranno gli operatori nell'esercizio dell'attività di lavoro soprattutto rispetto alle quali abbiamo evidenziato la necessità di maggiori tutele, soprattutto assicurative, e alla necessità di un eventuale allargamento degli effetti della Legge Gelli; • di far fronte alla paventata necessità - per l'accesso al nuovo profilo - del possesso del profilo di oss accompagnata dal diploma di scuola superiore di secondo grado e da una esperienza nel profilo di oss di almeno 24 mesi di consentire, per una vera riqualificazione di questi operatori, la possibilità di supplire alla mancanza del diploma con una maggiore esperienza acquisita nel profilo di OSS; • di prevedere l'istituzione di un registro Nazionale valido per gli oss e per questa nuova figura di interesse sanitario. La Segreteria Nazionale Uil Fpl

Novità previdenziali per il personale sanitario introdotte dal Decreto Legge n. 34 del 30 marzo 2023

Roma, 26 aprile 2023Segreteria Nazionale UIL FPL

L'art. 12 al comma 6 del suddetto Decreto prevede un beneficio pensionistico per il personale sanitario che ha una posizione previdenziale aperta dopo il 1° gennaio 1996.

Per i lavoratori della sanità che operano presso i servizi di emergenza-urgenza sono riconosciuti due mesi in più l'anno con l'applicazione del coefficiente di calcolo previsto dall'art. 1 comma 6, legge n. 335 del 8 agosto del 1995, per un massimo di ventiquattro mesi, ai fini dell'accesso alla pensione di vecchiaia e anticipata .

Tale riconoscimento è valido per i pensionamenti con decorrenza alla data del 30 giugno 2023.

Lo stralcio del D.L. pubblicato in Gazzetta Ufficiale: "A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente Decreto-Legge, al personale sanitario per cui il primo accredito contributivo decorre successivamente al 1° gennaio 1996, è riconosciuto, ai fini dell'accesso alla pensione di vecchiaia e alla pensione anticipata, l'incremento dell'età anagrafica a cui applicare il coefficiente di trasformazione previsto dall'articolo 1, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335, pari a due mesi per ogni anno di attività effettivamente svolta nei servizi di urgenza ed emergenza presso le Aziende e gli Enti del Servizio sanitario nazionale, nel limite massimo di ventiquattro mesi. La disposizione di cui al primo periodo si applica esclusivamente ai pensionamenti decorrenti dalla data di cui al medesimo primo periodo fino al 30 giugno 2032."

Restiamo in attesa della circolare attuativa da parte dell'INPS, così da fornire maggiori delucidazioni.

Il progetto Anthem: per migliorare assistenza sanitaria di pazienti fragili e cronici

Se oggi in Europa l'aspettativa di vita di una persona è di 80 anni, in realtà la salute del paziente ne vale "solo" 64. Dati che hanno spinto nove Università, guidate da Bicocca e Politecnico di Milano, a progettare nuove tecnologie per migliorare l'assistenza sanitaria di pazienti fragili, cronici e con patologie orfane di terapie specifiche.

Si chiama Anthem e vedrà anche la collaborazione di 23 soggetti pubblici e privati.

Migliorare la cura del paziente attraverso la tecnologia, è l'obiettivo dei ricercatori di Anthem.

Con la competenza di medici, fisici e ingegneri èpossibile migliorare la cura della persona nel trattamento di particolari patologie.

Per cominciare saranno coinvolte delle comunità di riferimento italiane selezionate sulla base degli istituti di ricerca e delle regioni partecipanti.

La prima voce di intervento riguarda tecnologie per la diagnostica e la cura.

A questo proposito gli enti impegnati stanno lavorando alla realizzazione di dispositivi e strumenti digitali per la raccolta dati.

Spetta invece all'Università Bicocca coordinare un team di esperti per la messa a punto di sensori innovativi per la medicina di prossimità in ambienti smart.

La ricerca di fattori di rischio e di strumenti per il monitoraggio dei pazienti cronici è affidata al Politecnico di Milano con diversi enti affiliati.

Infine, le soluzioni terapeutiche innovative per patologie orfane sono materia di ricerca per l'Università di Catania.

In tutto sono oltre 200 i ricercatori coinvolti con un investimento complessivo di 123 milioni di euro finanziati dal PNRR.

I progetti sono 28 e ad essi prenderanno parte anche otto strutture sanitarie, sociosanitarie e di ricerca medica, oltre a cinque imprese ed enti privati.

Tutte dovranno tenere conto di fattori ambientali, di stile di vita e patologie presenti nelle popolazioni fragili e croniche.

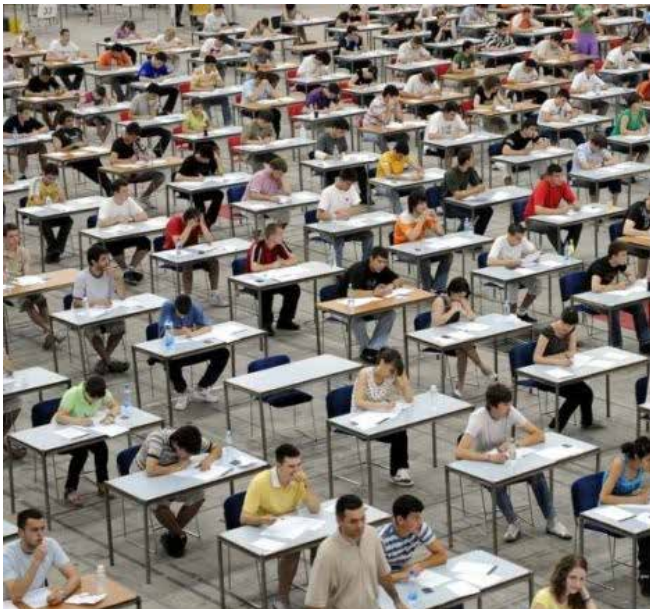
Avranno il compito di implementare metodologie di terapia oncologica per quei tumori che non possono essere trattati con terapie convenzionali.

Con i fondi garantiti dal PNRR e grazie alla partnership di 23 soggetti pubblici e privati, il progetto è il terreno fertile per sinergie e filiere in ambito dell'innovazione sanitaria e assistenziale.

Sono cinque le Regioni che prenderanno parte alla realizzazione della medicina territoriale del futuro.

I territori coinvolti sono: Lombardia, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia; le comunità montane di Val Seriana e Brembana in provincia di Bergamo e le comunità metropolitane e distrettuali di Milano, Monza Brianza, Napoli, Taranto, Bari e Lecce.

Medicina, 15mila posti ma senza numero chiuso c'è il rischio di una bolla



Tra un decennio l'Italia rischia di avere fino a 10mila medici in più ogni anno rispetto al fabbisogno trasformando la grave carenza di camici bianchi emersa tragicamente in questi anni di pandemia in una pletora di disoccupati.

In questi giorni sono cominciati i nuovi test per i quasi 80mila candidati che sognano di aggiudicarsi uno dei 14.787 posti messi in palio per Medicina.

Ma l'aumento costante dei posti ai corsi di laurea a Medicina che potrebbe esplodere se si togliesse il numero chiuso come chiedono in molti, ma anche per il fatto che i nuovi medici saranno pronti solo tra 10 anni (tra laurea e specializzazione) e quindi in coincidenza con il crollo delle uscite per pensionamento dei medici dal Servizio sanitario che tra il 2033 e il 2036 caleranno a poco più di 2mila l'anno facendo scendere il bisogno di nuovi camici bianchi.

Un paradosso se si pensa invece alla grave carenza di medici di questi ultimi anni che invece è coincisa con il maxi esodo di pensionamenti che avviene tra i 65 e i 67 anni d'età e che si concluderà con il picco atteso nel 2026 con 5mila pensionamenti.

Ecco perché quello della formazione dei nuovi medici è un tema da trattare con grande delicatezza.

Si calcola infatti che dal 2021 al 2030 - secondo i dati contenuti nel Conto Annuale dello Stato circa 113 mila medici saranno collocati in pensione.

Se a questo numero di pensionamenti si sottraggono i 145mila iscritti a Medicina nel periodo 2021/2030 stimati a invarianza di programmazione ecco che si ottiene questo primo surplus di laureati in Medicina.

Ma questo è solo il primo tappo, perché poi c'è il rischio che si crei come in passato un nuovo imbuto formativo dopo la laurea se a fronte dei 14mila laureati all'anno non corrisponderanno sempre altrettante borse per la specializzazione medica (che dura dai 3 ai 5 anni) che sono un passaggio ineludibile per ogni camice bianco che vuole lavorare in ospedale oppure sul territorio a esempio come medico di famiglia.

Tra l'altro - avverte ancora lo studio se i posti aumenteranno ancora del 30% come ha promesso il ministro dell'Università senza un intervento costoso sui corsi di formazione post-lauream, si rischia di creare «tra 6 o 7 anni, un nuovo imbuto formativo e successivamente, persistendo le attuali limitazioni alle assunzioni del personale sanitario, un imbuto lavorativo, con circa 19mila laureati ogni anno a fronte di una offerta di formazione post-lauream ferma a 16.600 – di cui 14.500 contratti di formazione specialistica e 2.100 borse per la formazione in Medicina generale.

Insomma aumentare i posti a Medicina in modo indiscriminato e senza una seria programmazione basata sui fabbisogni e le uscite per pensionamento rischia di tradursi in uno spreco di risorse, soprattutto in mancanza di prospettive occupazionali in Italia.

Discorso diverso potrebbe esserci se a fronte di un grande aumento dei posti a Medicina «si cominciasse già oggi a prevede un maxi piano di rafforzamento degli organici per far fronte a nuove emergenza sanitarie o per riempire le nuove strutture sul territorio previste dal Pnrr o magari perché si vuole dare una risposta ai bisogni sanitari legati alla pressione epidemiologica indotta dall'invecchiamento progressivo della popolazione ma non sembra che questi pianti si vedano all'orizzonte.

L'assistenza sanitaria territoriale, una sfida per il Servizio sanitario nazionale territoriale

L'ufficio parlamentare di Bilancio(UpB) il 13 marzo scorso, ha presentato il focus "L'assistenza sanitaria territoriale: una sfida per il Servizio sanitario nazionale" dal quale emergono numerosi dubbi sugli investimenti e le risorse riservati alla Sanità, sia dal PNRR che dal livello del Fabbisogno sanitario nazionale, per garantire i servizi di assistenza territoriale come previsto dal DM 77/2022.

Proprio sul DM 77/2022 le incognite riguardano, oltre ai tempi di realizzazione delle opere nel rispetto dei tempi imposti dal PNRR, principalmente quattro aspetti: • la capacità di assicurare un riequilibrio territoriale dei servizi, • la disponibilità di risorse finanziarie e umane per far funzionare il nuovo sistema di assistenza territoriale, • il coinvolgimento dei medici di medicina generale (MMG), • l'adattamento della riforma ai diversi modelli regionali.

Analizzando il PNRR dedicato alla sanità territoriale, per la quale sono previsti 7,5 miliardi che consentiranno di riorganizzare l'assistenza sanitaria territoriale e di riordinare il sistema di prevenzione, la prima criticità è sulla ripartizione delle risorse per la realizzazione di COT, Case della comunità, Ospedali di comunità e l'avvio dell'Assistenza Domiciliare.

Il vincolo, di garantire almeno il 42,8 per cento delle risorse complessive al Mezzogiorno appare una regola troppo rigida rispetto alle disomogeneità regionali.

Nel riparto dei finanziamenti le resistenze delle Regioni più forti ostacolano lo sforzo di assicurare una maggiore uniformità nelle capacità produttive dei diversi Servizi sanitari regionali (SSR), poiché hanno preteso una compensazione a fronte di un riparto volto a uniformare i punti di arrivo.

Per quanto concerne la seconda questione appare difficile il rafforzamento dell'assistenza territoriale possa essere realizzato senza un incremento, delle risorse finanziarie, in percentuale del PIL, destinate al settore sanitario, che attualmente non è contemplato nell'ambito della programmazione finanziaria.

Una criticità da affrontare per garantire la continuità dei servizi quando le risorse del PNRR saranno esaurite.

Secondo l'upB si dovrà rinvenire nei finanziamenti al SSN più di un miliardo per dare continuità ai servizi di assistenza domiciliare e quando gli Ospedali di comunità saranno disponibili si dovranno reperire 239 milioni per il relativo personale.

Peraltro la programmazione finanziaria per il triennio iniziato nel 2023 implica un ridimensionamento della quota del prodotto allocata alla sanità pubblica, che renderebbe difficile potenziarne i servizi, anche in presenza di una riorganizzazione degli stessi.

Con riguardo al necessario potenziamento delle risorse umane,

In particolare, nell'assistenza domiciliare, per la quale nel calcolo del fabbisogno di personale e degli oneri da coprire è stato assunto un livello di intensità assistenziale basso, si profila un concreto rischio di predisporre un servizio inadeguato, sia pure garantito a una platea più ampia di assistiti.

La metodologia di calcolo del fabbisogno di personale – che costituisce il primo passo per l'ottenimento, da parte delle Regioni, di un incremento del tetto di spesa di personale fissato dalla legge – è stata proposta a titolo sperimentale e non è stata ancora elaborata per le forme di assistenza sanitaria contemplate dalla riforma inclusa nel PNRR diverse dall'assistenza domiciliare.

Va poi affrontato al più presto il problema della difficile reperibilità di alcune figure professionali, legato a una non adeguata programmazione della formazione negli anni passati, alla difficoltà di aumentare la capacità delle strutture che erogano la formazione, alla sempre minore attrattività del SSN per motivi legati sia al livello delle retribuzioni, sia all'organizzazione del lavoro.

Inoltre, la difficoltà di reperire il personale e la perdita di attrattività del Ssn stanno diventando un'emergenza, soprattutto per quanto riguarda gli infermieri e alcune categorie di medici.

Occorre quindi affrontare la programmazione del personale, l'incremento dell'offerta formativa, l'adozione di misure volte a restituire attrattività al lavoro nel Ssn in termini di riconoscimento sociale ed economico.

Per quanto attiene il coinvolgimento dei MMG nell'attuazione della riforma richiederebbe una chiara regolazione delle forme e dei modi della partecipazione alle varie strutture, in primis alle Case della comunità e una revisione dei percorsi formativi per rafforzarli e adeguarli alla nuova impostazione delle cure primarie sul territorio.

Stando al recente Atto di indirizzo per la convenzione con i MMG 2019- 21, questo enfatizza il ruolo delle aggregazioni dei medici di base più di quello delle Case della comunità e si limita a presupporre che la riorganizzazione emersa dai precedenti accordi sia già coerente con le previsioni del PNRR e adattabile al nuovo Regolamento contenente gli standard dell'assistenza territoriale (DM 77/2022).

Infine, il Regolamento contenente gli standard dell'assistenza territoriale (DM 77/2022), se da un lato è stato pensato come strumento per uniformare i servizi garantiti dalle diverse Regioni, dall'altro lascia aperte molte soluzioni, anche riguardo al ruolo del mercato privato, che potrà trovare spazi di espansione piuttosto ampi nella fornitura dei servizi da garantire, a seconda delle scelte attuative delle Regioni.

Altra importante osservazione in merito al DM 77/2022, è la rilevanza che assumerà il Distretto sanitario nell'equilibrio del controllo della spesa e nell'erogazione delle prestazioni e non va sottovalutato inoltre, il meccanismo di integrazione con i servizi sociali gestiti dagli ambiti territoriali sociali (Ats), il cui personale dovrà essere presente nelle Case della comunità.

Inoltre, nel documento si sottolinea che il DM 77/2022 non è intervenuto sugli standard per la salute mentale, un settore sacrificato negli anni passati, anche in considerazione dell'aumento della domanda collegato a due circostanze: la chiusura degli ospedali psichiatrici giudiziari, che si vorrebbe accompagnata, oltre che dall'istituzione delle residenze per l'esecuzione delle misure di sicurezza (REMS), da un rafforzamento dei servizi sul territorio; le conseguenze della pandemia da COVID-19, che avrebbe incrementato la diffusione di problemi psicologici e la gravità delle patologie psichiatriche.

Rammentiamo che la Lancet Commission sulla Salute Mentale Globale, nel 2018, aveva raccomandato un obiettivo di almeno il 10 per cento del bilancio sanitario totale dedicato alla salute mentale, nel nostro Paese la spesa per la salute mentale, dal 2019, è scesa sotto il 3 per cento.

Va infine ricordato il PON salute, che comprende tra i suoi obiettivi la tutela della salute mentale nelle regioni del Sud; tuttavia, i finanziamenti oltre a risultare limitati non sono strutturati per rispondere adeguatamente ai disagi che compromettono la salute mentale soprattutto degli adolescenti e dei giovani adulti.

Altra criticità evidenziata è l'insufficiente impegno per la prevenzione.

La presa d'atto di questo problema durante la fase pandemica, ha portato all'adozione: del Piano nazionale della prevenzione (PNP) 2020-2025 e del Piano strategico operativo nazionale di preparazione e risposta a una pandemia influenzale (PanFlu 2021-2023), quindi è stato incluso nella riforma dell'assistenza sanitaria territoriale il riassetto del sistema di prevenzione in ambito sanitario, ambientale e climatico, cui sono stati destinati 500 milioni dal Fondo ordinario Complementare (FoC).

I primi passi per l'istituzione e la regolazione del nuovo sistema di prevenzione sono stati effettuati, ma ancora manca la definizione di un punto essenziale, ovvero il meccanismo di integrazione con il sistema di protezione dell'ambiente.

Visite ed esami ancora sotto ai livelli pre- Covid

Mancano all'appello oltre 22 milioni di visite ed esami per tornare ai livelli che si raggiungevano prima del Covid.

Solo la Toscana si è rimessa al passo con le performance pre pandemia.

I volumi di prestazioni della cosiddetta specialistica ambulatoriale targata Servizio sanitario nazionale non sono infatti tornati quelli del 2019 quando furono erogati 228milioni di visite ed esami diagnostici.

Il ritorno alla normalità non è però avvenuto neanche nel 2022 visto che il totale delle prestazioni si è fermato in tutto a 205 milioni si tratta del 10% in meno, contro il -19% del confrontro tra il 2021 e il 2019 e il -26,8% del 2020 rispetto all'anno precedente.

A fronte di una media nazionale di circa appunto il 10% in meno di visite ed esami (-9,83%) rispetto a tre anni prima ci sono alcune Regioni che mostrano di essere ancora lontane da un ritorno alla normalità: le performance peggiori sono della provincia di Bolzano (-45%), Valle d'Aosta (-32%), Sardegna (-21%), Calabria (-20%), Molise (-18%), Marche (-18%), Friuli (-17%), Sicilia, Umbria e Calabria (tutte e tre a -16%) e infine Piemonte (-14%) e Veneto (-12%).

Le restanti Regioni sono tutte più vicine al target con tre grandi Regioni - Lombardia, Lazio e Campania - intorno al -5 per cento.

A fornire gli ultimissimi dati è l'Agenas, l'Agenzia per i servizi sanitari regionali.

In particolare solo per quanto riguarda le visite, sempre sui dati Agenas ne mancano 9 milioni rispetto al pre-Covid: quasi 3,4 milioni di prime visite (-15,5%) cruciali per scoprire la presenza di eventuali patologie e oltre 5,5 milioni di visite di controllo (-17%).

Insomma nonostante l'evidente miglioramento della gestione del Covid e lo stanziamento di circa 1 miliardo di euro per il recupero delle liste di attesa, l'attuale capacità del Ssn di garantire ai cittadini l'accesso alle prestazioni sanitarie è ancora inferiore al periodo pre-pandemico e con «inaccettabili» differenze tra le Regioni.

2023 Sanità Privata e Terzo Settore

(escluso il personale dirigente medico)

UILFPL

ASSICURAZIONE

Gratuita associato UIL FPL

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

La nostra polizza assicurativa BH ITALIA comprende:

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

100% protetto 100% assicurato

NEW

Polizza Infortuni UNIPOL SAI comprensiva di:

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

Scarica il certificato assicurativo 2023!

BHItalia | AON | UnipolSai

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

Sanità Pubblica – applicazione art. 99 co 3 CCNL 2019-2021

Roma, 27 marzo 2023 Al Direttore Generale della ATS di Brescia , All' ARAN

Le nostre Segreterie regionali ci hanno informato riguardo un'applicazione distorta dell'art. 99 c. 3 del CCNL 2019-2021 nell'ATS di Brescia.

L'articolo in questione aveva disposto al comma 3 di dar corso, a far data dal 1 gennaio 2023, al nuovo inquadramento del personale nelle Aree e alla corresponsione del nuovo trattamento economico, composto da:

a) lo stipendio tabellare della nuova area di destinazione;

b) il valore complessivo delle fasce in godimento al 31.12.2022, mantenuto a titolo di differenziale economico di professionalità cui si aggiunge per il personale inquadrato nell'area dei professionisti sanitari e dei funzionari, la differenza fra i tabellari iniziali dell'ex categoria D e dell'ex livello economico Ds;

c) l'indennità di qualificazione professionale, ove attribuita, come indicato nella Tabella K;

d) l'indennità professionale specifica, ove attribuita ai sensi dell'art. 108.

Il nuovo sistema di classificazione, in particolare, ha previsto per la nuova "Area del personale di supporto" – popolata sia dal personale appartenente alla ex cat. A che da quello della ex cat. B – un tabellare di ingresso pari al trattamento economico della posizione B zero, di cui alla tabella C del CCNL 2019-2021, al netto del valore della relativa indennità di qualificazione professionale.

Tale scelta è stata assunta dalle parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro, ben sapendo che il maggior onere relativo all'incremento del tabellare per il personale della ex categoria A sarebbe stato finanziato con le risorse contrattuali ivi previste per il finanziamento del nuovo ordinamento professionale.

Si deduce dalla segnalazione che l'ATS avrebbe riconosciuto ai lavoratori della ex cat. A un differenziale economico di professionalità più basso costituito, anziché dal valore delle fasce al 31/12/2022, dalla differenza tra il trattamento economico complessivo in godimento a quella data e il nuovo tabellare di ingresso, assorbendo così l'onere relativo al tabellare più elevato direttamente dal valore delle fasce in godimento al 31/12.

Riteniamo questa scelta aziendale grave e non rispettosa del dettato contrattuale.

Tale applicazione sembra anche derivare da un parere formulato dall'ARAN che non è materialmente nella disponibilità delle scriventi segreterie nazionali.

A tal proposito invitiamo l'Aran nel caso avesse espresso tale orientamento, di voler formalmente informarne le scriventi.

Se così fosse riteniamo necessario sottolineare che, nell'ambito del ruolo che la legge assegna all'Agenzia, non rientra quello di poter interpretare in via autonoma le norme contrattuali sottoscritte dalle parti.

Il TUPI – all'art. 49 - prevede, infatti, che laddove insorgano controversie sull'interpretazione delle norme dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti debbano incontrarsi per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

Ricordiamo infatti che il TUPI prevede, tra gli importanti compiti che assegna all'ARAN, anche un'attività di assistenza alle Pubbliche Amministrazioni ai fini della uniforme applicazione del contratto che però non può essere confusa con l'interpretazione autentica, Istituto regolato da uno specifico articolo di legge che prevede il coinvolgimento di tutti gli attori che hanno sottoscritto il CCNL.

Nel caso di specie il contratto non contempla la possibilità di compensare l'incremento del tabellare con le fasce acquisite al 31 dicembre 2022 ma, all'opposto, stabilisce in modo inequivocabile che a partire dal 1 gennaio 2023 al lavoratore vada riconosciuto "il valore complessivo delle fasce in godimento al 31.12.2022, mantenuto a titolo di differenziale economico di professionalità"

Chiediamo all'ATS di Brescia di applicare la norma contrattuale attenendosi all'esatto disposto letterale della norma. La Segreteria Nazionale Uil Fpl

Sanità partecipata in Campania: 80 le associazioni di pazienti coinvolte

Il progetto, in collaborazione con il Patient Advocacy lab di ALTEMS (Università Cattolica), mira a coinvolgere attivamente i pazienti nei processi di programmazione assistenziale

La sanità partecipata, sta diventando realtà in Regione Campania, grazie alla recente costituzione del Gruppo di Lavoro che ne curerà l'avvio procedurale, con l'obiettivo di coinvolgere i destinatari e fruitori della sanità nella programmazione dei servizi assistenziali.

Il programma è stato in avviato in collaborazione con l'ALTEMS-Alta Scuola di Economia e Management dei Sistemi Sanitari, in virtù di una Convenzione tra la Regione Campania e l'Università Cattolica del Sacro Cuore.

«La partecipazione dei pazienti ai processi di programmazione sanitaria tra l'altro è stata resa cogente sia dal Patto della Salute 2019/2021, in base al quale Governo e Regioni sono chiamati a incrementare la capacità di intercettare e rispondere più efficacemente ai bisogni dei cittadini, valorizzarne il peculiare punto di vista e favorirne una partecipazione di qualità nell'intero ciclo della politica sanitaria; sia dall'Atto di indirizzo Ministeriale 3 ottobre 2022, riguardante le modalità di partecipazione ai processi decisionali del Ministero della Salute da parte delle Associazioni o Organizzazioni dei cittadini e dei pazienti impegnate su tematiche sanitarie.

Il rischio è che il coinvolgimento dei cittadini diventi un fatto solo formale, molto lontano dalle esigenze dei pazienti».

La Regione Campania ha deciso di fare sul serio prendendo spunto dalla Sanità Partecipata promossa in Regione Lazio, adattandola alle proprie esigenze, in quanto esperienza di successo sul piano della partecipazione e fortemente attenzionata dal Ministero della Salute e dall'AIFA.

Il punto di partenza è il Decreto Dirigenziale 303 del 09/06/2021 su "Ruolo e strumenti di partecipazione delle organizzazioni/associazioni dei cittadini nella programmazione e valutazione dei servizi sanitari".

Grazie alla collaborazione con il Patient Advocacy Lab di ALTEMS-Alta Scuola di Economia e Management dei Sistemi Sanitari Università Cattolica del Sacro Cuore, abbiamo coinvolto le Associazioni di pazienti e cittadini con una rappresentanza sul territorio campano.

Ad oggi hanno aderito questo percorso 80 rappresentanze tra federazioni e associazioni».

«I principali step su cui sono impegnati nell'ambito del progetto sono essenzialmente quattro: il primo è la pubblicazione di una manifestazione di interesse aperta a tutti per formalizzare l'adesione alla Sanità Partecipata Campana delle 80 rappresentanze tra federazioni e associazioni che abbiano una sede in Regione; il secondo è la costituzione di gruppi di partecipazione attiva per ogni area patologica ai quali si aggregheranno le diverse organizzazioni per lavorare insieme ed esprimere le loro priorità; a seguire, l'istituzione di una cabina di regia, con i rappresentanti dei gruppi di partecipazione e l'amministrazione regionale, che si riunirà con frequenza trimestrale e che rappresenterà un vero e proprio interfaccia permanente con il mondo dei pazienti; infine l'attivazione di tavoli dedicati ai percorsi di cura su tematiche e patologie specifiche con la partecipazione di rappresentanti dei professionisti, società scientifiche e altri portatori di interesse».

di Napoli

Comunicato ai Lavoratori del Caldarelli- incontro di Contrattazione del 17.aprile

In premessa è utile sottolineare che le scriventi OO.SS. hanno condiviso la richiesta fatta dalla RSU di invertire l'OdG, anche se comunque, tutti i punti all'ordine del giorno sarebbero stati trattati, cosi come confermato dallo stesso Direttore Generale.

Nonostante tale disponibilità, il presidente della RSU ha comunque abbandonato il tavolo negoziale.

Pertanto come primo punto all'Odg è stato inserito "le relazioni sindacali" cosi come richiesto.

Rispetto ai contenuti dell'incontro vi informiamo che:

1. Relazioni sindacali: le OO.SS. hanno presentato una bozza di proposta di regolamento aziendale in materia di relazioni sindacali che verrà discussa nel prossimo "confronto";

2. Regolamento mobilità interna: la parte pubblica ha inviato una bozza di regolamento rispetto alla quale le OO.SS. e la RSU potranno produrre delle osservazioni/integrazioni.

Su nostra richiesta i 30 giorni previsti dalla normativa vigente per il confronto, decorreranno dal giorno 27 aprile 2023, giorno successivo all'incontro dell'altro tavolo negoziale.

3. Apertura palazzina "M" proposta di partecipazione ad attività assistenziale alberghiera: Le scriventi hanno sottolineato la necessità della trasparenza sull'iter del reclutamento del personale che si rende disponibile a partecipare alle attività assistenziali ed un incremento economico rispetto alle prestazioni rese.

La parte pubblica conferma la volontà di prevedere un incremento da € 100,00 a 120,00 sulle prestazioni di 6 ore e da € 200,00 a € 240,00 sulle prestazioni di 12 ore.

Verrà garantita la trasparenza sulla procedura di accesso con un report sul personale che accede alla turnazione, inoltre, per il prossimo futuro si considererà l'ipotesi di una estensione alla partecipazione ad altri profili professionali;

4. Comunicazioni inerenti la consegna dei pasti al posto letto: la parte pubblica, preso atto dell'esito positivo della sperimentazione fatta al DEA, ha espresso la volontà di estenderla a tutto l'ospedale entro il mese di giugno 2023.

Sulla questione le OO.SS. hanno sottolineato la necessità di valorizzare il profilo degli OSS alla luce delle possibilità offerte dal CCNL 2019 – 2021 (Progressioni verticali in prima applicazione (OSS Senior) – Incarichi professionali) e dal documento sulla revisione del profilo degli OSS redatto in sede di Conferenza Stato-Regioni e sottoposto all'attenzione delle Organizzazioni sindacali

5. Acquisizione personale amministrativo: Si è rappresentata l'esigenza di valorizzare il personale amministrativo aziendale, atteso che da troppo tempo allo stesso non sono state riconosciute possibilità di crescita professionale e di carriera.

Anche per il suddetto personale, come giustamente recepito dalla parte pubblica, saranno previste progressioni verticali ed incarichi.

6. Indennità di PS: Le OO.SS. hanno ottenuto il recepimento dell'accordo regionale e l'erogazione sulla busta paga del mese di maggio, cosi come riferito dalla parte pubblica, dell'indennità pari a € 80,00 ai lavoratori del PS e OBI.

7. Stabilizzazione dei vari profili del comparto: Nelle more della conclusione dei processi di stabilizzazione da

continua

effettuarsi quanto prima, la UIL FPL il Nursing up e Nursind, hanno chiesto la proroga dei contratti di lavoro in scadenza al 30/04/2023 fino al 31 dicembre 2023.

La parte pubblica conferma la volontà di stabilizzare il personale precario avente diritto, sulla scorta dei numeri del redigendo PTFP 2022-2024.

Il Direttore Generale accoglie la richiesta del sindacato di proroga dei contratti in scadenza, stabilendo, però, la scadenza degli stessi al 30.09.2023, confidando nel fatto che le procedure saranno ultimate prima.

8. Fabbisogno personale: Le OO.SS. hanno chiesto di tener conto della nuova metodologia di rilevazione dei fabbisogni del personale, che verrà recepita nei prossimi giorni dalla Giunta Regionale della Campania, per la formulazione del PTFP 2022-2024 e della conseguente dotazione organica delle UU.OO./Servizi aziendali.

Varie ed eventuali 9. Festivi infrasettimanali: Viste le numerose sentenze, trasmessa in copia, che riguardano il riconoscimento economico sul festivo infrasettimanale, la UILFPL, il Nursing up e Nursind, hanno chiesto un accordo transattivo in linea con quanto concordato in altre aziende regionali, e su cui la Direzione Strategica si è riservato gli opportuni approfondimenti.

10. Le OO.SS. relativamente ai residui dei fondi contrattuali 2022 e precedenti, hanno chiesto di quantificare le somme e destinarle, attraverso l'istituto della performance, ai lavoratori dell'azienda.

Il Direttore Generale accoglie quanto richiesto, rappresentando, nelle more dell'imminente certificazione da parte dei revisori dei conti, l'intento di mettere in moto un sistema non a pioggia, ma legato a precise progettualità

In conclusione le OO.SS. esprimono soddisfazione sull'esito dell'incontro odierno.

Nel riscontrare la disponibilità del Direttore Generale per un confronto aperto sui temi citati, si auspica un percorso che possa coinvolgere tutto il sindacato a vantaggio di tutti i lavoratori dell'Azienda Cardarelli. F.to Le segreterie territoriali UIL FPL – NURSING UP - NURSIND

Avvio contrattazione integrativa aziendale - Costituzione fondi contrattuali

Napoli 14.04.2023

Ai Direttori Generali AA.SS.LL., AA.00., AA.OO. UU., IRCCS, IZSM, ARPAC

In data 02 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL 2019-2021 Comparto Sanità. In diverse realtà aziendali le OO.SS. stanno presentando le piattaforme per la stipula del contratto integrativo aziendale.

Le aziende dovranno convocare la RSU e le OO.SS. entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme per avviare il negoziato.

E' necessario fornire alla delegazione trattante le consistenze economiche dei fondi al fine di poter operare le "scelte contrattuali" adeguate al contesto aziendale specifico;

Il CCNL 2019-2021 ha "rivisitato" i fondi contrattuali, istituendo, a decorrere dall'annualità 2023: Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali - Art. 102 • Fondo premialità e condizioni di lavoro - Art.103

La scrivente ritiene auspicabile che i direttori generali delle aziende del SSR, in attesa di indirizzi regionali specifici, costituiscano quanto prima i suddetti fondi tenendo conto delle seguenti considerazioni:

1. Innanzitutto le Aziende devono provvedere ad incrementare i fondi contrattuali ai sensi dell'art.101.

Nello specifico ai sensi del c.1 il fondo ex art.80 è stabilmente incrementato, a decorrere dal 01.01.2021, di un importo su base annua pari a € 84,50 pro-capite applicati alle unità di personale in servizio al 31/12/2018.

Ai sensi del c.2 il fondo ex art.81 è incrementato di un importo calcolato in rapporto all'incremento delle fasce disposto dall'art. 97, c. 1 con le cadenze ivi previste al fine di rendere capiente il fondo premialità e fasce dell'intero valore delle fasce attribuite nel triennio 2019-2021;

Le aziende devono costituire i fondi contrattuali 2022 ex art.80 e 81 in via definitiva ai sensi: degli artt. 80 e 81 del CCNL 2016-2018 che hanno previsto specifiche modalità di incremento dei fondi contrattuali; dell'art. 11 c.1 del D.L. 35/2019 (c.d. Decreto Calabria) "Disposizioni in materia di per-

sonale e di nomine negli enti del SSN" ; della nota MEF-RGS prot. 179877 del 01.09.2020 "Richiesta di parere relativamente alla gestione dei vincoli di spesa del personale a seguito della disciplina di cui all'art. 11 del D.L. 30 aprile 2019, n. 35 e successive modifiche ed integrazioni"; della nota 20/186/CR4ter/C7 del 22.10.2020 della Conferenza delle Regioni "Indicazioni applicative per l'incremento dei fondi per il trattamento accessorio del personale delle aziende ed in relazione al disposto dell'art.11, c.1 del D.L. n, 35/2019; della nota 0134985 dell'11.03.2021 della Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del SSR "Indicazioni applicative per la determinazione fondi per il trattamento accessorio del personale per singola area contrattuale".

La suddetta disciplina ha disposto che "il limite, definito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

È importante ancora sottolineare che nella costituzione in via definitiva dei fondi contrattuali 2022 devono essere considerati gli incrementi previsti: dall'art. 1, comma 612 della Legge n.234 del 30 dicembre 2021 ovvero l'integrazione delle risorse per i rinnovi contrattuali, con la finalità di favorire la ridefinizione dei nuovi ordinamenti professionali del personale appartenente alle amministrazioni statali, stanziando 95 milioni, a decorrere dal 2022, corrispondente allo 0,55% del monte salari 2018 relativo al predetto personale.

Nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale il suddetto incremento pari allo 0,55% è stato utilizzato per: o il finanziamento delle progressioni verticali in prima applicazione nella misura di € 25,50 pro-capite applicato alle unità di personale in servizio al 31.12.20218 pari allo 0,08% del monte salari del 2018; o la remunerazione degli incarichi ex art. 102 c.5 CCNL 2019-2021 Comparto Sanità nella misura di € 145,53 pro-capite applicato alle unità di personale in servizio al 31.12.2018 pari allo 0,47% del monte salari 2018.

Pertanto è necessario prevedere l'incremento del fondo 2022 ex art.80 "Condizioni di lavoro e incarichi", le cui consistenze sono in parte destinate alla remunerazione degli incarichi, di un importo pari ad € 145,53 per le unità in servizio al 31 dicembre 2018 dall'art. 1, comma 604 della Legge n.234 del 30 dicembre 2021 che ha previsto, a decorrere dal 2022, l'incremento delle risorse da destinare al trattamento accessorio del personale nei limiti di una spesa complessiva di 110,6 milioni, corrispondente allo 0,22% del monte salari del 2018 delle amministrazioni statali

Nell'ambito della contrattazione collettiva è stato disposto (ex art.103 c.7 CCNL 2019-2021) l'incremento del fondo ex art. 103 "Premialità e Condizioni di lavoro" di un importo su base annua non superiora a € 68,41 annui pro-capite applicati alle unità di personale in servizio al 31.12.2018.

Atteso che la Legge di Bilancio 2022 aveva previsto che tale incremento dovesse decorrere dal 2022 si ritiene che tale importo, in relazione alle finalità debba trovare la giusta collocazione nel fondo 2022 ex art.81 "Fasce e Premialità".

Gli incrementi dei fondi contrattuali collegati alle disposizioni normative e contrattuali su esposte devono intendersi in forma stabile.

Ancora nella costituzione in via definitiva dei fondi contrattuali 2022, ai sensi dell'art. 103 c.8 del CCNL 2019-2021 è necessario prevedere l'incremento del Fondo ex art.80 "Condizioni di lavoro ed Incarichi" per l'anno 2022 dell'importo relativo al piano di riparto tra le aziende e gli enti effettuato a livello regionale delle consistenze economiche -€ 2.914.005 destinate alla regione Campania, previste dall'art. 1, c.293 della legge 30.12.2021 n.234.

Si fa riferimento all'indennità di Pronto Soccorso rispetto alla quale si è raggiunto, in regione Campania, un accordo in sede di Confronto Regionale, ex art. 7, c.1, lett.g) CCNL 2019-2021 in data 15.03.2023 (cfr. Decreto Dirigenziale n.154 del 29.03.2023 "Presa d'atto accordo su criteri di riparto delle risorse volte a finanziare l'indennità di cui all'art. 107, comma 4, del CCNL 2 novembre 2022").

Appare utile sottolineare che mentre per la cosiddetta indennità di PS (ex art.107 c.4 CCNL 2019-2021) il contratto ha previsto la necessità di incrementare il fondo di riferimento, per le indennità di specificità infermieristica e per l'indennità di tutela del malato e promozione della salute (ex. art.104 e 105 CCNL 2019-2021) questo non è accaduto.

Ciò sembra dedursi dalla lettura dell'art. 103 c.9 che definisce le modalità di utilizzo delle risorse del fondo ex. art.103.

Esplicitamente la fonte contrattuale dispone che "Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate a: lett.b) indennità correlate alle condizioni di lavoro con esclusione delle indennità di cui agli art.104 (indennità di specificità infermieristica) e 105 (Indennità di tutela del malato e promozione della salute).

A decorrere dall'annualità 2023 le aziende devono costituire i nuovi fondi contrattuali: ex art. 102 "Fondo

incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ex art.103 "Fondo premialità e condizioni di lavoro".
Tale costituzione avviene sulla base dei valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal Collegio dei revisori.
Ciò significa che in assenza di una costituzione in via definitiva dei fondi contrattuali 2022 non si potrà addivenire alla costituzione dei nuovi fondi contrattuali ex artt. 102 e 103 CCNL 2019-2021.
Il contratto ha previsto una nuova composizione dei fondi contrattuali differente rispetto a quella dei fondi ex artt.80 e 81 CCNL 2016-2018.
Le tipologie di risorse, le modalità di incremento in forma stabile e variabile, nonché le modalità di utilizzo dei nuovi fondi contrattuali sono chiaramente definite negli articoli di riferimento.
Pertanto non appare opportuno dilungarsi in tale direzione.
Un ultimo elemento deve essere necessariamente approfondito.
La questione attiene "l'incremento dei fondi per il trattamento accessorio secondo il quale il "limite, definito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".
La normativa vigente consente alle aziende ed agli enti del SSN di assumere personale superando i vincoli assunzionali, il rispetto rigoroso dei quali avrebbe determinato una penalizzazione della retribuzione accessoria del personale in relazione all'incremento del personale legato ai nuovi reclutamenti.
Pertanto le norme sopra richiamate hanno previsto che il limite disposto dall'art.23, c.2 del D. Lgs.25 maggio 2017, n.75, sia adeguato in aumento in conseguenza di assunzioni aggiuntive rispetto al personale in servizio alla data del 31.12.2018.
Le norme in oggetto hanno previsto l'individuazione del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.
Conseguentemente il valore medio pro-capite è stato quantificato dal rapporto tra due grandezze: fondo per la contrattazione integrativa 2018, come certificato dal collegio dei revisori dei conti; personale in servizio al 31 dicembre 2018 destinatario del fondo di cui al punto precedente.
Tale valore medio pro capite non è più rappresentativo dei due nuovi fondi contrattuali ex artt. 102 e 103 attesa la ridistribuzione delle risorse disposte dal CCNL 2019-2021.
Sussiste la necessità quindi di definire un nuovo valore medio pro capite riferito all'anno 2018 da adottare per quantificare gli incrementi dei nuovi fondi contrattuali in riferimento ad una dotazione di personale aggiuntiva rispetto a quella del 2018.
Nel merito si propone di ricalcolare il valore medio pro capite riferito all'anno 2018 ristrutturando i fondi contrattuali 2018 sulla base della configurazione degli attuali fondi ex artt. 102 e 103.
In tal modo il valore medio pro capite ottenuto sarà coerente con la struttura dei nuovi fondi contrattuali.
Resta de definire se la ristrutturazione dei fondi 2018 con le consistenze dei fondi 102 e 103 necessità di una nuova certificazione degli stessi da parte del Collegio dei revisori.
Pertanto la scrivente UIL FPL Napoli e Campania in attesa che la Direzione Generale per la tutela della salute ed il coordinamento del SSR emani apposite linee guida per l'adozione di una metodologia omogenea ed univoca per la corretta costituzione dei fondi contrattuali, chiede ai direttori generali in indirizzo di predisporre gli stessi tenendo in considerazione la procedura rappresentata.
Il Segretario Generale UIL FPL Napoli Campania
Nicola Di Donna

Le OO.SS. Mediche e la Regione siglano l'accordo sulla indennità di Pronto Soccorso

Nei giorni scorsi è stato siglato un accordo tra i Sindacati della Dirigenza sanitaria e Comparto in merito alle risorse previste dalla legge 145 del 2018 che dovranno essere destinate da tutte le Aziende Sanitarie Campane ad incrementare i Fondi per la retribuzione dello stipendio di risultato dei medici impiegati nel Servizio d'Emergenza .
Il Fondo è pari a circa 4.900.000 euro per gli anni 2019/20/21 .
Tale accordo è valevole anche per gli anni 2022 e 2023 .
Hanno siglato l'accordo tutte le Sigle Sindacali ad eccezione della Cisl.

NOTIZIE *dal* TERRITORIO di Salerno

Chiusura U.O Lungodegenza Roccadaspide

Al Direttore Generale ASL Salerno
Salerno 24/03/2023

La scrivente O.S. in riferimento alla chiusura, seppur temporanea dell'U.O di Lungodegenza del nosocomio rocchese, esprime una forte preoccupazione per la sospensione in essere di tale unità operativa.

Con rammarico, si rileva che poco è stato fatto per evitare tale situazione e ad oggi, non si evidenziano grandi sforzi per la riapertura del reparto in oggetto; è evidente ormai da anni, che il nosocomio rocchese è costretto a subire un costante e graduale depauperamento.

Ci preme segnalare che l'unità operativa è di fondamentale importanza, in quanto garantisce assistenza ad una fascia di popolazione definita fragile, che è parte caratterizzante dell'entroterra Cilentano, in percentuali maggiori rispetto ad altre realtà provinciali e regionali.

Molti dei pazienti che vengono assistiti dal reparto di Lungodegenza, si trovano in uno stato avanzato della malattia, a volte, anche in una condizione di fine vita, dove a farsi da garante di tale e delicata assistenza è proprio il reparto in oggetto, che resta l'unico nel territorio dell'intera Valle del Calore e dei Monti Alburni, assumendo così ancor di più, un ruolo indispensabile nel contesto Socio-Sanitario delle aree interne del Cilento.

In riferimento alle attività messe in campo dell'ASL Salerno, al fine di reclutare personale Medico e Infermieristico, attraverso le procedure in itinere, chiediamo una oculata ed equa distribuzione del personale assunto.

Per le ragioni sopradescritte, si chiede quanto necessario da parte dell'azienda per l'indispensabile riapertura a regime del reparto di Lungodegenza, anche trovando possibili ed alternative soluzioni all'interno del nosocomio rocchese. Sicuri del vostro interessamento finalizzato a soddisfare le risposte assistenziali del nosocomio rocchese porge distinti saluti Il Delegato RSU Uil Fpl Angelo Trotta Il Coordinatore provinciale Uil Fpl Vito Sparano il Segretario generale Uil Fpl Gennaro Falabella

Chirurgia fetale e neonatale: il gruppo dell'ospedale "Bambin Gesù" lavorerà con i colleghi del "Ruggi" dopo l'incontro al workshop organizzato dal primario Mario Polichetti

Il gruppo del primario del Reparto di Gravidanza a rischio dell'ospedale di Salerno "San Giovanni di Dio e Ruggi d'Aragona" di Salerno, Mario Polichetti, lavorerà con i colleghi del Bambin Gesù di Roma per potenziare il comparto della chirurgia fetale e neonatale.

Questa la novità emersa dal workshop di settore tenutosi la scorsa settimana a Cava de' Tirreni e organizzato proprio dal dottore Polichetti.

"A Cava de' Tirreni abbiamo i migliori esperti del settore della chirurgia fetale e neonatale d'Italia", ha detto Polichetti. "I medici Leonardo Caforio, Maria Antonietta Castaldi, Isabella Fabietti, Anita Romiti, Laura Valfrè, Milena Viggiano, Andrea Conforti, Maria Grazia Corbo e Luigi Zucaro hanno fornito un'esperienza e un punto di vista importante ai tanti colleghi salernitani presenti a Cava de' Tirreni.

Lavorare insieme sarà un momento importante anche per la nostra provincia e far comprendere alle istituzioni che sui Punti nascite si deve investire e non tagliare", ha detto Polichetti

Incontro sul P.O. di Agropoli

Nell' incontro il Direttore Sanitario del DEA di I Livello P.O. Vallo della Lucania e P.O. di Agropoli ha reso l'informativa alle Organizzazioni sindacali circa una nuova riorganizzazione del P.O. di Agropoli, conseguenzialmente alla chiusura della unità operativa Covid dopo il superamento della emergenza.
Quindi, Chiusura U.O. Covid e immediata apertura U.O. di Medicina con l'attivazione di 20 Posti Letto, dove sarà coinvolto, alle attività assistenziali gran parte del personale sanitario già presente all'interno del presidio ospedaliero di Agropoli.
Si prevede, inoltre l'avvio dei lavori necessari per la collocazione di una unità operativa per l'allestimento di una camera iberbarica, sicuramente utile per le malattie da decompressione, l'embolia gassosa , anemie etc. anche nella considerazione morfologica territoriale con una grossa e lunga zona costiera.
Si è anche paventata l'ipotesi dell'attivazione di una unità operativa Week Surgery, che dovrebbe garantire in alternativa al day surgery, ricoveri chirurgici per non più di 5 giorni, con dimissioni dei pazienti a fine settimana.
Il mantenimento di due posti letto di Day Hospital per la somministrazione di anticorpi monoclonali ed i servizi già presenti nella struttura come la patologia clinica e il servizio di radiodiagnostica.
Perplessità ed incredulità da parte della Uil fpl, dopo aver ricevuto tali informazioni, anche in considerazione dell'arrivo del prossimo atto aziendale che ormai da settimane viaggia in pillole negli ambienti sanitari e politici, con ipotesi di razionalizzazione di servizi e chiusure di unità operative, proprio per contenere la spesa e risponderà alla grave carenza di personale sanitario.
Comunque, al di là delle considerazioni su esposte ed in attesa di nuovi indirizzi relativi all'atto aziendale che sembrerebbero imminenti, consentendo di conoscere con precisioni le sorti del DEA Vallo della lucania-Agropoli, L La UIl Fpl, per il momento eviterebbe di mobilitare inutilmente il personale sanitario senza un reale e definitivo programma rispondente alle esigenze sanitarie territoriali.
Inoltre, si riscontra che il personale sanitario, attualmente presente nella struttura di Agropoli non ha goduto delle ferie, proprio per garantire l'attività assistenziale nell'emergenza Covid.
Quindi, la programmazione delle stesse rendere, al personale sanitario, già esposto alle condizioni stressanti che tutti noi conosciamo e che sembra di aver già allontanato e dimenticato, il giusto e meritato equilibrio psicofisico prima del reinserimento lavorativo in nuove unità operative, diverse anche per sede all'interno del DEA, pur nel rispetto delle regole indicate dal regolamento aziendale. UIL FPL Struttura DEA Vallo della Lucania – Agropoli Michele Viciconte, Molinari Attilio, De Feo Michele, Segrateria Provinciale Rambaldi Angelo

Sollecito apertura nelle 24 ore della UOSM5 (salute mentale)

Eboli, 21/04/2023
Al Direttore Sanitario Asl Salermo
Dopo alcune note e solleciti dei mesi scorsi inviate agli organi preposti tra cui Direttore Generale, Sanitario, Dsm , e numerosi articoli di stampa firmati solo da questa sigla, e successivamente ripresa anche dal Sindaco di Eboli che questo Sindacato ha sollecitato più volte, nel prendere atto la scrivente Ringrazia per il suo impegno preso con la UILFPL per la soluzione (speriamo definitiva) della problematica in questione, nelle predette note si sollecitava l'apertura nelle 24 ore della UOSM5 (salute mentale).
Dagli ultimi eventi sembrerebbe che l'apertura sia imminente, vista anche la nota del 17/04/2023 a firma del Direttore DSM Corrivetti, che sollecita riapertura il vertice Aziendale, siamo convinti che le battaglie per la tutela e la Salute del cittadino vadano fatte seriamente, come questo Sindacato in generale notoriamente conduce. Invitiamo il Direttore Sanitario dell'ASL SA Dr Sergianni di cui la nota del Dirigente è indirizzata, ad attivarsi in maniera celere, affinchè si possa dare un assistenza migliore, confidando nella Sua sensibilità per le problematiche riguardanti la Salute del Cittadino e in particolar modo di quella dei cittadini più giovani e disagiati in aumento negli ultimi anni, che quotidianamente si affidano alle cure dei Professionisti Medici ed Infermieri del Dipartimento sopracitato. Invochiamo vivamente la S.V. , che venga riaperta una struttura storica e strategicamente molto importante per soddisfare il bisogno di assistenza di una vasta fascia di utenti.
Ricordiamo e ribadiamo che i locali nuovissimi, muniti di ambienti confortevoli ed accoglienti e di tutto l'arredamento necessario ad ospitare i fruitori di tale ed importante servizio.
La UIL FPL come sempre se occorrerà, incalzerà, vigilerà, informerà i cittadini e seguirà con attenzione l'evolversi di tutta la Sanità del territorio! UOSM 5 UILFPL Il Coordinatore Provinciale Uil Fpl Vito Sparano

Assegnazione Operatori Socio Sanitari

Salerno lì, 21/03/2023

Al Direttore Generale ASL Salerno

In riferimento all'oggetto e a seguito di quanto comunicato dalle SS.LL. nella riunione del 15/03/2023, circa il prossimo utilizzo di graduatorie dei concorsi per OSS della Asl di Avellino e della Federico II, la scrivente organizzazione sindacale con la presente, vuole stigmatizzare la grave carenza degli operatori in oggetto che insiste soprattutto nei macrocentri dell'area Sud dell'Asl.

Nello specifico e solo come esempio, ad oggi presso il DEA Vallo-Agropoli si registra la presenza di soli 22 OSS assegnati (15 presso il P.O. di Vallo e 7 presso il P.O. di Agropoli) con una carenza superiore alle 100 Unità, rispetto a quanto stabilito dalla D.G.R. 593 del 22/12/2020.

Stessa situazione si registra presso la SPDC di Vallo dove ad oggi non risulta assegnato alcun Operatore Socio Sanitario.

La completa assenza di tale figura professionale all'interno delle UU.OO. pone in essere per ovvi motivi, un continuo demansionamento di altri professionisti, che si vedono continuamente costretti a svolgere mansioni non proprie, oltre al disagio nel percorso assistenziale da garantire all'utente.

Per quanto espresso, la scrivente organizzazione sindacale, fa espressa richiesta, in vista di un futuro collocamento del personale in oggetto, di tenere in debita considerazione di quanto in premessa descritto, tenendo conto della percentuale degli operatori presenti, rispetto al fabbisogno distinto per ogni macrocento.

Il Coordinatore Sanità Pubblica- ASL Il Coordinatore Sanità ASL UIL FPL Area Sud UIL FPL Salerno Michele Viciconte Vito Sparano Il Segretario Generale Provinciale UIL FPL Salerno Gennaro Falabella

UILFPL NAPOLI E CAMPANIA

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
uilfplnapolicampania.it

Edizione 2 Aprile 2023