

L'editoriale della Segreteria



Quella del Primo maggio è stata sempre una ricorrenza portatrice di più significati.

Ci ricorda il cammino svolto sulla strada della conquista dei diritti per milioni di lavoratrici e lavoratori, come per l'emancipazione di tutta la società.

Ci rammenta le lotte e i loro martiri per un mondo migliore, perché nessun diritto acquisito è stato semplicemente elargito per gentile concessione, ma sempre frutto di battaglie sindacali non di rado durissime.

Ci dà però anche la possibilità di riflettere sulla condizione del presente, rispetto a un mondo del lavoro sempre in perenne mutamento, e che da anni si trova in grande

sofferenza, resa oggi insostenibile dalle crisi economico-finanziarie, dalle conseguenze di pandemia e guerra, dal rincaro delle bollette e dall'aumento dell'inflazione che erode i già troppo bassi salari.

Da qualche tempo, con la crisi economica e pandemica è passata in secondo piano la rivendicazione di un lavoro di qualità, un lavoro finalizzato alla realizzazione dell'essere e non solo unico mezzo per poter vivere dignitosamente.

Si è arrivati a questo appuntamento sulla scia anche delle parole nette pronunciate dal Presidente Mattarella nell'immediata vigilia, e secondo cui la precarietà del lavoro strida con ogni ipotesi di crescita; che il lavoro povero è un'idea a cui non bisogna mai arrendersi e che il lavoro è il vero antidoto a discriminazione e criminalità. La festa del lavoro di quest'anno è diventata quindi momento di mobilitazione e di lotta unitaria per CGIL, CISL e UIL.

Insieme si sono ritrovati a Potenza, città scelta come simbolo di quel Sud che non si vuole arrendere alla continua fuga dei suoi migliori giovani, costretti a lasciare le loro case in cerca di lavoro.

Che reclama programmi e investimenti per recuperare i divari rispetto al Nord.

E che testimonia di un'Italia caratterizzata da troppi disuguaglianze che mettono in discussione lo stesso principio democratico.

Il Sindacato, inoltre, ha dedicato questa giornata alla nostra Costituzione, in occasione dei 75 anni dalla sua emanazione.

Una Carta che al suo primo articolo ci ricorda che "L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro", che sottolinea come il lavoro – e la sua dignità – debbano essere al centro del nostro vivere quotidiano.

Ciò non soltanto perché rappresenta il mezzo che affranca dai bisogni materiali, ma perché è l'attività attraverso cui si esprimono e si realizzano gli esseri umani.

Il vero motore della coesione sociale.

continua a pag. 2

Dal palco si sono avvicinate le voci di lavoratrici e lavoratori, che hanno dato voce al Paese reale, quello che i media par fare fatica a rappresentare nella sua crudele condizione; che chiede meno precarietà e più salario; più sicurezza sui posti di lavoro.

In una parola sola, reclama quella dignità che la Costituzione gli riconosce.

Il primo dei tre segretari generali a prendere la parola è stato il nostro Pierpaolo Bombardieri .

Ha sottolineato con forza come sia, ormai, troppo grande la distanza tra il dettato costituzionale e la reale condizione delle persone.

Una alterazione eclatante, per esempio, tra quanto stabilito dall'articolo 36 in tema di retribuzione proporzionata e comunque "sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa" e i salari bassi che mediamente vengono percepiti da lavoratrici e lavoratori, a cui non si rinnovano i contratti.

Un contrasto evidente esiste anche tra il dettato dell'art 32 in fatto di diritto "fondamentale" alla salute per ogni individuo e i finanziamenti ridotti alla sanità pubblica.

Bombardieri ha, infine, ricordato come i progetti di flat tax del Governo non siano compatibili con l'art. 53 della Costituzione, che invece parla in maniera netta di "progressività dell'imposta", sparendo, per altro,

dall'agenda dell'Esecutivo ogni discorso sul problema dell'enorme evasione fiscale nel nostro Paese.

Il Sindacato unito si mobilita perché la nostra Costituzione non sia solo inchiostro su carta.

Concludendo si evidenzia come il nostro Paese sia lentamente scivolando verso un sempre maggiore impoverimento sociale.

Il Rapporto sulla felicità nel mondo, , pubblicato in questi giorni evidenzia che la Finlandia è il Paese più felice al mondo per la sesta volta.

L'Italia invece perde due posizioni e dal 31esimo posto scende al 33esimo.

Questo rapporto poggia su sei i fattori, valutati per stilare la classifica: l'aspettativa di vita in buona salute, il Pil pro capite, il sostegno sociale, un basso livello di corruzione, la generosità della comunità in cui le persone si prendono cura l'un l'altro e la libertà di prendere decisioni chiave nella propria vita.

Passiamo senza indugio ai tanti argomenti di questo mese .

all'interno

Mascherine: nuovi obblighi dal 1° maggio	pag. 3	Congedi parentali a ore, possibili per frazioni di ora dopo la prima	pag. 37
Nuovo reddito di cittadinanza: ecco l'Assegno di inclusione	pag. 6	Incentivi tecnici - bastano i contratti	pag. 40
Il guazzabuglio delle stabilizzazioni negli enti locali.	pag. 12	Riforma Cartabia: il "nuovo" art. 153-bis cod. proc. pen.	pag. 45
D.m. assunzioni: calcolo da aggiornare con il rendiconto 2022	pag. 15	Responsabilità per danni causati da cani randagi	pag. 49
Permessi legge 104/1992	pag. 20	Rimozione veicolo privo di assicurazione, in sosta sulla pubblica via, intestato a persona deceduta dal 2016	pag. 50
Novità normative in materia di personale: conversione in legge decreto Pnrr-3 e decreto rafforzamento PA	pag. 24	Il TAR ribadisce il carattere di specialità della Polizia Municipale e degli appartenenti alla stessa	pag. 55
Modello 730: tutte le novità del 2023 per le detrazioni in presenza di soggetti fragili	pag. 28	Anac su spesa sanitaria 2° quadrimestre '22 nel report sul mercato dei contratti pubblici	pag. 60
Welfare integrativo fuori dal tetto di spesa per il salario accessorio	pag. 32	DGRC n.190 del 19.04.2023 "Metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli Enti del Servizio Sanitario Regionale della Campania" – Rimodulazione PTFP 2022-2024	pag. 67
Il conflitto di interessi nella recente giurisprudenza e nelle pronunce di Anac	pag. 34		

Mascherine: nuovi obblighi dal 1° maggio

Obligo in strutture dove sono presenti pazienti fragili, anziani, immunodepressi (ospedali e RSA), mentre negli ambulatori la scelta è a discrezione del pediatra o del medico

Il Ministro della Salute, con Ordinanza 28 aprile 2023, valida dal 1° maggio al dicembre 2023 ha dettato le regole per l'utilizzo delle mascherine nelle strutture sanitarie. Ambulatori medici scelta a discrezione del pediatra o del medico di medicina generale.

Strutture sanitarie

L'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie è esteso a: lavoratori, utenti, visitatori, delle strutture sanitarie all'interno dei reparti che ospitano pazienti:

fragili,
anziani,
immunodepressi,

specialmente se ad alta intensità di cura, identificati dalle Direzioni Sanitarie delle strutture sanitarie stesse.

L'obbligo è esteso a: lavoratori, utenti, visitatori, delle strutture socio-sanitarie e socio-assistenziali, comprese: le strutture di ospitalità e lungodegenza,

le residenze sanitarie assistenziali,

gli hospice,

le strutture riabilitative,

le strutture residenziali per anziani, anche non autosufficienti,

le strutture residenziali di cui all'art. 44 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 12 gennaio 2017.

Nei reparti delle strutture sanitarie diversi da quelli sopra elencati e nelle sale di attesa, la decisione sull'utilizzo di dispositivi di protezione delle vie respiratorie da parte di operatori sanitari e visitatori resta alla discrezione delle Direzioni Sanitarie, le quali possono disporre l'uso

anche per tutti coloro che presentino sintomatologia respiratoria.

L'ordinanza precisa che non sono previste analoghe misure per quanto riguarda i connettivi e gli spazi ospedalieri, comunque siti al di fuori dei reparti di degenza.

Ambulatori medici

La decisione sull'utilizzo di dispositivi di protezione delle vie respiratorie resta alla discrezione dei medici di me-



dicina generale e dei pediatri di libera scelta.

La decisione sull'esecuzione di tampone diagnostico per infezione da SARS-CoV-2 per l'accesso ai Pronto soccorso è rimessa alla discrezione delle Direzioni Sanitarie e delle Autorità Regionali.

L'ordinanza evidenzia che non sussiste obbligo a livello normativo dal 31 ottobre 2022, con l'art. 7-ter, comma 2, D.L. 31 ottobre 2022, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 dicembre 2022, n. 199.

Non hanno l'obbligo di indossare il dispositivo di protezione delle vie respiratorie:

i bambini di età inferiore ai sei anni;

le persone con patologie o disabilità incompatibili con l'uso della mascherina, nonché le persone che devono comunicare con una persona con disabilità in modo da non poter fare uso del dispositivo.

Possibile fino al 2026 stabilizzare dipendenti che avranno maturato almeno 3 anni di anzianità

- Le Regioni, i Comuni, le Province e le Città metropolitane possono fino a tutto il 2026 stabilizzare i dipendenti che avranno maturato entro tale data almeno 3 anni di anzianità e che siano stati assunti con concorsi o con procedure previste da disposizioni di legge.
- Queste stabilizzazioni possono essere effettuate anche se non prevedono assunzioni dall'esterno.
- È questa la principale novità in materia di personale dettata dal Dl n. 44/2023.
- Si devono inoltre aggiungere le disposizioni che consentono ai Comuni fino a 5.000 abitanti che hanno ottenuto per l'anno 2022 un contributo per le assunzioni necessarie per l'attuazione del Pnrr di utilizzarlo anche per il 2023.
- E ancora la possibilità per i Comuni fino a 5.000 abitanti di escludere dal tetto di spesa del personale gli oneri per il conferimento dell'incarico di segretario se ne sono sprovvisti.
- Inoltre, è previsto l'ampliamento per le regioni della possibilità di assumere personale per gli uffici di supporto degli organi politici.
- Viene infine disposta la istituzione, presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, di un Osservatorio sugli effetti prodotti dalla istituzione del Piao (Piano Integrato di Attività e di Organizzazione).
- L'ampliamento della possibilità di stabilizzazione dei precari costituisce una novità di grande rilievo per l'ampiezza scelta dal legislatore.
- Si deve subito evidenziare che essa è prevista solo per le Regioni, i Comuni, le Province e le Città metropolitane, con la conclusione degli altri enti locali, come le unioni, i consorzi etc, né gli enti regionali.
- Altra esclusione è dettata per i dirigenti.
- Si deve inoltre ritenere che non si possa dare corso alla stabilizzazione dei somministrati e dei cococo, in quanto non è un rapporto di lavoro subordinato alle dirette dipendenze dell'ente.
- Viene richiesta la maturazione della anzianità almeno triennale come dipendente a tempo determinato presso la stessa amministrazione che dà corso alla procedura di stabilizzazione o, nel caso di gestione associata, anche presso uno di questi enti.
- La norma dispone il rinvio al possesso di alcuni dei requisiti previsti per le stabilizzazioni dirette di cui all'articolo 20, comma 1, del Dlgs 75/2017, con il che viene previsto che occorre avere svolto almeno 1 giorno di servizio dopo l'entrata in vigore della legge 124/2015, cioè dopo il mese di giugno di tale anno.
- Viene inoltre previsto che questi dipendenti siano stati assunti con concorso.
- Previsione a cui si aggiunge il vincolo che le procedure di assunzione siano coerenti con i vincoli dettati dall'articolo 35 del Dlgs 165/2001, cioè pubblicità, imparzialità, verifica dei requisiti attitudinali e professionali, pari opportunità.
- Un forte ampliamento alla utilizzazione di questo istituto è costituito dalla mancata previsione della necessità di destinare almeno il 50% delle assunzioni a quelle che provengono dall'esterno, cioè a concorsi, scorrimenti di graduatorie, selezione da albi di idonei.
- Per cui anche tutte le capacità assunzionali degli anni dal 2023 al 2026 possono essere utilizzate per stabilizzare i precari.
- Viene comunque ribadito che il posto sia vacante nella dotazione organica.
- Non meno rilevante è la previsione che consente di dare corso a questa assunzione attraverso un "colloquio selettivo" ed utilizzando gli esiti delle valutazioni delle attività svolte.
- Anche se non c'è un espresso divieto non sembra possibile dare corso alla stabilizzazione dei responsabili assunti ex articolo 110 del Dlgs 267/2000, visto che di norma essi non sono stati assunti tramite concorso.
- Per le stesse ragioni, non sembra possibile la stabilizzazione del personale assunto ex articolo 90 dello stesso testo unico degli enti locali, cioè per gli uffici di staff.

Sulla Colpa Grave viene archiviata l'emergenza

Con l'adozione del nuovo Codice dei contratti, il legislatore ha colto l'occasione (articolo 3, comma 2) per tornare sulla questione della colpa grave.

Il Codice ha escluso la possibilità di reiterare la disposizione transitoria contenuta nell'articolo 21 del dl 76 del 2020, che - sul fondamento dell'eccezionalità dell'emergenza sanitaria - aveva circoscritto, per i danni cagionati da condotte attive, la responsabilità erariale ai soli casi di dolo, escludendo ogni responsabilità per i danni causati con condotte gravemente colpose.

La scelta appare condivisibile in primo luogo, visto il quadro normativo euro-unitario istitutivo del Pnrr (regolamento 2021/241), che dedica particolare attenzione al recupero dei fondi indebitamenti versati, la reiterazione di un simile regime di responsabilità contabile "attenuata" avrebbe esposto l'Italia al rischio di eventuali procedure di infrazione.

Una simile stabilizzazione, inoltre, avrebbe suscitato evidenti dubbi di legittimità costituzionale.

L'orientamento della Corte costituzionale formatosi a partire dalla introduzione della responsabilità per sola colpa grave (Corte costituzionale n. 37/1998, conferma-

ta, fra le altre, dalla successiva n. 340/2001) è univoco nel ritenere che quella limitazione corrisponde a un corretto equilibrio fra quanto del rischio dell'attività amministrativa deve restare a carico dell'apparato e quanto a carico del funzionario.

Con la conseguenza che una responsabilità erariale solo dolosa non consentirebbe di valutare il buon andamento della pubblica amministrazione e la sua stessa efficienza, in aperto contrasto con l'articolo 97, comma 2, Costituzione.

Né va trascurato il nesso tra la previsione della responsabilità erariale per colpa grave e un altro dei principi generali del Codice, quello della fiducia (articolo 2); quest'ultimo, fondato sul presupposto del riconoscimento di capacità e professionalità in capo al funzionario responsabile, risulta inconciliabile con un'aprioristica esclusione di responsabilità per colpa grave.

La scelta operata dal Codice stabilisce che, nell'ambito delle attività svolte nelle fasi di programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione dei contratti, costituisce colpa grave la violazione di norme

Calcolo indennità di mancato preavviso

Le regole vigenti in materia di indennità sostitutiva del preavviso, sono contenute nell'art. 12 del CCNL del 9.5.2006, che al comma 1, così recita: "1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue: a - 2 mesi con anzianità fino a 5 anni; b- 3 mesi fino a 10 anni; c- quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni. Mentre al comma 9, stabilisce che la suddetta indenni-

tà deve essere calcolata computando: la retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c) del medesimo CCNL del 9.5.2006; l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante; il rateo della tredicesima mensilità maturato, in conformità alla disciplina dell'art.5 sempre dello stesso CCNL del 9.5.2006; l'indennità di comparto di cui all'art.33 del CCNL del 22.1.2004; le altre voci retributive già considerate utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro, ai sensi dell'art.49 del CCNL del 14.9.2000.

Nuovo reddito di cittadinanza: ecco l'Assegno di inclusione

La misura di sostegno contro la povertà che sostituirà il reddito di cittadinanza **nel 2024 si moltiplica in 2 diversi strumenti** per platee differenziate, ma con impostazione molto simile a quella del vecchio RDC.

Si tratta di:

1. assegno di inclusione (500 euro) per i nuclei con componenti "fragili"

2. strumento di attivazione per il lavoro (350 euro) per chi percepiva il Reddito di cittadinanza (con ISEE fino a 6000 euro e durata max 12 mesi).

Si tratta in ogni caso di contributi economici collegati a obblighi di lavoro e di formazione, per i soggetti in grado di lavorare, che saranno erogate dall'Inps su richiesta tramite la piattaforma telematica.

Assegno di inclusione: importo, durata

Il contributo economico avrà un importo base di 500 euro mensili - 6mila euro l'anno - innalzate a 7360 nel caso tutti i componenti abbiano almeno 67 anni oppure in presenza di disabili gravi. moltiplicato per la scala di equivalenza sulla base dei componenti

E' riservato ai nuclei familiari in cui sia presente un minore o una persona oltre 60 anni o con disabilità.

L'assegno di inclusione durerà 18 mesi con stop di 1 mese e possibili rinnovi per ulteriori 12 mesi sempre con 1 mese di stop.

Potranno ottenere la nuova misura di inclusione cittadini italiani

cittadini europei o loro familiari

cittadini extracomunitari con permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo, residenti in Italia per almeno cinque anni, di cui gli ultimi due in modo continuativo

La famiglia dovrà avere un **Isee non superiore a 9.360 euro** (come per il Reddito di cittadinanza). con reddito familiare inferiore 6mila euro annui moltiplicati per il coefficiente della scala di equivalenza,

con possesso di auto oltre 1600 cc o moto oltre 250 cc ., o barche

immobile prima casa non superiore a 150mila euro ai fini IMU altri immobili non superiori a 30mila euro ai fini ISEE

Assegno di inclusione Scala di equivalenza

Assegno di inclusione: sgravi per assunzioni e lavoro autonomo

Come per il reddito di cittadinanza, restano gli sgravi per i datori di lavoro che assumano i percettori di Assegno di inclusione e le agenzie per il lavoro che facciano da tramite .

Il decreto prevede in particolare:

un esonero contributivo totale del 100% (fino a 8mila euro l'anno) per i datori di lavoro privati per 24 mesi per contratti a tempo indeterminato

ridotto del 50% per contratti a termine o stagionali per 12 mesi,

l'aliquota è fissata al 60% per enti del terzo settore che assumono persone con disabilità.

È previsto anche **un incentivo del 30% per l'eventuale intervento delle agenzie per il lavoro per ogni assunzione.**

Assegno di inclusione e obbligo di lavoro - offerta congrua

Ancora come per il RDC i componenti del nucleo che percepisce l'assegno di inclusione che siano disoccupati, maggiorenni, non impegnati in corsi di studi devono intraprendere il percorso di inserimento lavorativo presso il Centro per l'impiego

Sono esonerati over 60, disabili e componenti con carichi di cura (figli sotto i tre anni o disabili in condizioni di gravità).

L'assegno decade in caso di rifiuto della prima offerta di lavoro congrua cioè

contratto o a tempo indeterminato senza limiti di distanza a tempo pieno o almeno part time per almeno il 60% con stipendio previsto dal ccnl

contratto a tempo determinato entro 80 km dalla residenza .

L'assegno si sospende per il periodo di eventuali contratti di lavoro fino a 6 mesi e riprende al termine.

Assegno di inclusione minimo e massimo scala di equivalenza	coefficienti aggiuntivi
parametro 1 per nucleo con i soggetto fragile	0,5 per ciascun altro componente con disabilità
arriva a un massimo di 2,2, elevato a 2,3 in presenza di disabili gravi o non autosufficienti	0,4 per ogni altro componente con età pari o oltre 60 anni
	0,15 per ogni minore, fino a 2
	0,10 per ogni minore oltre il secondo
non sono conteggiati i componenti che risiedono in strutture pubbliche e che interrompono la residenza in Italia	

2023 Funzioni Locali



ASSICURAZIONE

Gratuita associato UIL FPL

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

La nostra polizza assicurativa UNIPOL comprende:

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

100%
protetto
100%
assicurato

NEW

Polizza Infortuni UNIPOL SAI comprensiva di:

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



↓ scarica il certificato assicurativo 2023!

UnipolSai | Aon
ASSICURAZIONI | Empower Results

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

La Corte Costituzionale sulla competenza territoriale della Polizia Locale

La sentenza della Corte Costituzionale 13/4/2023 n. 69 interviene a dirimere la questione di legittimità sollevata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri circa la previsione della L.R. Lombardia del 20/05/2022 n. 8 che, all'art. 3, comma 1, lettere c) e g), introduce il comma I-bis) all'art. 1 comma 5 alla L.R. 6/2015, prevedendo il superamento dei limiti territoriali di competenza della Polizia Locale a fronte di intese fra la Regione, i competenti organi decentrati dello Stato, gli enti locali e i gestori del servizio di trasporto pubblico regionale e locale, al fine di attivare servizi di controllo finalizzati a garantire la sicurezza urbana anche con il concorso della Polizia locale, con particolare riferimento alle aree adiacenti alle stazioni ferroviarie ovvero alle aree di interscambio del trasporto pubblico regionale e locale, da attuarsi attraverso l'adozione di patti locali di sicurezza urbana.

La Corte esordisce con un interessante distinguo tra le funzioni di sicurezza primaria e secondaria, puntualizzando che l'esclusività legislativa reclamata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri attiene alle materie in ambito di prevenzione e repressione dei reati, quindi agli ambiti specificamente di competenza della polizia giudiziaria e della polizia di sicurezza afferenti la sicurezza pubblica, l'ordine pubblico e il diritto penale.

mentre la sicurezza urbana assume, in forza del D.L. 14/2017 convertito con modificazioni dalla L. 48/2017, la dimensione di funzione preposta alla tutela del «bene pubblico che afferisce alla vivibilità e al decoro delle città», da perseguire attraverso interventi di riqualificazione o recupero di zone degradate (art. 4).

La stessa Corte ribadisce il concetto, già sancito con la propria sentenza n. 285 del 2019, con i limiti poi pre-

cisati dalla sentenza n. 236 del 2020, secondo cui «la disciplina di un'attività, per quanto connessa al contrasto di fenomeni di degenerazione dell'ordinata e pacifica convivenza, può venire esercitata a livello decentrato, se tale da potere essere collegata, nel rispetto della legge



dello Stato, a funzioni di interesse regionale o locale”.

In secondo luogo, osserva come le eccezioni del ricorrente mettano in discussione la legittimazione della Regione di ampliare l'ambito di competenza degli operatori di Polizia locale oltre i limiti territoriali dell'Ente di appartenenza, ma precisa che ciò non avrebbe nulla a che vedere con la competenza legislativa esclusiva dello Stato in materia di ordine e sicurezza pubblica.

Partendo dal presupposto, infatti, che la normativa regionale si prefigge di promuovere azioni in ambito di sicurezza urbana, cui afferiscono le attività di polizia amministrativa locale quale funzione di “sicurezza secondaria”, e che, per effetto della revisione del titolo V della Costituzione e della modifica dell'art. 117, la disciplina di detta funzione rientra nelle materie di competenza legislativa regionale in via residuale, la legge quadro statale cessa di essere prevalente rispetto alla normativa regionale, che può, pertanto, superare il preesistente limite territoriale dettato dalla L. 65/1986.

Decreto Lavoro, le novità sulle pensioni

Ci sono anche alcune misure sulle pensioni nel Decreto Lavoro approvato dal Governo il primo maggio.

Alcune erano attese, come la proroga del contratto di espansione e il nuovo calendario per la domanda della pensione precoci, ma c'è anche una novità relativa alla ricongiunzione dei contributi che invece è relativamente inaspettata.

In pratica, cambia il modo di conteggiare la rivalutazione del montante contributivo, con uno svantaggio per chi sceglie questo strumento: l'operazione sarà meno conveniente.

La ricongiunzione dei contributi consente di trasferire i versamenti effettuati presso enti previdenziali differenti presso un unico soggetto, che alla fine calcolerà la pensione con le proprie regole. Per effettuare questa operazione, bisogna pagare un onere che sostanzialmente copre l'armonizzazione del-



le diverse regole previste dai vari enti pensionistici, e che finora prevedeva che fosse applicato un tasso di rivalutazione del 4,5%.

La ricongiunzione ai fini previdenziali dei periodi assicurativi, si legge nel comunicato del Governo, verrà d'ora in poi effettuata allineando il rendimento previsto a quello offerto dal sistema contributivo, pari alla media quinquennale del tasso di crescita del PIL.

E dal momento che la media degli ultimi cinque anni del prodotto interno lordo è abbondantemente inferiore al 4,5%, significa che si sceglie la ricongiunzione avrà una rivalutazione del montante contributivo inferiore ed un onere in proporzione più elevato (poiché le due voci si

scomputano).

I contributi versati in gestioni diverse, a seconda dei casi, ricordiamo che possono anche essere valorizzati attraverso altri istituti previsti per legge, che invece sono gratuiti, come la totalizzazione o il cumulo dei contributi (versati presso gestioni diverse ma dello stesso ente), che però prevedono alla fine che ogni ente calcoli pro rata la quota di pensione maturata.

Per quanto riguarda la pensione precoci, la novità riguarda l'allineamento della scadenze per presentare la domanda a quella prevista per l'APE Sociale.

Significa che viene introdotta la data del 15 luglio anche

per questa tipologia di pensione.

In pratica, chi ha i requisiti per ritirarsi con la cosiddetta Quota 41 (ci vuole almeno un anno di contribuzione versata prima del compimento dei 19 anni), potrà presentare domanda entro il 31 marzo o entro il 15 luglio, oltre che

entro il 30 novembre (fino a questo momento invece la domanda andava presentata entro il 31 marzo o il 30 novembre).

Infine, il contratto di espansione viene prorogato di due anni, fino al 31 dicembre 2025.

Si tratta di uno scivolo pensionistico attivabile in specifiche situazioni di crisi aziendale, previo accordo sindacale, nei confronti di lavoratori a cui mancano al massimo cinque anni alla pensione, a fronte di nuove assunzioni. L'azienda sostanzialmente paga una somma pari alla pensione maturata al momento della cessazione del rapporto.

Syllabus - La nuova piattaforma dedicata alla formazione di tutti i dipendenti pubblici

Syllabus, la nuova piattaforma dedicata alla formazione di tutti i dipendenti pubblici, è lo strumento digitale per accrescere le competenze professionali del personale dipendente e per la costruzione di nuove conoscenze.

Un percorso di crescita disponibile per tutte le amministrazioni e i suoi lavoratori.

Con la direttiva del ministro per la Pubblica amministrazione, firmata lo scorso 24 marzo vengono indicati gli obiettivi da raggiungere, i temi prioritari della formazione e gli incentivi legati al percorso formativo.

Disponibile all'indirizzo www.syllabus.gov.it, il portale offre percorsi e-learning personalizzati, con corsi costan-

temente aggiornati per una formazione "in crescita".

Tutti i contenuti del Syllabus sono fruibili anche su smartphone e tablet, digitali e accessibili grazie all'assistente LIS, per un'esperienza aperta a tutti "senza barriere".

"Autenticarsi è semplice attraverso le identità digitali Cie, Spid e Cns. Disponibili i video tutorial, anche nella sezione "Materiali e vademecum" del sito del Dipartimento della funzione pubblica, che guidano nelle fasi di registrazione e della fruizione dei contenuti.

Obbligo di richiedere la visita medica fiscale ?

Le decisioni del ministro Brunetta, assunte nel biennio 2008-2009, tese a contrastare l'assenteismo, imponevano ai dirigenti della Pubblica amministrazione l'obbligo di richiedere la visita fiscale per i propri dipendenti, fin dal primo giorno di assenza per malattia.

Dopo una lunga serie di contenziosi tra le amministrazioni pubbliche e le ASL, derivanti dall'individuazione dell'amministrazione a cui spettava l'esborso dei costi abnormi che l'operazione comportava, le regole sulle visite fiscali sono state cambiate.

Con l'art.16, comma 9, della legge n.111/2011, l'obbligo di richiedere le visite fiscali non è più tassativo e vincolante per le pubbliche amministrazioni e, nel contempo viene determinato l'ambito di discrezionalità attribuito al dirigente responsabile, il quale, rispetto alla previgente normativa, deve valutare caso per caso se richiedere il controllo, tenendo conto non solo della condotta complessiva del dipendente, ma anche degli oneri connessi all'effettuazione della visita.

Valutazione che comunque deve basarsi sul principio dei "costi-benefici", prescindendo da considerazioni personali.

Resta, comunque, l'obbligo di richiedere la visita sin dal primo giorno se l'assenza si verifica prima o dopo una giornata non lavorativa.

Generalmente, quindi, i dirigenti devono adottare una linea di buon senso, richiedendo il controllo solo quando esiste il fondato sospetto di frode.

Nell'ipotesi di ricovero ospedaliero e di successiva e convalescenza post ricovero o di accesso al pronto soccorso e successivo certificato medico non si attiva la richiesta di visita fiscale.

Smart working notturno: è usurante?

Il fatto che il lavoro venga effettuato da casa tecnicamente non rileva, se i turni notturni sono comprovati: la normativa sul lavoro notturno contiene infatti una serie di paletti che riguardano sostanzialmente soltanto l'orario di lavoro.

La legge di riferimento per il lavoro notturno (che rileva ai fini della definizione di mansioni usuranti) è il dlgs 66/2023. L'articolo 1, comma 2, lettera e, definisce lavoratore notturno:

qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero», oppure che svolga «durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro.

Se non ci sono previsioni nel contratto collettivo applicato, è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per almeno tre ore in un periodo minimo di 80 giorni lavorativi all'anno.

Questo minimo viene riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Il lavoro notturno è considerato usurante se viene effettuato per almeno sei ore per un numero minimo di 64 giorni lavorativi all'anno, oppure che lavorano per almeno tre ore fra mezzanotte e le cinque del mattino per l'intero anno (dlsg 67/2011).

Quindi, se il contratto prevede esplicitamente un orario di lavoro ricompreso nei sopra citati paletti, è a tutti gli effetti lavoro notturno usurante.

Se invece non c'è un obbligo contrattuale di lavoro notturno, o legato alla tipologia di mansione e di lavoro, allora il discorso cambia.

Se il lavoro è di notte perché la mansione effettivamente lo richiede, il fatto che si svolga da casa non rileva in alcun modo.

Si ha diritto alle agevolazioni per turnisti notturni che svolgono mansioni usuranti.

Capacità assunzionale degli enti di nuova istituzione

In materia di facoltà assunzionali è da ritenere che nei confronti di un Comune di nuova istituzione (effettuata mediante scorporo da altro omologo ente locale) trovi tuttora applicazione la disciplina di cui all'articolo 9, comma 36, del Dl 78/2010 (convertito dalla legge 122/2010).

«Per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica.

A tal fine gli enti predispongono piani annuali di assunzioni da sottoporre all'approvazione da parte dell'amministrazione vigilante d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze».

Si tratta di norma già, in precedenza, richiamata da altre sezioni, invitate ad esprimersi in relazione a fattispecie analoghe (con riferimento all'istituzione di nuovo comune, sezione regionale Piemonte, deliberazione n. 75/2018/SRCPIE/PAR) e con conclusioni che rimangono valide anche in seguito all'introduzione del nuovo criterio generale della cosiddetta «sostenibilità finanziaria» in luogo del precedente basato sul turn over.

È quanto affermato dalla Corte dei Conti, sezione regionale Sicilia, con la delibera n. 131/2023/PAR del 18 aprile 2023.

Il guazzabuglio delle stabilizzazioni negli enti locali.

Le stabilizzazioni sono divenute un labirinto normativo nel quale non è facile districarsi.

Oltre le previsioni del d.lgs 75/2017, si sono nel frattempo stratificate regole sulle stabilizzazioni nel d.l. 80/2021 e nel recente d.l. 44/2022.

Il comma 3 dell'articolo 1 del d.l. 80/2021 introduce una stabilizzazione programmata per il futuro.

La norma stabilisce che "Al fine di valorizzare l'esperienza professionale maturata nei rapporti di lavoro a tempo determinato di cui ai commi 4 e 5, lettera b), le amministrazioni di cui al comma 1 prevedono, nei bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, una riserva di posti non superiore al 40 per cento, destinata al predetto personale che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto servizio per almeno trentasei mesi.

I commi 4 e 5 del d.l. 80/2021 normano rispettivamente assunzioni a tempo determinato effettuate con specifici concorsi, ed assunzioni, sempre a tempo determinato, attivate col sistema dell'estrazione dagli elenchi delle elevate specializzazioni, regolato dal successivo comma 6.

Si tratta di una stabilizzazione solo potenziale, perché limitata al 40% di coloro che in questi anni siano stati assunti nell'ambito dei progetti del Pnrr con contratti a termine.

E', inoltre, una stabilizzazione limitata al solo personale assunto a termine allo scopo di attuare i progetti del Pnrr.

Il metodo di reclutamento per queste stabilizzazioni è chiaro: concorsi pubblici con riserva dei posti fino al 40%.

Si tratta di assunzioni da prevedere necessariamente nell'ambito della programmazione del personale, scaturenti da concorsi pubblici e, dunque, prive di una garanzia di "trasformazione" del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato.

Per un breve tratto di tempo, sono ancora possibili le stabilizzazioni previste dall'articolo 20 della "riforma Madia".

Il comma 1 di tale articolo prevede infatti che "Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2023, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali

che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;

b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

c) abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni".

Si tratta di stabilizzazioni "ordinarie", non connesse al Pnrr, che però non sarà possibile attivare successivamente al 31.12.2023, data ultima di applicabilità della disposizione.

Agli enti è data la possibilità di avvalersi o meno della possibilità di stabilizzare i propri dipendenti.

Tale facoltà è da esercitare con la programmazione dei fabbisogni o, meglio, col Piao (che, infatti, nella sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" nella parte "Strategia di copertura del fabbisogno", alla lettera l) contempla come metodo di copertura dei fabbisogni proprio le "stabilizzazioni").

La stabilizzazione sarà, sostanzialmente, un processo documentale, senza selezione: riguarderà, infatti, i dipendenti che possiedano i requisiti soggettivi previsti dalla legge.

Una "selezione" potrebbe essere richiesta solo nell'ipotesi in cui il numero dei dipendenti in possesso dei requisiti soggettivi previsti dalla legge risulti in quantità maggiore rispetto al totale delle stabilizzazioni previste.

In tal caso, allora, l'ente dovrebbe regolare una metodologia selettiva.

Si tratterebbe, comunque, di una selezione interamente riservata ad interni.

Le stabilizzazioni previste dall'articolo 20, comma 1, del d.lgs 75/2017 incontrano il limite del 50% del totale dei posti da coprire. [1].

Il d.lgs 75/2017 ammette una seconda modalità di stabilizzazione, questa volta fino al 31.12.2024, regolata dal comma 2 dell'articolo 20, a mente del quale "Fino al 31 dicembre 2024, le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2024, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli

ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso".

Questa stabilizzazione deriva, come si nota, da concorsi pubblici con riserva.

Quindi, la stabilizzazione è conseguente ad un concorso pubblico con riserva di posti. Si rientra, quindi, nella stessa condizione delle stabilizzazioni trattate dall'articolo 1, comma 3, del d.l. 80/2021.

L'articolo 3, comma 5, del d.l. 44/2023 introduce un'ulteriore ipotesi di stabilizzazione, autonoma e diversa dalle precedenti: "Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettera a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione".

Vediamone le caratteristiche:

1. limitatezza degli enti che possono stabilizzare: la norma riferisce questa stabilizzazione ad un elenco tassativo: dunque, solo regioni, le province, i comuni e città metropolitane se ne potranno avvalere. Non potranno altri enti, come unioni di comuni, comunità montane, Ipab, enti regionali, ecc...;

2. limitatezza nel tempo: le stabilizzazioni regolate dal d.l. 44/2023 sono possibili sino al 31.12.2026, anche se non sono state connesse al Pnrr;

3. destinatari: esclusivamente personale "non dirigenziale".

4. requisiti soggettivi del personale stabilizzabile:

A. maturazione di almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione; non si possono, quindi, sommare mensilità di lavoro presso amministrazioni diverse da quella che intenda stabilizzare;

B. assunzione a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Detto requisito esclude la possibilità di stabilizzare lavoratori acquisiti mediante contratti di collaborazione coordinata e continuativa o comunque collaborazioni di cui all'articolo 7, commi 5-bis e seguenti del d.lgs 165/2001 e dipendenti somministrati;

C. possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettera a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75; quindi:

C.i. a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, cioè dal 29

agosto 2015;

C.ii. b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione: si stabilizza personale che sia stato visto all'opera per 36 mesi nello svolgere le attività oggetto del fabbisogno, altrimenti la stabilizzazione non servirebbe a nulla, sul piano organizzativo;

5. consumo delle facoltà assunzionali: le stabilizzazioni sono vere e proprie nuove assunzioni, quindi rientrano nella disciplina dell'articolo 33 del d.l. 34/2019;

6. rispetto dei posti previsti nella dotazione organica e nel piano dei fabbisogni;

7. modalità di reclutamento:

A. colloquio selettivo

B. esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta.

Il sistema di reclutamento immaginato dal d.l. 44/2023, comunque non è né un concorso pubblico con riserva, né un concorso interamente riservato.

Nella sostanza, si tratta di una stabilizzazione molto simile a quella prevista dal comma 1 dell'articolo 20 del d.lgs 75/2017, che di fatto va a sostituire.

Il reclutamento, quindi, finisce per essere sostanzialmente documentale, fondato cioè proprio sulla valutazione della sussistenza dei requisiti soggettivi richiesti, valutazione che in questo caso la norma formalizza, ancorandoli, come visto, ad un colloquio "selettivo" e appunto alla positività della valutazione ottenuta dal dipendente.

Attenzione, il colloquio è "selettivo", ma non "competitivo".

Come nel caso dell'articolo 20, comma 1, del d.lgs 75/2017, l'amministrazione interessata potrebbe stabilizzare esattamente il numero di lavoratori a tempo determinato in possesso dei requisiti soggettivi, senza metterli in competizione l'uno con l'altro.

Il colloquio, quindi, come anche alla valutazione positiva, servono esclusivamente non a formare una graduatoria, ma a fornire elementi valutativi per mezzo dei quali l'amministrazione consolidi il convincimento dell'opportunità di effettuare la stabilizzazione.

Il lavoratore, quindi, "compete" ma solo con se "stesso". Laddove, invece, il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti per la stabilizzazione risultasse superiore al numero delle stabilizzazioni previste, il colloquio e la valutazione positiva oltre che "selettivi" dovrebbero anche essere "competitivi", meglio "comparativi".

Per queste stabilizzazioni regolate dall'articolo 3, comma 5, del d.l. 44/2023 si pone il problema del limite numerico rispetto al totale delle assunzioni.

Detto articolo 3, comma 5, non contiene, a differenza di quanto disposto dall'articolo 20, comma 2, del d.lgs 75/2017, l'espressa previsione che la stabilizzazione avvenga "ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno".

Le amministrazioni potrebbero decidere di destinare tutte le facoltà assunzionali di un certo anno solo a stabilizzazioni.

Quali sono i primi tre articoli della Costituzione italiana?

Basterebbero i suoi primissimi articoli per rendere la nostra Costituzione l'oggetto del desiderio di qualsiasi Stato democratico.

Lì è scolpita una parte dei principi fondamentali della Repubblica, lì sono contenuti i concetti come la sovranità popolare, il diritto al lavoro, la difesa dei diritti inviolabili del singolo cittadino e dell'insieme dei cittadini, la tutela della dignità e l'uguaglianza.

Articolo 1 della Costituzione

La Costituzione comincia con una definizione del nostro Paese: «L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro».

Viene citata la parola Repubblica perché, in questo modo, chi ha scritto la Costituzione ha voluto rimarcare le distanze con la monarchia del passato, respinta dagli italiani nel referendum del 2 giugno 1946.

Repubblica ma anche democratica, voluta e gestita dal popolo e non governata da un dittatore.

E' fondata sul lavoro, in quanto valore di sviluppo personale e sociale.

L'articolo 1 della Costituzione sancisce anche che il popolo è sovrano di sé stesso in quanto detiene direttamente il potere, delegato poi ai suoi rappresentanti eletti affinché lo esercitino nell'interesse del Paese.

Articolo 2 della Costituzione:

Introduce i diritti inviolabili che verranno elencati a partire dall'articolo 12.

Si tratta dei diritti a:

- la libertà personale;
- l'inviolabilità del domicilio;
- la libertà di corrispondenza e di comunicazione;
- la libertà di circolazione;
- la libertà di riunione;
- la libertà di associazione;
- la libertà religiosa;
- la libertà delle comunità religiose;
- la libertà di manifestazione del pensiero;
- la difesa della persona in sede penale;
- l'estradiizione;
- la responsabilità penale;
- la libertà della comunità familiare;
- i trattamenti sanitari;
- la libertà scientifica, culturale ed educativa;
- la libertà sindacale e diritto di sciopero;

la libertà economica;

la personalità;

la resistenza all'oppressione.

Accanto ai diritti dei singoli, la Costituzione difende anche quelli delle formazioni sociali, cioè dei gruppi, in cui si forma la personalità dell'uomo. Ad esempio:

la famiglia;

la scuola;

le associazioni culturali;

le associazioni che rappresentano i vari interessi economici (ad esempio, i sindacati), i partiti e ogni altra forma di aggregazione.

Articolo 3 della Costituzione

L'articolo 3 della Costituzione stabilisce che la legge non può fare discriminazioni in base al sesso dei cittadini, la razza, la lingua, la religione, le opinioni politiche, le condizioni personali e sociali o qualsiasi forma di diversità.

Ad esempio, è stata ritenuta illegittima la norma che, nei concorsi pubblici, pone un requisito minimo di età.

Secondo la giurisprudenza, è discriminatorio prevedere anche un'altezza minima per accedere al posto di capotreno trattandosi di un requisito non pertinente alle mansioni svolte.

La norma impegna la Repubblica a mettere a disposizione qualsiasi mezzo per potersi misurare, in condizioni di parità sostanziale (e non solo formale), con gli altri cittadini, rimuovendo le difficoltà che alcuni di questi – per colpe non a loro imputabili – hanno.

Ad esempio, si può riconoscere ai meno abienti una borsa di studio per sostenere le spese legate agli studi.



D.m. assunzioni: calcolo da aggiornare con il rendiconto 2022

Con la scadenza del termine per l'approvazione del rendiconto della gestione dell'anno 2022 che ufficializza la spesa di personale e le entrate correnti del medesimo anno, i Comuni devono procedere a verificare la situazione dei propri spazi assunzionali. L'articolo 33, comma 2, del Dl 34/2019, com'è noto, impone di parametrare la capacità assunzionale dei comuni a un valore dinamico ed evolvente nel tempo, basato sulla maggiore o minore "virtuosità" nel rapporto tra il dato della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione e la media delle entrate correnti degli ultimi tre consuntivi, al netto, quest'ultima, del valore del fondo crediti di dubbia esigibilità della terza annualità considerata.

La quantificazione di questo valore percentuale consente al comune di collocarsi in una delle tre fasce generate dal decreto attuativo attraverso la fissazione dei due valori "soglia" delle Tabelle 1 e 3.

S'impongono, conseguentemente, comportamenti assunzionali differenti, potendosi (o meno) incrementare il valore della spesa di personale registrato nell'ultimo rendiconto approvato.

La formulazione della norma ha da subito indotto la magistratura contabile (Corte dei conti per l'Emilia-Romagna, deliberazione n. 55/2020/PAR) a sottolineare la necessità del costante aggiornamento dei dati contabili presi a riferimento nel calcolo, prima di poter dar corso alle assunzioni previste.

La sezione emiliana aveva evidenziato che «Alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta per "ultimo rendiconto della gestione approvato" debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale».

Si tratta, quindi, dell'ultimo consuntivo approvato non all'adozione della programmazione dei fabbisogni di personale, ora attraverso il Piao, ma nel momento in cui si deve dare corso a ciascuna procedura di reclutamento. Il rinvio del termine per l'approvazione del bilancio pre-

visionale e del Piao ha portato diverse amministrazioni a procrastinare la programmazione dei fabbisogni, per cui sono ora possibili due casi.

Alcuni comuni semplicemente articoleranno il fabbisogno direttamente alla luce del dato 2022; altri, che lo hanno formalizzato sui valori del rendiconto 2021, procederanno al suo aggiornamento, al solo fine di dare atto della compatibilità di quanto previsto con l'evoluzione dei valori di riferimento.

La norma del Dl 34/2019 impone che la programmazione dei fabbisogni di personale sia fatta con respiro pluriennale, giacché verte sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni nel tempo.

Ancora di recente la Sezione regionale di controllo per la Toscana, con deliberazione 82/2023/PAR, ha ribadito che la programmazione non poggia esclusivamente sul rispetto dei valori "soglia" imposti dal Dm attuativo, ma innanzitutto sulla ponderazione «in chiave prospettica» della capacità di sostenere la spesa derivante dalle assunzioni programmate, in modo strutturale e in senso complessivo, con riferimento, cioè, agli equilibri di bilancio.

L'ufficialità dei dati contabili del rendiconto 2022, quindi, non dovrebbe comportare alcun "terremoto" nei conteggi degli enti, che dovrebbero sempre formare la propria programmazione tenendo conto, in base ai dati previsionali, dell'evoluzione di spesa ed entrate nelle annualità successive, innanzitutto per attestare la sostenibilità finanziaria delle scelte compiute.



Lo Stato abbandona i deboli

Con la riforma del Reddito di Cittadinanza varata il 1° maggio, l'Italia diventa il primo Paese europeo a non prevedere una forma universale di sostegno continuativo per le persone in condizioni di povertà.

Il governo ha deciso di “spacchettare” la precedente misura.

Per le famiglie povere in cui vi siano soggetti disabili, minori o persone over 60, viene introdotto il cosiddetto “Assegno di inclusione”: 500 euro al mese, più 280 euro per chi abita in affitto, con alcuni moltiplicatori legati alla composizione del nucleo familiare.

L'erogazione della misura - riservata alle famiglie con Isee inferiore a 9.360 euro, reddito familiare non superiore a 6.000 annui e patrimonio non superiore a 30mila euro - è continuativa per 18 mesi, e prorogabile per 12 mesi dopo un mese di sospensione, ma è condizionata - oltre che ad una periodica verifica delle condizioni patrimoniali e di reddito - al fatto che i membri “occupabili” della famiglia aderiscano ad un percorso di formazione, e non rifiutino il lavoro che venga loro proposto (purché duri almeno un mese, se nel raggio di 80 chilometri dal domicilio, o sia a tempo indeterminato o almeno di 12 mesi, nell'intero territorio nazionale).

Da questa prima misura, che per certi versi richiama il Reddito di Cittadinanza, sono però esclusi tutti coloro che benché poveri - anzi, più poveri: la soglia Isee in questo caso scende a 6.000 euro - il governo ritiene “occupabili” per il solo fatto che non vivono con minori, disabili o anziani.

Per queste persone nasce lo “Strumento di attivazione”: un'indennità di importo minimo (350 euro al mese, senza alcun contributo per l'affitto), erogabile per non più di 12 mesi e collegata alla frequentazione di corsi di formazione - sempre che qualcuno li attivi - o a progetti di pubblica utilità.

Trascorsi 12 mesi, che abbiano trovato o no un lavoro, lo Stato le abbandona.

Considerato che la più avanzata iniziativa di politiche attualmente in corso, il piano Gol, vede dopo 90 giorni occupati solo 23 beneficiari su 100, è prevedibile che la gran parte dei destinatari dello Sda - esclusi dall'Assegno di inclusione solo a causa delle caratteristiche del proprio nucleo familiare, nonostante la loro condizione di povertà assoluta - si ritroverà dopo un anno senza alcun tipo di aiuto.

Parliamo di centinaia di migliaia di persone, anche perché dal 1° gennaio 2024 il governo pare orientato a considerare “occupabili” anche i 191mila attualmente in carico ai servizi sociali, per i quali è previsto che il Reddito di Cittadinanza sia erogato solo fino a dicembre.

In questo modo, come si diceva, l'Italia si accinge a diventare l'unico Paese europeo privo di una forma di sostegno universale e continuativo contro la povertà.

In tutta Europa chi è in condizioni di indigenza ha infatti diritto ad un sostegno pubblico fino a che il bisogno persiste; tale sostegno viene riconosciuto a tutti i poveri, indipendentemente dalla composizione della loro famiglia.

In Italia non più.

Se il Reddito di Cittadinanza aveva mostrato molti limiti - principalmente dovuti all'aver intrecciato e confuso due obiettivi, la tutela dei poveri e l'inserimento lavorativo - la sua riforma da parte del governo Meloni comporterà l'abbandono alla povertà di centinaia di migliaia di persone, considerate “colpevoli a priori” perché prive di un lavoro.

L'impressione è che il governo, senza una seria valutazione dei pro e i contro della misura precedente, si sia mosso con l'unico obiettivo di trarre più risparmi possibile dalla sua cancellazione, con ciò denunciando il proprio disinteresse verso chi si trova in una condizione di indigenza.

Non licenziabile per le molte assenze

Un'azienda ha licenziato un dipendente a fronte delle numerose assenze per malattia (entro il periodo di comporto) ritenendo la decisione giustificata su ragioni oggettive integrate dal modo, dal tempo e dalla durata delle assenze che hanno reso la prestazione del lavoratore inutilizzabile o comunque non utile a prescindere dal superamento del comporto.

La Cassazione con sentenza 11174/2023, depositata il 27 aprile afferma che, in caso di assenze per malattia, l'unica condizione di legittimità del recesso è il superamento del periodo di comporto. «Né un rendimento inadeguato alle esigenze aziendali né un disservizio cagionato dalle assenze per malattia del lavoratore possono legittimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di quel lavoratore prima che sia stato superato il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro espressione di un bilanciamento degli opposti interessi coinvolti.



Non può essere ragionevolmente invocato il principio della insindacabilità da parte del giudice delle scelte organizzative dell'imprenditore che abbia valutato non utile la prestazione sul rilievo che l'unico controllo possibile sarebbe quello sulla effettività delle ragioni che l'hanno determinata».

Calcolo della tredicesima

Il calcolo della tredicesima deve essere effettuato considerando che il diritto a tale mensilità matura per 365esimi in proporzione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Pertanto, nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno e nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di tanti 365esimi quanti sono i giorni di servizio prestato.

Per i periodi temporali di assenza di cui al comma 5-7 del contratto enti locali – (periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico – e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari) il rateo giornaliero della tredicesima mensilità non spetta.

Per i periodi temporali di assenza che comportino la riduzione del trattamento economico di cui al comma 6-9 del contratto enti locali – il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

È questo il contenuto di un orientamento applicativo dell'Aran pubblicato il 17 aprile 2023.

Mobbing: la guida completa

Il mobbing è un insieme di comportamenti persecutori e aggressivi messi in atto sul luogo di lavoro con l'obiettivo di emarginare e colpire la persona vittima di tale comportamento.

Le azioni che caratterizzano il mobbing possono variare da situazioni di isolamento sul posto di lavoro, come l'esclusione da riunioni o progetti, a insulti, pettegolezzi e comportamenti ostili.

In alcuni casi, la vittima potrebbe vedersi sottrarre mansioni, essere assegnata a compiti dequalificanti o subire un controllo eccessivo da parte del datore di lavoro.

Il mobbing può assumere diverse forme, a seconda dei soggetti coinvolti e della loro posizione gerarchica all'interno dell'azienda:

mobbing verticale: coinvolge soggetti a diversi livelli gerarchici e può essere sia discendente (dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico verso un dipendente) sia ascendente (da un dipendente verso un superiore);

mobbing orizzontale: si verifica tra colleghi posti allo stesso livello gerarchico.

Quali sono gli elementi costitutivi del mobbing?

Per parlare di mobbing, è necessario che siano presenti alcuni elementi :

una serie di comportamenti persecutori e vessatori, protratti nel tempo;

un evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del lavoratore;

un nesso di causalità tra le condotte mobbizzanti e il danno subito dalla vittima;

un intento persecutorio che unifica i singoli comportamenti ostili.

Se si sospetta di essere mobbizzati, è importante :

documentare i comportamenti persecutori: annotare episodi, date e persone coinvolte;

cercare il sostegno di colleghi o superiori disposti ad aiutare;

consultare un legale o un sindacato per ricevere consulenza e supporto;

In alcuni casi, potrebbe essere utile rivolgersi a un professionista della salute mentale per affrontare gli effetti

psicologici del mobbing.

Nonostante non esista un reato specifico di mobbing nella legislazione italiana, alcune condotte persecutorie possono configurare reati previsti dal codice penale a tutela dell'incolumità individuale, dell'onore e della libertà personale e morale.

Tra i reati ipotizzati e talvolta riconosciuti dalla giurisprudenza in relazione al mobbing, troviamo:

maltrattamenti contro familiari e conviventi (art. 572 c.p.): applicabile solo se le condotte vessatorie si verificano in contesti lavorativi di dimensioni ridotte, in cui sussiste un rapporto di tipo para-familiare tra le parti coinvolte;

violenza privata (art. 610 c.p.): quando la condotta vessatoria costringe la vittima a un determinato comportamento, come accettare peggioramenti delle proprie condizioni lavorative;

minaccia (art. 612 c.p.): se il mobber prospetta alla vittima il pericolo di future ed ingiuste conseguenze dannose;

lesioni personali dolose o colpose (artt. 582 e 590 c.p.): se la condotta aggressiva ledesse l'integrità psicofisica del lavoratore vittima;

violenza sessuale (art. 609-bis c.p.): quando la condotta vessatoria assume forme che rientrano nella nozione di atti sessuali, come baci, abbracci, palpeggiamenti e simili;

molestia o disturbo alle persone (art. 660 c.p.): applicabile a casi in cui la condotta mobbizzante sia meno grave rispetto alle altre ipotesi;

abuso d'ufficio (art. 323 c.p.): nel settore del pubblico impiego, quando le condotte vessatorie sono poste in essere da soggetti muniti della qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.

Il lavoratore che subisce mobbing ha diritto al risarcimento dei danni se riesce a fornire la prova di un danno alla carriera o alla salute psicofisica.

Dunque non basta la prova della condotta illecita del datore di lavoro.

Per ottenere il risarcimento, è possibile avvalersi di di-

verse modalità a seconda della tipologia di responsabilità che si intende far valere in giudizio: contrattuale o extracontrattuale.

La responsabilità contrattuale si verifica quando il danneggiato lamenta l'inadempimento di un'obbligazione preesistente.

Nel caso del mobbing, l'obbligazione inadempita riguarda l'art. 2087 del Codice Civile, che impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Il datore di lavoro è inadempiente sia se commette direttamente atti vessatori nei confronti del dipendente, sia se non vigila adeguatamente sulle condotte mobbizzanti dei suoi sottoposti.

Per far valere la responsabilità contrattuale, il lavoratore dovrà provare i comportamenti subiti, il danno patito e il rapporto di causa-effetto con l'inadempimento del datore di lavoro.

Uno dei vantaggi di questa azione è la presunzione di colpa del datore di lavoro inadempiente.

Tuttavia, il lavoratore deve comunque dimostrare l'intento persecutorio del mobber.

La responsabilità extracontrattuale si verifica quando un soggetto danneggia ingiustamente un altro senza essere legato da un vincolo obbligatorio.

Nel caso del mobbing, ciò accade quando la condotta vessatoria proviene da colleghi dello stesso livello gerarchico della vittima o da superiori diversi dal datore di lavoro.

Per intraprendere un'azione di responsabilità extracontrattuale, il lavoratore dovrà dimostrare il fatto dannoso, il danno patito, il rapporto di causa-effetto tra fatto e danno e l'atteggiamento doloso del danneggiante.

È possibile agire anche nei confronti del datore di lavoro, facendo valere la responsabilità indiretta prevista dall'art. 2049 del Codice Civile.

Sebbene il termine di prescrizione sia più breve rispetto alla responsabilità contrattuale (cinque anni), la disciplina della responsabilità extracontrattuale permette di richiedere il risarcimento di tutti i danni che siano conseguenza immediata e diretta della condotta

illecita, indipendentemente dalla prevedibilità da parte del danneggiante.

Il mobbing può causare vari danni al lavoratore, sia di natura patrimoniale che non patrimoniale.

Dal punto di vista patrimoniale, il risarcimento può includere costi sostenuti dalla vittima a causa delle condotte vessatorie, come spese mediche o farmaceutiche, e mancati guadagni dovuti a demansionamento o limitazione di opportunità professionali.

Per quanto riguarda i danni non patrimoniali, si possono risarcire il danno biologico (patologie fisiche o psichiche), il danno morale (sofferenza e dolore) e il danno esistenziale (alterazione delle abitudini di vita e relazioni personali).

Oltre al risarcimento, il lavoratore ha a disposizione altri strumenti di tutela, come rivolgersi al Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) o al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).

È possibile richiedere l'adempimento delle misure di contrasto e prevenzione del mobbing da parte del datore di lavoro, o, in casi gravi, proporre un'azione cautelare per ottenere un provvedimento d'urgenza.

Il lavoratore può anche rifiutare di lavorare fino a quando non si adottano misure adeguate, oppure optare per le dimissioni per giusta causa, ottenendo un'indennità sostitutiva del preavviso e, se previsto, l'indennità di disoccupazione (NASpI).

Il lavoratore deve provare gli elementi costitutivi del mobbing: atti aggressivi e vessatori, sistematicità, danni subiti e rapporto di causalità tra le condotte e i danni.

L'onere della prova riguarda anche l'intento persecutorio che accomuna i singoli episodi di vessazione.

Si può fornire prova documentale (certificazioni mediche) o testimoniale (colleghi di lavoro), e il giudice può desumere la sussistenza di alcuni danni non patrimoniali anche in via presuntiva.

Permessi legge 104/1992

L'art. 33, comma 3, della Legge 104/1992, integrato dal decreto legislativo n. 151 del 2001, stabilisce che ai dipendenti spettano, fra l'altro, massimo tre giorni al mese per assistere i propri familiari cui è riconosciuto lo stato di gravità.

Non è condizione necessaria la convivenza con l'assistito e neanche la residenza presso lo stesso comune.

Un ulteriore contributo all'argomento è dato dal comma 3/bis che così recita: "Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito."

Per quanto riguarda la circostanza che il disabile convive con altro figlio ricordiamo che i permessi di cui alla Legge 104/1992 vengono concessi seguendo una gerarchia tra i possibili beneficiari:

al coniuge convivente o alla parte dell'unione civile convivente della persona disabile in situazione di gravità;
 al padre o alla madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge o della parte dell'unione civile convivente;
 al figlio convivente della persona disabile in situazione di

gravità, esclusivamente nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

al fratello o alla sorella convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori e figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
 al parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Pertanto, è possibile richiedere i permessi Legge 104 per un familiare non residente se, in base alla citata gerarchia, non c'è nessun altro familiare, che può prendersi cura del disabile grave.

Tale circostanza deve essere accertata dall'Ente richiedendo idonee dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà e altra documentazione necessaria a verificare l'impossibilità degli altri familiari a dedicarsi alla cura del disabile.

Anche per il congedo straordinario occorre seguire questa gerarchia ma in questo caso la convivenza è obbligatoria.

Titoli di precedenza e preferenza nei pubblici concorsi

Il Tar Toscana, sezione I, nella sentenza 19 aprile 2023 n. 415 ha ricordato che l'articolo 16 del Dpr 487/1994 impone ai candidati di concorso di dichiarare già nella domanda di partecipazione il possesso dei titoli di precedenza e preferenza, con conferme giurisprudenziali ripetute che intendono detto onere di particolare lievità e rispondente ad un'esigenza di efficienza, celerità ed economicità, esonerando la pubblica amministrazioni da indagini, in ogni caso incidenti sulla celerità del procedimento e recanti possibilità di errori (Consiglio di Stato, sezione VI, 29 dicembre 1993 n. 1081 e sezione I, 13 maggio 2014 n. 3975).

Pertanto, il candidato non può legittimamente far valere il proprio titolo (non dichiarato nella domanda) in un momento successivo ovvero con comunicazione trasmessa dopo il superamento della prova scritta, adducendo l'ininfluenza della sua conoscenza nella fase di valutazione delle prove.

Pandemia finita, ma varianti monitorate

Dopo la fine dell'emergenza sanitaria dichiarata dall'Oms nei giorni scorsi per la pandemia Covid, continua in Italia il monitoraggio delle varianti di Sars-CoV-2 in circolazione.

Stimarne la prevalenza con indagini flash survey (sondaggi lampo) e attraverso un flusso continuo di sequenziamenti sono i due obiettivi appena indicati nella nuova circolare del ministero della Salute valida a partire dal primo giugno prossimo.

La prossima flash survey - viene indicato nella circolare - è programmata per la prima settimana di giugno 2023.

La circolare indica due raccomandazioni.

La prima è quella di mantenere attivo «il sistema di sorveglianza il cui periodo di monitoraggio si è concluso il 30 aprile 2023, ma le Regioni e Province Autonome su base volontaria possono continuare la sorveglianza epidemiologica e virologica, utilizzando l'apposito portale che rimarrà aperto fino all'inizio della nuova stagione (ottobre 2023).

La seconda raccomandazione è quella di mettere in atto tutte le misure necessarie al fine di assicurare il numero minimo di sequenziamenti «possibilmente aumentando il coinvolgimento di medici di medicina generale, pediatri di libera scelta o altre realtà ritenute idonee».

Cambiano anche i parametri di monitoraggio del Covid che nei mesi più duri della pandemia decidevano le chiusure a livello territoriale.

I nuovi indicatori si concentreranno su «aspetti epidemiologici di diffusione come l'incidenza, la trasmissibilità e la percentuale di reinfezioni, e di impatto sia sulla salute della popolazione che sui servizi sanitari».

L'analisi delle informazioni - spiega ancora la circolare - rimane affidata alla Cabina di regia, costituita a maggio 2020.

TFR e TFS differito ai dipendenti pubblici: la Consulta rinvia il giudizio

Riflettori puntati sul parere della Corte Costituzionale chiamata a esprimersi sulla legittimità del pagamento differito del TFR e TFS ai dipendenti pubblici, che per legge può arrivare anche a diversi anni.

Con la sentenza n. 92 dell'11 maggio, la Suprema Corte ha bocciato alcune disposizioni locali (Art. 13, c. 6°, 21°, 57°, 58° e 68°, della legge della Regione Siciliana 25/05/2022 n. 13) che consentivano l'anticipazione del trattamento di fine servizio ai dipendenti in quiescenza.

Si è invece riservata di esprimersi successivamente sulle altre questioni di legittimità poste, in particolare sulle modalità nell'Impiego pubblico di erogare l'anticipazione del TFS.

Secondo l'attuale disciplina, non soltanto il trattamento di fine rapporto o servizio degli statali è posticipato di 12 mesi rispetto al pensionamento e di 24 mesi rispetto alle dimissioni volontarie (arrivando fino a 5 anni di attesa per i lavoratori in pensione anticipata), ma anche la liquidazione è prevista a scaglioni per importi superiori a 50mila euro, in due o tre rate annuali a seconda che l'importo superi o meno i 100mila euro.

In una precedente sentenza (la n. 159/2019), la Corte Costituzionale aveva disposto che non venisse applicata alcuna differenza tra il Tfr e il Tfs, contemplando un differimento solo per le pensioni anticipate, invitando il Parlamento a intervenire, senza che però nulla cambiasse in questi anni.

Una soluzione di compromesso potrebbe essere quella di distinguere tra vecchi TFS dei dipendenti assunti fino al 31 dicembre 2000 (commisurata all'80% dell'ultima retribuzione) ed i nuovi TFR di coloro i quali sono stati assunti nel settore pubblico da gennaio 2001 (quota di retribuzione differita trattenuta sullo stipendio).

Rivendicare tale diritto sembra oggi più che mai lecito considerando che le anticipazioni INPS al tasso di interesse dell'1% chieste a partire dallo scorso febbraio non sono ancora partite e che l'alternativa del prestito bancario da 45mila euro come anticipo del TFS è troppo costoso a causa dell'innalzamento del rendistato (quasi al 4%) su cui si basa il tasso di interesse applicato, portando il balzello fino a circa 2000 euro.

Legittimo per interesse pubblico bandire un concorso anziché far scorrere la graduatoria ancora valida

Nei concorsi pubblici lo scorrimento della graduatoria ancora valida costituisce la regola mentre l'indizione del nuovo concorso è l'eccezione e richiede un'apposita e approfondita motivazione con la quale esprimere le ragioni di pubblico interesse.

Lo afferma la quinta sezione del Consiglio di Stato con la sentenza n. 4873/2023.

La vertenza riguarda la scelta di un comune di aver indetto un nuovo bando di concorso per assumere agenti di polizia locale al posto di attingere alla graduatoria vigente. Il ricorso è stato ritenuto infondato dal Tar, che ha accolto le riserve espresse dall'ente circa la inidoneità della graduatoria in quanto nella selezione non era stato previsto il superamento di una prova di idoneità psico-attitudinale e perché la normativa delle prove d'esame, con in particolare riferimento al Codice della strada, era stata nel frattempo profondamente modificata.

I giudici hanno ricordato che l'adunanza plenaria del Consiglio di Stato ha espresso il principio secondo cui è doveroso prendere atto dell'esistenza di eventuali graduatorie degli idonei ancora valide al momento dell'indizione del nuovo concorso, motivando circa le modalità poi prescelte per il reclutamento.

Nel caso di specie il comune aveva specificato le ragioni di interesse pubblico prevalente.

Scelta che il Tar ha ritenuto non violasse l'articolo 4, comma 3, del Dl 101/2013, che subordina l'avvio di nuove procedure concorsuali all'assenza di idonei collo-

cati nelle graduatorie vigenti relative alle professionalità necessarie essendo mutati i requisiti, le prove di verifica e le materie d'esame.

In sede di appello viene ribadito che nonostante il favor riconosciuto allo scorrimento delle graduatorie ancora valide, l'indizione di una nuova procedura concorsuale è possibile allorquando ricorrano giustificate ragioni.

Considerano i giudici di Palazzo Spada che non sussiste in capo agli idonei non assunti un diritto soggettivo pieno all'assunzione mediante lo scorrimento, in quanto l'ente non ha un dovere di coprire automaticamente i posti che si rendono vacanti ma deve decidere in relazione agli eventuali limiti normativi alle assunzioni, alla disponibilità di bilancio, alle scelte programmatiche e a tutti gli altri elementi di fatto e di diritto rilevanti nella concreta situazione.

Nel momento in cui però sceglie di procedere all'assunzione deve dare conto della esistenza di eventuali graduatorie degli idonei ancora valide ed efficaci al momento dell'indizione del nuovo concorso, proprio in quanto lo scorrimento costituisce la regola generale mentre l'indizione del nuovo concorso costituisce l'eccezione e richiede un'apposita e approfondita motivazione, quale per esempio l'intervenuta modifica della disciplina applicabile alla procedura o del contenuto del profilo professionale.

Così è nel caso di specie.

Personale ambito scolastico

Quesito

In merito al comma 10 dell'art. 35 del nuovo contratto 2019-2021 tra le figure citate che rientrano nell'ambito scolastico possiamo considerare anche il personale delle mense scolastiche? Cuochi e ausiliari?

Risposta

La norma citata non fa espresso riferimento né al personale educativo, né al personale ATA, ma si riferisce, in modo molto ampio, appunto, all'ambito scolastico.

L'espressione consente di ricomprendere, dunque, non solo docenti, educatori e personale amministrativo, tecnico e ausiliario, ma anche chiunque, nell'ambito scolastico, svolga attività funzionali al funzionamento della scuola.

Se, dunque, il personale addetto alla mensa è alle dipendenze del comune, può essere considerato tra i dipendenti ai quali si riferisce l'articolo 35, comma 10, del Ccnl 16.11.2022.

Dirigenti Pa- ok al nuovo contratto Area Funzioni Centrali

Via libera al primo rinnovo contrattuale della nuova tornata per i dirigenti del pubblico impiego.

Il 25 maggio Aran e sindacati hanno firmato l'ipotesi di contratto 2019/21 dell'area delle Funzioni centrali, cioè ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici.

Il nuovo contratto apre ad aumenti da 340 euro fra tabellare e retribuzione di posizione di parte fissa nella prima fascia e a 195 euro nella seconda fascia.

Al conto si aggiunge ovviamente una ricca mole di arretrati, stimabili in circa 17mila euro lordi una tantum per la prima fascia e intorno ai 9mila per la seconda.

L'aumento medio, in linea con quanto accaduto per il personale non dirigente, è del 3,78%, a cui le amministrazioni potranno aggiungere lo 0,22% vincolato ai risultati.

Proprio sulla retribuzione accessoria pone l'enfasi il ministro per la Pa Paolo Zangrillo, che parla di «forte accelerazione nella valorizzazione dei risultati, perché un'organizzazione attrattiva non può non premiare il merito».

Nelle intenzioni del contratto i premi saranno legati anche al carattere più o meno sfidante degli obiettivi.

Nasce la figura del «mentor» per affiancare e guidare i neoassunti.

Quantificazione spesa personale

Quesito

Questo Ente è parte di un'Unione di Comuni, che gestisce alcune funzioni in forma associata (polizia municipale, canili, suap, ecc).

Nella quantificazione del costo del personale 2008 (art. 1, comma 562 l. 296/2006) la spesa per le gestioni associate non è stata presa in considerazione.

Come dobbiamo comportarci nella determinazione della spesa 2023? Le gestioni associate vanno considerate o meno?

Come di recente chiarito dalla Corte dei conti per la Lombardia, con deliberazione 44/2022/PAR, i comuni associati a una unione debbono tenere conto, nell'ambito dei dati necessari per il computo dei propri spazi assunzionali anche della spesa di personale e delle entrate correnti (al netto del Fcde) dell'unione cui aderiscono, secondo le regole per la ripartizione tra loro stabilite e con un meccanismo simile a quello del «ribaltamento».

Risposta

Da tempo la Corte dei conti (cfr. deliberazione 20/2018 della sezione delle Autonomie), ha sancito il principio per cui i Comuni debbono «ribaltare» su sé stessi la spesa di personale delle Unioni, in virtù della logica considerazione per cui in caso di reces-

so dalla forma associata o di suo scioglimento quella stessa spesa non potrebbe che «ritornare» in capo agli enti associati.

Pertanto il quantum che ciascun comune partecipante alla gestione associata deve considerare, ai fini della verifica del rispetto dei vincoli relativi alla spesa del personale, comprende non solo la spesa di personale propria di ciascun ente, ma anche la quota parte di quella sostenuta dall'Unione dei comuni, riferibile al medesimo.

La citata deliberazione della Sezione Lombardia n. 44/2023 (riferita però ad un caso di unione totalitaria, ovvero che svolge tutte le funzioni dei comuni) estende lo stesso meccanismo del ribaltamento anche al calcolo della capacità assunzionale previsto dal Dm 17 marzo 2020 (basato come noto sul rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti), imponendo ai Comuni di consolidare la spesa di personale con quella dell'Unione cui aderiscono, ma anche di operare allo stesso modo sul denominatore (ossia sulle entrate correnti). In senso contrario, si è invece pronunciata la deliberazione della Sezione Veneto n. 51/2023, ritenendo che il consolidamento vada operato solo sul numeratore.

Novità normative in materia di personale: conversione in legge decreto Pnrr-3 e decreto rafforzamento PA

Nel mese di aprile sono state emanate importanti disposizioni normative in materia di personale .

1- D.L. 24/02/2023 n. 13 (cd. Decreto PNRR3) convertito in L. 21/04/2023 n. 41

a- art. 4-bis, comma 2- Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – assegnazione obiettivi annuali ai dirigenti relativi al rispetto dei tempi dei pagamenti, valutati ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato

Le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (quindi, anche gli Enti Locali), nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.

Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della L. 30 dicembre 2018, n. 145.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile

Si ritiene che ciò possa considerarsi esteso anche agli Enti senza dirigenti, dove le funzioni di tali figure, di cui all'art. 107, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 267/2000, sono affidate ai responsabili degli uffici o dei servizi, con provvedimento motivato del Sindaco, ai sensi dell'art. 109,

comma 2, del medesimo D.Lgs. n. 267/2000. Articolo aggiunto in fase di conversione in legge

b- art. 8, comma 1- Incremento limite conferimento incarichi ex art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000 per gli Enti locali incaricati dell'attuazione degli interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del Pnrr

Al fine di consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al Pnrr, fino al 31/12/2026, la percentuale di cui all'art. 110, comma 1, 2° periodo, del D.Lgs. 267/2000 è elevata dal 30% al 50%, limitatamente agli Enti locali incaricati dell'attuazione di interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del Pnrr .

c- art. 8 comma 1-bis Estensione delle procedure straordinarie di assunzione per l'attuazione degli interventi PNRR, con oneri a carico delle risorse comunitarie nei singoli quadri economici, anche ai contratti di somministrazione a tempo determinato

Modifica all'art. 1, comma 2, del D.L. n. 80/2021.

Le disposizioni per l'accelerazione delle procedure per il reclutamento del personale da parte delle amministrazioni titolari di interventi PNRR, con oneri a carico delle risorse comunitarie nei singoli quadri economici, riguardino non solamente i tempi determinati, ma anche i contratti di somministrazione di lavoro, i quali possono essere anch'essi stipulati per un periodo complessivo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non eccedente il 31/12/2026.

Articolo aggiunto in fase di conversione in legge

d- art.8 co.2- Incarichi a tempo determinato ex artt. 110 e 90 del D.Lgs. n. 267/2000 negli Enti dissestati o

con situazioni strutturalmente deficitarie

Sempre al fine di facilitare la realizzazione degli investimenti finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR ovvero con le risorse dei programmi cofinanziati dall'Unione Europea e dei programmi operativi complementari alla programmazione comunitaria 2014-2020 e 2021-2027, ai rapporti di collaborazione instaurati ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000 (sia comma 1 che comma 2) non si applicano, fino al 31 dicembre 2026, le disposizioni di cui al comma 4 del medesimo articolo 110, ovvero tali contratti a tempo determinato rimangono in essere anche nel caso in cui l'ente locale dichiara il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie.

Per le stesse finalità, sempre fino al 31 dicembre 2026, non si applica nei confronti degli enti locali dichiarati in dissesto o che si trovino in situazioni strutturalmente deficitarie il divieto di cui all'art. 90, comma 1, del citato D.Lgs. 267/2000, che inibisce a tali enti la possibilità di conferire incarichi a tempo determinato per la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco, del Presidente della Provincia, della Giunta o degli Assessori.

e- art. 8 co. 3 e 4 - Incremento della parte variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, anche di livello dirigenziale .

Si conferma la possibilità di incrementare, per gli anni dal 2023 al 2026, oltre il limite al trattamento economico accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, nel rispetto di specifici requisiti, 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% della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016.

Viene aggiunto che per i Segretari comunali e provinciali la medesima facoltà di incremento è calcolata sui valori della retribuzione di posizione, spettanti in base all'ente di titolarità, come definiti dal comma 1 dell'art. 107 del CCNL 17 dicembre 2020, nonché sul valore della retribuzione di risultato come risultante dai contratti collettivi vigenti.

Tale possibilità potrebbe essere estesa anche alle risorse per gli incarichi di EQ (ex posizioni organizzative), po-

sto che la norma fa espressamente riferimento ai "fondi per la contrattazione integrativa", anche del personale con qualifica dirigenziale, nonché al trattamento economico dei Segretari comunali e provinciali.

Occorrerebbero per le EQ opportune conferme chiarificatrici

Comma modificato in sede di conversione in legge.

f- art. 8 co. 5- Possibilità di erogare gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 anche al personale di qualifica dirigenziale, per i progetti del Pnrr

La norma fa espressamente riferimento agli incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, che possono essere erogati anche al personale dirigenziale coinvolto nei progetti Pnrr negli anni dal 2023 al 2026.

Tuttavia, dal 1° luglio 2023 gli stessi saranno abrogati ed al loro posto acquisiranno efficacia i nuovi incentivi alle funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023.

g- art. 12- Utilizzo del Portale unico del reclutamento inPA

Nell'ambito delle procedure di reclutamento del personale, viene modificato l'art. 35-ter del D.Lgs. n. 165/2001, prevedendo che con specifico decreto del Ministro per la pubblica amministrazione saranno individuate le caratteristiche e le modalità di funzionamento del Portale inPA, le informazioni necessarie per la registrazione al medesimo da parte degli utenti, le modalità di accesso e di utilizzo dello stesso da parte delle amministrazioni, tra cui anche Regioni ed Enti locali, e quelle per la pubblicazione dei bandi di concorso, degli avvisi di mobilità e degli avvisi di selezione di professionisti ed esperti, ivi comprese le comunicazioni ai candidati e la pubblicazione delle graduatorie, i tempi di conservazione dei dati raccolti o comunque trattati e le misure per assicurare l'integrità e riservatezza dei dati personali, nonché le modalità per l'adeguamento e l'evoluzione delle caratteristiche tecniche del Portale.

Fino alla data di entrata in vigore del predetto decreto, le modalità di utilizzo del Portale unico del reclutamento da parte delle Regioni e degli enti locali per le rispettive selezioni di personale continuano ad essere disciplinate dal decreto del Ministro per la pubblica amministra-

zione 15 settembre 2022, pubblicato nella G.U. n. 9 del 12/01/2023. Tale decreto prevede che, in fase di prima applicazione e comunque non oltre il 31/05/2023, le Regioni e gli Enti locali possono continuare ad utilizzare anche i propri portali eventualmente già in uso (art. 1, comma 3).

2- D.L. n. 44 del 22/04/2023 (cd. Decr. Rafforzamento PA) Gazzetta ufficiale n. 95 del 22 aprile

a-art.2- Istituzione Osservatorio Nazionale del Lavoro Pubblico

Viene istituito presso il Dipartimento della Funzione pubblica l'Osservatorio nazionale del Lavoro pubblico, con il compito di promuovere lo sviluppo strategico del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e le connesse iniziative di indirizzo in materia di lavoro agile, innovazione organizzativa, misurazione e valutazione della performance, formazione e valorizzazione del capitale umano, nonché di garantire la piena applicazione delle attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel PIAO, anche con specifico riguardo all'impatto delle riforme in materia di pubblica amministrazione.

L'Osservatorio assorbe le funzioni dell'Osservatorio nazionale del lavoro agile e della Commissione nazionale della performance.

b-Art. 3 co.2- Possibilità per i Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti di utilizzare le risorse del fondo ex art. 31-bis, comma 5, D.L. n. 152/2021 per assunzioni a tempo determinato finalizzate alla realizzazione degli interventi previsti dal PNRR, anche nell'anno 2023

Le risorse del fondo di cui all'art. 31-bis, comma 5, del D.L. n. 152/2021, destinato a contribuire al sostegno economico per le assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione del PNRR nei comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti, assegnate per l'anno 2022 e non utilizzate, restano nella disponibilità dei comuni beneficiari anche per l'anno 2023. Le rimanenti risorse in conto residui del fondo per l'annualità 2022 saranno redistribuite nelle annualità dal 2023 al 2026 con il decreto previsto dal 828 della Legge di bilancio 2023, quindi come contributo al trattamento economico del segretario comunali nei piccoli comuni.

c-Art. 3 co.5- Nuove forme di stabilizzazione di personale per le Regioni, le Province, i Comuni e le Città

Metropolitane

Le Regioni, le Province, i Comuni e le Città Metropolitane fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale che entro il predetto termine:

- abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001;
- sia in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 1, lett. a) (risulti in servizio successivamente al 28/08/2015 – data di entrata in vigore della L. n. 124/2015 - con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati) e b) (sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione) del D.Lgs. n. 75/2017.

Le predette assunzioni di personale sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.

d- art. 3 co. 6- Esclusione dai vincoli in materia di personale della spesa per il Segretario comunale per gli anni 2023-2026 per i Comuni sprovvisti di tale figura alla data di entrata in vigore del D.L. n. 44 del 22/04/2023

Per gli anni 2023-2026, per i Comuni sprovvisti di segretario comunale al 22/04/2023, la spesa per il segretario comunale non rileva ai fini del rispetto dei limiti previsti dall'art. 1, commi 557 e 562, della L. n. 296/2006 e dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Tale spesa deve essere considerata al netto del contributo previsto dall'art. 31-bis, comma 5, del D.L. n. 152/2021.

Lavaggio e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI),

Va riconosciuto il diritto di un operatore ecologico (addetto alla raccolta, trasporto e smaltimento di rifiuti urbani – attività insalubre) al risarcimento dei danni da inadempimento del datore di lavoro all’obbligo di provvedere al lavaggio e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI), costituiti, in questo caso, anche dagli indumenti di lavoro che sono tali in ragione della caratteristiche delle mansioni svolte e della loro funzione protettiva da potenziali agenti batterici e virali.

Lo ha affermato la Corte di cassazione, sezione Lavoro, con l’ordinanza 17 aprile 2023 n. 10128 ricordando il consolidato orientamento giurisprudenziale, secondo il quale: «In tema di tutela delle condizioni di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro, la nozione legale di Dispositivi di Protezione Individuale (D.P.I.) non deve essere intesa come limitata alle attrezzature appositamente create e commercializzate per la protezione di specifici rischi alla salute in base a caratteristiche tecniche certificate, ma va riferita a qualsiasi attrezzatura, complemento o accessorio che possa in concreto costituire una barriera protettiva rispetto a qualsiasi rischio per la salute e la sicurezza del lavoratore, in conformità con l’art. 2087 c.c..»

Ne consegue la configurabilità a carico del datore di lavoro di un obbligo di continua fornitura e di mantenimento in stato di efficienza degli indumenti di lavoro inquadrabili nella categoria dei D.P.I.».

Enti locali, il Consiglio di Stato “ridimensiona” i pareri legali

La giunta comunale non può “scavalcare” gli uffici amministrativi del Comune e decidere sulla mera base di un parere legale, altrimenti si creerebbe «una sorta di amministrazione parallela» e verrebbe meno il «fisiologico legame che deve sussistere fra gli organi tecnici e quelli di governo dell’amministrazione. Lo ha stabilito il Consiglio di Stato (sentenza n. 4285/2023).

Il Consiglio di Stato ha affermato che la conferenza istruttoria effettuata dagli uffici dell’ente, prevista e definita dall’articolo 14, comma 1, della legge 241/1990, pur non avendo una valenza decisoria, al pari della conferenza di cui al comma 2 del medesimo articolo, «costituisce il “luogo” individuato dall’ordinamento per effettuare l’esame contestuale degli interessi pubblici coinvolti in un procedimento amministrativo o in più procedimenti amministrativi». Motivo per il quale la giunta comunale, piuttosto che negare l’approvazione su parere di un legale avrebbe dovuto riaprire la conferenza istruttoria, in quanto gli uffici tecnici avevano attestato la conformità dell’atto in questo caso del Pua «alle norme e agli strumenti urbanistici vigenti» ed esaminato «tutti gli aspetti del progetto con riferimento alla sua incidenza sul territorio e all’organizzazione dei servizi pubblici».

Da qui il principio affermato dall’Alto Collegio: «risulta violare la corretta dinamica del procedimento amministrativo quella decisione che esterna valutazioni di opportunità e di legittimità mediante l’integrale e non motivato recepimento di un parere legale senza investire nuovamente gli organi tecnici dell’amministrazione sui profili di ritenuta incompatibilità del progetto presentato con la pianificazione sovraordinata e sugli altri profili di illegittimità riscontrati dal parere, aventi carattere eminentemente tecnico [e] di opportunità»

Modello 730: tutte le novità del 2023 per le detrazioni in presenza di soggetti fragili

Nel modello 730/2023 sono possibili detrazioni per soggetti fragili (anziani e diversamente abili), compresi soggiorni nelle RSA o RSD, le deduzioni per i contributi di colf e badanti e ulteriori tipologie di spese.

«I costi sostenuti nel 2022 per soggetti fragili danno diritto ad uno sconto IRPEF del 19 per cento.

Prima di soffermarci però sulle singole spese, occorre precisare che alcune voci permettono di beneficiare di deduzioni che fanno scendere il valore dei redditi su cui bisogna poi calcolare le somme.

Alla luce di queste considerazioni, è bene seguire le indicazioni dell'Agenzia delle Entrate per compilare il modello 730».

Anche per anziani e diversamente abili esiste la franchigia di 129,11 euro.

Il tetto massimo è di 18075,99 euro per l'acquisto di un'auto adattata, oppure destinata al trasporto di un soggetto diversamente abile.

«Le spese mediche e sanitarie per soggetti fragili sono ammesse solo se effettuate con pagamenti a mezzo bancomat e carta di credito, a meno che si tratti di acquisto di prestazioni sanitarie effettuate in strutture pubbliche o private accreditate al Servizio sanitario nazionale.

È importante poi ricordare che la detrazione relativa a spese sanitarie non è legata alla condizione di fragilità della persona, mentre per lo sconto IRPEF per l'assistenza personale è necessaria la condizione di disabilità».

Tra le spese che si possono detrarre ci sono quelle per addetti all'assistenza personale di pazienti non autosufficienti e le rette per le case di riposo.

«A questo proposito quando il soggetto fragile è ricoverato in un istituto, ai familiari deve essere rilasciato a fine anno per legge una certificazione della spesa sostenuta. All'interno del documento dovranno essere distinte le spese sanitarie dalle spese alberghiere.

Solo la quota destinata alle spese sanitarie sarà detraibile.

Le percentuali relative a spese sanitarie e alberghiere da alcuni anni sono stabilite dalle Regioni che possono decidere di applicare percentuali di forfettizzazione.

In Lombardia, ad esempio dal 2019 sono state introdotte le percentuali del 58% per gli anziani e 65% per i

diversamente abili.

Nel caso in cui le regioni non abbiano prodotto la percentuale di forfettizzazione, la struttura può indicare la ripartizione delle spese tra sanitarie e alberghiere oppure, in assenza di ripartizione, si applica la misura del 50%.

I costi sostenuti nel 2022 per spese mediche e sanitarie anche per i soggetti fragili vanno riportati nel riquadro E del modello 730 e si riferiscono a:

Prestazioni chirurgiche; Analisi, indagini radioscopiche, ricerche e applicazioni; Prestazioni specialistiche; Acquisto o affitto di protesi sanitarie; Prestazioni rese da un medico generico, comprese le prestazioni rese per visite e cure di medicine omeopatiche; Ricoveri per operazione chirurgica o degenza in RSA per la parte relativa alla spesa sanitaria; Acquisto di medicinali da banco o con ricetta medica, anche omeopatici; Acquisto o affitto di dispositivi medici contrassegnati dalla marcatura CE (es apparecchio per aerosol o per misurazione della pressione sanguigna); Spese per trapianto di organi; Ticket per prestazioni effettuate con il Servizio sanitario nazionale.

Nel 730/2023 è possibile ridurre il valore complessivo del reddito inserendo le spese mediche e di assistenza per persone diversamente abili, purché la disabilità sia riconosciuta da una commissione medica.

Pertanto, per avere diritto alle deduzioni è necessario che le persone che beneficiano delle cure abbiano una disabilità fisica, psichica o sensoriale stabile o progressiva che ne determini uno svantaggio sociale.

Le deduzioni si riferiscono anche a badanti assunte tramite agenzie interinali, purché questa rilasci una certificazione attestante gli importi pagati, gli estremi anagrafici e il codice fiscale del lavoratore.

Quindi hanno diritto alla deduzione il coniuge, generi e nuore, i figli, suoceri, discendenti dei figli, fratelli e sorelle, genitori compresi quelli adottivi e nonni.

I costi vanno inseriti nel rigo E25 della sezione II e l'importo massimo deducibile è pari a 1549,37 euro.

Il termine ultimo per inviare il modello 730 del 2023 è il 2 ottobre.

Nuova legge sulla parità di stipendio uomo-donna

La parità di stipendio tra uomini e donne è un obiettivo fondamentale di molte legislazioni statali, al fine di colmare il gap salariale tra i due sessi e raggiungere l'uguaglianza di genere.

È stata appena approvata la direttiva 2023/970 pubblicata sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 17 maggio (serie L 132).

Tale normativa è rivolta a rafforzare «l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione»

La nuova legge sulla parità di stipendio uomo-donna mira a colmare il divario retributivo tra uomini e donne attraverso la trasparenza retributiva e l'imposizione di regole procedurali.

Una delle più rilevanti conseguenze è la seguente: il datore di lavoro, se citato in giudizio per violazione della parità retributiva, è tenuto a dimostrare l'assenza di discriminazione retributiva diretta o indiretta.

In pratica, ora l'onere della prova è a carico dell'azienda e non del dipendente che assume essere stato discriminato.

Quali sono gli obblighi imposti dalla nuova legge sulla parità di stipendio uomo-donna?

La legge impone agli Stati membri di assicurare che gli operatori economici rispettino gli obblighi sulla parità di retribuzione durante l'esecuzione di appalti pubblici o concessioni.

Inoltre, i datori di lavoro devono indicare i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica.

In pratica, viene posto al datore di lavoro un nuovo obbligo di trasparenza, rendendo evidenti e pubblici i criteri con cui vengono fissati gli stipendi.

Per l'Italia tale nuova previsione avrà rilievo solo per le funzioni dirigenziali visto che per quelle più basse esistono già i contratti collettivi che pretendono la misura dello stipendio minimo, senza fissare differenze tra uomini e donne.

Quali sono le sanzioni previste per i datori di lavoro che violano la parità di stipendio?

La nuova legge prevede un sistema sanzionatorio dissuasivo per i datori di lavoro che violano la parità retributiva.

Gli Stati membri devono stabilire modalità di attuazione che garantiscano un effetto dissuasivo e proporzionato.

È previsto il diritto al risarcimento o alla riparazione per le vittime di discriminazione retributiva.

Le aziende dovranno adeguarsi alle disposizioni della nuova legge sulla parità di stipendio uomo-donna.

Dovranno fornire trasparenza retributiva, indicando i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi.

Le aziende con più di 250 dipendenti dovranno presentare una relazione annuale sul divario retributivo di genere, mentre le aziende più piccole dovranno farlo ogni tre anni.



Decreto lavoro – le novità

Con poco più di 4 miliardi il governo conferma per il 2023 l'ulteriore intervento sul cuneo contributivo di quattro punti.

In questo modo, per le retribuzioni annue lorde fino a 25mila euro la riduzione dei contributi a carico del lavoratore sale a 7 punti complessivi (i nuovi 4 + 3 punti già previsti con la manovra 2023).

Nella fascia retributiva tra 25 e 35mila euro la sforbiciata cresce fino a 6 punti totali (i nuovi 4 + i 2 punti già previsti da gennaio).

Questo sconto, che vale fino a 100 euro al mese - sommando il nuovo taglio a quello attualmente in vigore -, per le retribuzioni fino a 25mila comporterà una riduzione di circa il 70% del prelievo contributivo.

Per chi ha fino a 35mila euro di reddito siamo al 60%». Il ministro Calderone ha poi confermato l'impegno del governo «a lavorare per creare le condizioni per rendere strutturale questo intervento.

Cambia ancora la norma sui contratti a termine.

Si riscrivono le causali: i contratti a termine potranno salire da 12 a 24 mesi nei casi previsti dai contratti collettivi (nazionali o aziendali), o in sostituzione di altri lavoratori, oppure, in caso di mancata previsione nella contrattazione collettiva, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, individuate dalle parti entro il termine del 30 aprile 2024. Il limite di 24 mesi non si applica ai contratti a tempo determinato stipulati dalle pubbliche amministrazioni

Anac: Segretario e conflitto di interessi nella commissione di concorso

L'Anac ha pubblicato una nota, del 4 maggio, in cui illustra i contenuti dell'Atto del Presidente 353 del 22 febbraio 2023.

Viene analizzato il caso di un Comune in cui il Segretario Generale deve essere nominato presidente della commissione giudicatrice di due concorsi pubblici, in cui concorrono quali candidati sia dirigenti interni all'amministrazione che esterni, con i quali l'interessato ha o ha avuto stretti rapporti di natura lavorativa.

L'Autorità indica al Comune di tenere conto della sussistenza di un legame di colleganza e/o di subordinazione o collaborazione tra i soggetti interessati, idoneo ad alterare sensibilmente la par condicio tra i concorrenti, caratterizzato da intensità, assiduità e sistematicità, o semplicemente la sussistenza di "gravi ragioni di convenienza", per cui è opportuno che l'interessato si astenga, al fine di evitare poten-

ziali conseguenze quali il danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione nell'esercizio delle proprie funzioni.



Incarichi a pensionati, ingaggio possibile per formazione operativa e primo affiancamento ai nuovi assunti

L'attività di «formazione operativa» (concettualmente diversa dalla formazione teorica) e di «primo affiancamento» (ossia l'attività volta a illustrare le modalità operative di svolgimento della mansione tipica di un profilo professionale) resa a favore del personale neo-assunto non è riconducibile all'attività di «studio» e/o di consulenza».

In conseguenza, in tale particolare fattispecie, non trova il divieto contenuto nell'articolo 5, comma 9, del decreto legge n. 95 del 2012.

È quanto viene affermato dalla Corte dei conti, sezione regionale di controllo per la Liguria, con deliberazione n. 66/2023/PAR, rimarcando, comunque, l'obbligo di rispettare sempre tutte le regole previste dall'articolo 7, comma 6, del testo unico del pubblico impiego.

Finisce nuovamente sotto la lente di ingrandimento della magistratura contabile l'ambito di operatività dell'articolo 5, comma 9, del DL 95/2012 che prevede il divieto per le pubbliche amministrazioni di conferire incarichi di studio, consulenza, direttivi o dirigenziali a lavoratori pubblici o privati già pensionati.

Questa volta la casistica esaminata riguarda l'applicabilità o meno del divieto per incarichi di formazione e di affiancamento a favore del personale neo-assunto.

In primo luogo i giudici contabili liguri offrono una completa ricostruzione dell'impianto normativo che regola l'istituto, richiamando la linea interpretativa fornita a suo tempo dalla Funzione pubblica (circolari n. 6 del 3 dicembre 2014 e n. 4 del 10 novembre 2015) e i diversi orientamenti giurisprudenziali (contabili e amministrativi) formatosi sull'argomento.

Dirimente la questione, a parere della Corte dei conti, è la qualificazione corretta dell'attività che verrebbe svolta dal soggetto incaricato.

Il caso prospettato afferisce al concetto di «formazione operativa» (sul presupposto che la formazione teorica non sia necessaria, essendo le competenze del dipendente state già valutate in sede di assunzione dello stesso) e di «primo affiancamento» (ossia di attività volta ad illustrare al dipendente neo-assunto, che non abbia una pregressa esperienza sul campo nell'esercizio di funzioni analoghe a quelle che è chiamato a svolgere presso l'ente).

Seguendo il solco tracciato dalle alcune sezioni regionali (Lazio, deliberazione n. 88/2023/PAR e Sardegna, deliberazione n. 139/2022/PAR, per giudici contabili liguri un incarico consistente nella «formazione operativa» e nel «primo affiancamento» del personale neo-assunto non integra né un incarico di studio né di consulenza .

Al contrario, si tratta semplicemente della mera condivisione, con il personale neo-assunto, dell'esperienza maturata dal soggetto in quiescenza nell'esercizio delle mansioni in precedenza affidategli.

Tuttavia, si precisa nella deliberazione, l'incarico non deve porsi in contrasto con le prescrizioni contenute nel comma 6 dell'articolo 7 del Dlgs 165/2001.

Congedo parentale

Secondo quanto disposto dall'articolo 34, comma 1, del Dlgs 151/2001, come recentemente integrato dalle disposizioni della legge di Bilancio per il 2023, il congedo parentale è elevato - in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino - alla misura dell'80% per cento della retribuzione. Tale disposizione normativa è, in linea di principio, applicabile anche ai dipendenti pubblici e non è soggetta all'entrata in vigore di decreti attuativi.

Tuttavia si segnala che, specificamente per i dipendenti delle aziende sanitarie e per le Funzioni Locali, il dipartimento della Funzione pubblica, con risposta del 27 marzo 2023, ha ritenuto che il suddetto incremento dell'80% non sia a loro applicabile, in quanto gli stessi già fruiscono, secondo il contratto collettivo di riferimento e per il medesimo periodo previsto dalla normativa in questione, della misura del 100% dell'indennità.

Welfare integrativo fuori dal tetto di spesa per il salario accessorio

L'articolo 82 del contratto Comparto Funzioni Locali 2019-2021 prevede che le amministrazioni disciplinino, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Gli oneri per la concessione dei benefici sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo per le risorse decentrate, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa.

Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate quelle provenienti dai piani di razionalizzazione della spesa di cui all'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del DL 98/2011. Sull'argomento un'amministrazione comunale ha posto alla Corte dei conti, Sezione Regionale per la Liguria, un quesito inerente alla possibilità di destinare somme per il welfare integrativo anche oltre il limite del trattamento accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017.

Al riguardo, la Sezione regionale ligure, con la delibera n. 61/2023, ha precisato che esulano dal perimetro di applicazione dell'articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017 quelle erogazioni che sono prive di finalità retributiva e che assolvono a una funzione meramente contributivo-previdenziale.

La Corte evidenzia che in applicazione di tale principio, la Sezione delle Autonomie ha escluso dal limite di spesa

del trattamento accessorio le somme destinate a forme di previdenza complementare del personale di polizia municipale (deliberazione n. 22/SEZAUT/2015/QMIG).

Similmente, la Sezione regionale di controllo per il Veneto, con riferimento alle somme di cui all'articolo 208 del Dlgs 285/1992, ha precisato che «la spesa per la previdenza integrativa di cui all'art. 208 non è una componente del trattamento economico, né fondamentale né accessorio e, come tale, non rientra nell'ambito di operatività del vincolo medesimo, avente ad oggetto esclusivamente l'ammontare complessivo del trattamento accessorio.

Ciò in quanto le risorse impiegate per la realizzazione della finalità previdenziale di cui all'art. 208 del C.d.S., pur rientrando nella spesa per il personale, non hanno natura retributiva, bensì contributivo-previdenziale» (Sezione regionale per il Veneto, deliberazione n. 503/ PAR/2017).

Più di recente, anche la Sezione per la Liguria, in relazione all'articolo 72 del contratto del 21 maggio 2018 per il Comparto Funzioni Locali, con la deliberazione n. 27/PAR/2019, ha osservato che «le spese del personale finalizzate al welfare integrativo non sono assoggettate al limite del trattamento economico accessorio di cui all'art 23, comma 2, D.lgs. 75/2017», stante la loro natura assistenziale e previdenziale.

Le conclusioni di cui sopra rimangono valide anche in relazione all'articolo 82 del contratto 16 novembre 2022, che disapplica e sostituisce il previgente articolo 72 del contratto 21 maggio 2018 del comparto Funzioni Locali.

Le misure di welfare integrativo ivi previste, pertanto, non sono assoggettate al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017, bensì alla disciplina e ai limiti specifici, anche finanziari, previsti dal medesimo articolo 82 del Ccnl.

Organismo paritetico per l'innovazione

L'Organismo paritetico per l'Innovazione (O.P.I.), introdotto dal Decreto del Direttore generale dell'Agenzia per la coesione territoriale n. 201/2018, ha la finalità di attivare stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo – anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e fenomeni di burn-out, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Alla luce della normativa di riferimento, l'art. 6 CCNL Enti locali 16.11.2022 (al cui contenuto si rimanda), è possibile affermare che superata la soglia dei 70 dipendenti, l'Ente ha l'obbligo di costituire l'Organismo Paritetico per l'Innovazione.

Risulta opportuno citare il recente orientamento applicativo CFL216, pubblicato dall'ARAN in data 28/03/2023, in merito al criterio da utilizzare per il computo di tale soglia, necessario alla verifica dell'obbligatorietà o meno della costituzione dell'O.P.I.

L'ARAN chiarisce quanto segue: "Si ritiene che, al fine di standardizzare il computo di tale soglia (70 dipendenti), oltre alla quale scatta l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico dell'Innovazione, il criterio utilizzabile, non sia tanto quello della dotazione organica teorica, quanto quello della dotazione organica di fatto, calcolata con gli stessi criteri utilizzati per la compilazione delle Tabelle 1 e 2 del Conto annuale, come disciplinate dalle Circolari del Ministero Economie e Finanze.

In particolare, si ritiene che:

- 1) il computo della consistenza di personale - analogamente a quanto avviene per la tabella 1 del conto annuale - vada effettuato al 31/12 di ciascun anno; nel caso in cui si rilevi il superamento della soglia di 70 unità, l'OPI andrà costituito entro un ragionevole lasso di tempo, al fine di garantirne l'operatività per tutto l'anno successivo;
- 2) tale computo vada effettuato sommando le unità di personale della tabella 1 di conto annuale, con riferimento al solo personale ricompreso nel campo di applicazione del CCNL (quindi, con esclusione dei dirigenti e del personale contrattista) con le unità, in anni/persona, del personale destinatario del CCNL con contratto a tempo determinato, di formazione e lavoro e di somministrazione, desumibili dalla tabella 2.

Dal conteggio delle unità di tabella 2 sono esclusi gli LSU/LPU/ASU, i dirigenti a tempo determinato e l'eventuale personale contrattista in quanto non rientranti nel campo di applicazione del CCNL".

Pensione anticipata dal 2027: quali scatti sono previsti?

Gli adeguamenti biennali stanno godendo di un temporaneo congelamento fino a quello previsto nel 2025, quindi la progressione sarà ripresa dal 2027.

Il numero di mesi ulteriori rispetto a quelli attuali per maturare la pensione si calcolerà sulla base dei futuri dati Istat di riferimento.

Nel frattempo, si può rilevare che il 23° Rapporto del MEF sulle tendenze di medio lungo periodo, pubblicato nell'estate del 2022, non indica un aumento delle speranze di vita, che pur senza il blocco non avrebbe comportato scatti né nel 2023 e né nel 2025:

Le risultanze demografiche hanno evidenziato in ogni

caso un adeguamento nullo dei requisiti per l'accesso al pensionamento nel 2023 e parimenti, le attuali previsioni evidenziano un'assenza di adeguamento dei requisiti di accesso anche nel 2025.

Sembra quindi probabile che lo scatto 2027 possa essere limitato, ma è troppo presto per dirlo.

Gli adeguamenti alle speranze di vita riguarderanno sia la pensione di vecchiaia sia quella anticipata.

Il conflitto di interessi nella recente giurisprudenza e nelle pronunce di Anac

Il conflitto di interessi è una condizione giuridica che si verifica quando viene affidata una responsabilità valutativo-decisionale a un soggetto che versi in condizioni tali, per interessi personali o professionali, che gli impediscono di svolgere le proprie mansioni in modo trasparente ed imparziale.

La legge, in questi casi, impone l'obbligo di astensione dall'incarico.

La disciplina base riguardante il conflitto di interessi la ritroviamo nella legge generale sul procedimento amministrativo.

Si tratta dell'art. 6-bis della legge del 7 agosto 1990, n. 241, il quale dispone che ' Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale debbano astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale '.

La norma sopra riportata è espressione del principio generale di imparzialità previsto dall'art. 97 Cost., il quale impone che ' le scelte adottate dall'organo devono essere compiute nel rispetto della regola dell'equidistanza da tutti coloro che vengano a contatto con il potere pubblico.

Una declinazione del medesimo principio è contenuta anche nell'art. 7 del d.P.R. del 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del d.lgs. del 30 marzo 2001, n. 165), il quale prevede che: ' il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente

Alla medesima esigenza si ispira la disciplina relativa alle incompatibilità nell'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, nonché il d.lgs. n. 39 del 2013, in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso

le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico).

La giurisprudenza ha affermato (si veda Consiglio di Stato, sez. IV, Sentenza 24 aprile 2023, n. 4129) che, sebbene non esista, all'interno del quadro normativo, una definizione univoca che preveda analiticamente tutte le ipotesi e gli elementi costitutivi della fattispecie, il conflitto di interessi viene solitamente definito come quella condizione giuridica che si verifica quando, all'interno di una pubblica amministrazione, lo svolgimento di una determinata attività sia affidata ad un funzionario che è contestualmente titolare di interessi personali o di terzi, la cui eventuale soddisfazione implichi necessariamente una riduzione del soddisfacimento dell'interesse funzionalizzato.

Si ritiene che l'obbligo di astensione, che la situazione di conflitto di interessi ingenera, costituisca un corollario del principio di imparzialità sancito dall'art. 97 Cost. e, pertanto, le ipotesi di astensione obbligatoria non siano tassative, e come tali da interpretarsi restrittivamente, ma piuttosto esemplificative di circostanze che mutuano l'attitudine a generare il dovere di astensione direttamente dal superiore principio di imparzialità, che ha carattere immediatamente e direttamente precettivo (Consiglio di Stato, Sez. VI, 24 luglio 2019, n. 5239).

La giurisprudenza ritiene che la mancata astensione del funzionario comporta una illegittimità procedimentale che incide sulla legittimità dell'atto finale, a meno che non venga rigorosamente dimostrato che la situazione d'incompatibilità del funzionario non ha in alcun modo influenzato il contenuto del provvedimento facendolo divergere con il fine di interesse pubblico (Cons. Stato, sez. VI, 22 marzo 2022, n. 2069).

Di particolare interesse sull'argomento è la deliberazione ANAC n. 63/2023. L'Autorità ha esaminato una segnalazione anonima con la quale è stato evidenziato un presunto conflitto di interesse nell'ambito dell'affidamento di un servizio di progettazione, assegnato da un Comune.

Nella segnalazione si evidenziava che il RUP dell'affidamento avesse un legame di parentela con uno dei mandanti del RTI aggiudicatario.

La stazione appaltante ha affermato che il legame parentale tra il RUP e il mandante del RTI fosse notorio in ambito locale, tanto da non necessitare di alcuna di-

chiarazione e costituendo addirittura valutazione implicita di insussistenza di criticità.

L'Amministrazione ha altresì eccepito l'esiguità del personale comunale, che rendeva difficile la sostituzione del RUP, e l'esiguità della partecipazione al RTI da parte del parente del RUP (5%), tale non influenzare la gestione della procedura di affidamento. L'Autorità ha richiamato le proprie Linee Guida n. 15, le quali, precisano che la dichiarazione di insussistenza del legame è condizione per l'assunzione dell'incarico e deve essere resa in ogni caso.

Ove il legame astrattamente rilevante come ipotesi di conflitto emerga successivamente, il dipendente è tenuto ad astenersi oppure a comunicare la sussistenza del legame, al fine di consentire al superiore gerarchico di valutarne la eventuale sostituzione.

Tale valutazione, quindi, deve fondarsi su una dichiarazione esplicita della situazione di conflitto e soprattutto deve svolgersi in via preventiva rispetto all'attività affidata al dipendente.

In ordine alle nozioni di parentela e affinità rilevanti ai fini del conflitto di interesse, l'Autorità ha osservato che l'art. 42 co. 2 d.lgs. 50/2016 richiama le ipotesi di astensione di cui all'art. 7 dpr 62/2016 il quale prevede che ' Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi .'

Sul punto vale la pena richiamare anche l'art. 6 dpr 62/2013 secondo il quale ' Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione '.

Le citate norme vanno lette alla luce delle nozioni civilistiche di parentela e affinità, In tal senso, l'art. 77 del c.c. dispone che ' La legge non riconosce il vincolo di parentela oltre il sesto grado, salvo che per alcuni effetti specialmente determinati '.

Mentre secondo l'art. 78 c.c. ' L'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge '.

Il codice civile, dunque, non stabilisce un limite di carattere generale per il vincolo di affinità, a differenza del rapporto di parentela.

L'Autorità ha osservato che la formulazione letterale adottata dall'art. 7 dpr 62/2013 - e richiamata dall'art. 42 co. 2 d.lgs. 50/2016 non lascia dubbi.

L'utilizzo della disgiuntiva 'o', nel caso di specie, riflette una chiara volontà di differenziare le ipotesi di parentela da quelle di affinità.

Pertanto sulla base della esposta interpretazione lette-

rale-sistematica delle norme di riferimento, si ritiene che la nozione di parentela rilevante ai sensi dell'art. 42 d.lgs. 50/2016 includa i parenti fino al 6° grado, conseguendone un obbligo dichiarativo, ove il legame sussista.

L'Autorità ha tuttavia osservato che non ogni legame parentale impone un obbligo assoluto e automatico di astensione o sostituzione (Delibera ANAC 273/2022) oppure di esclusione del concorrente (TAR Sicilia PA 364/2022), quanto piuttosto una valutazione concreta, caso per caso, di incidenza del legame rispetto al regolare svolgimento dell'affidamento (si vedano i paragrafi. 8-9 Linee Guida ANAC n. 15).

Quanto al ruolo del RUP, l'ANAC ha osservato che, nel caso di specie, il RUP aveva nominato il seggio di gara facendone parte, aveva nominato la commissione giudicatrice facendone parte, aveva curato i soccorsi istruttori, aveva effettuato la verifica del possesso dei requisiti, aveva adottato il provvedimento di aggiudicazione approvando gli atti di gara e, infine, aveva curato l'esecuzione contrattuale.

Secondo ANAC non assumeva alcuna rilevanza la circostanza che talune valutazioni fossero state effettuate da un organo collegiale (quale la commissione giudicatrice), in quanto l'art. 77 d.lgs. 50/2016 richiede che l'intero collegio non sia in conflitto, poiché anche la presenza di una persona in conflitto potrebbe alterare l'imparzialità (anche apparente) delle valutazioni svolte.

Quindi il ruolo del RUP nel caso di specie, era stato tutt'altro che marginale.

Secondo ANAC la problematica posta dalla stazione appaltante relativa alla esiguità delle risorse impegnate è frequentemente sollevata soprattutto dagli enti di minori dimensioni; tuttavia, non può ritenersi questione insuperabile.

ANAC ha affermato che in primo luogo, la gestione del conflitto di interesse costituisce una ordinaria misura di prevenzione della corruzione, da gestire con i relativi strumenti previsti dall'ordinamento, nell'ambito dei quali può prevedersi la sostituzione del dipendente in conflitto con altro dipendente (ad es. il segretario generale del comune, in caso di figure dirigenziali di enti locali).

Inoltre, quale extrema ratio, l'art. 80 co. 5 lett. d) d.lgs. 50/2016 prevede che ove 'la partecipazione dell'operatore economico determini una situazione di conflitto di interesse ai sensi dell'articolo 42, comma 2, non diversamente risolvibile ', il concorrente può essere escluso (si veda Cons. St., 5151/2020).

In conclusione l'ANAC ha ritenuto che l'aggiudicazione dell'affidamento in questione e la sua successiva esecuzione fossero state condotte in violazione dell'art. 42 d.lgs. 50/2016, rimettendosi alla valutazione della stazione appaltante l'adozione delle opportune iniziative, anche di autotutela, da porre in essere, come previsto dalle Linee Guida ANAC n. 15, par. 9 e Delibera ANAC 273/2022.

Ferie e riposi solidali, l'Aran apre a una lettura più estensiva

Le cure costanti di cui necessitano i figli minori dei genitori che possono accedere alle ferie solidali, non vanno intese come condizione specifica attestata dall'organo preposto, ma come una formula di carattere generale che abbraccia tutte quelle fattispecie comunque riconducibili all'esigenza di garantire assistenza a figli minori che richiedano, per motivi e condizioni di salute differenti, cure costanti.

La previsione ampia della tutela contrattuale, pertanto, ove, siano comunque rispettati tutti i presupposti applicativi dell'istituto giuridico, può rispondere alle diverse esigenze che siano rappresentate dal personale.

Ogni specifica valutazione, ovviamente, non può che essere operata da ciascun ente, nell'ambito delle prerogative di carattere gestionale.

Sono questi i chiarimenti forniti dall'Aran con il parere protocollo n. 3867 dell'8 maggio 2023.

Sul piano delle novità introdotte dal contratto 2016-2018, particolare importanza ha assunto la disciplina dell'istituto delle «ferie e riposi solidali», prevista in attuazione dell'articolo 24 del decreto legislativo 151/2015 (Job act), che consente ai dipendenti con figli minori, che versano in gravi condizioni di salute tali da richiedere una particolare assistenza, di poter utilizzare le ferie cedute, a titolo gratuito, da altri lavoratori.

Nel comparto delle Funzioni locali l'impianto regola-

mentare è contenuto nell'articolo 30 del contratto del 21 maggio 2018.

Il presupposto che legittima il dipendente a disporre delle ferie e riposi messe a disposizione dai colleghi di lavoro è circoscritto, dalla disciplina pattizia, nell'essere genitore di minori «che necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute». Ma qual è la reale portata del citato inciso?

Questi l'interrogativo posto direttamente da un ente locale all'Aran.

Per l'Agenzia la disposizione contrattuale ha carattere generale in grado di rispondere ove, siano comunque rispettati tutti i presupposti applicativi dell'istituto giuridico, le diverse esigenze che siano rappresentate dal personale.

Ogni specifica valutazione, ovviamente, non può che essere operata da ciascun ente, nell'ambito delle prerogative di carattere gestionale.

Resta inteso che la concessione dell'istituto in parola non può prescindere dal rispetto dell'iter procedurale tracciato dal comma 2 dello stesso articolo 30 ovvero la richiesta (che può riguardare al massimo trenta giorni) deve essere presentata unitamente alla certificazione rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata, diretta a comprovare lo stato di necessità delle cure in questione.

Segretari comunali, al via l'assunzione di ulteriori 103 unità anche per il potenziamento Pnrr

Con Dpcm 12 maggio 2023, in corso di registrazione alla Corte dei conti, il ministero dell'Interno dipartimento per gli Affari interni e territoriali è stato autorizzato a assumere ulteriori 103 unità di segretari comunali.

Con questo provvedimento sarà possibile procedere all'assunzione di tutti i 448 borsisti che saranno ammessi al corso di formazione all'esito delle prove concorsuali relative al bando di concorso per l'accesso alla carriera dei segretari comunali e provinciali Co.A. 2021 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, n. 89 del 9/11/2021), le cui prove scritte sono in corso di correzione da parte della Commissione esaminatrice.

È stato completato, con questo ulteriore intervento, il programma delle assunzioni finora autorizzato per l'immissione di segretari comunali nella fascia iniziale della carriera destinati ai Comuni di minori dimensioni demografiche, anche in relazione alle misure di potenziamento delle strutture amministrative degli enti locali previste per la realizzazione degli obiettivi del Pnrr.

Congedi parentali a ore, possibili per frazioni di ora dopo la prima

È possibile estendere al congedo parentale a ore il principio già formalizzato dal contratto del 16 novembre 2022 per i permessi per particolari motivi personali o familiari e i permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, che consente la fruizione dello stesso per frazioni di ora solo dopo la prima.

È questa la conclusione cui giunge l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (Aran) con il parere protocollo n. 3867 dell'8 maggio 2023.

Il contratto del comparto delle funzioni locali del 16 novembre 2022 ha operato, nel rispetto delle disposizioni di legge previste in materia, una modifica alla previgente disciplina dei congedi dei genitori, da una parte con interventi di carattere manutentivo dall'altra innovativo. Elemento di assoluta novità è la previsione contenuta al comma 8 dell'articolo 45 che per la prima volta disciplina nel comparto delle funzioni locali le modalità di computo del congedo parentale ad ore.

Si tratta di un importante passo avanti nella conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

La disposizione contrattuale ha definito, come richiesto

dal legislatore, l'equivalenza tra congedo ad ore e congedo in giorni (attuata attraverso la modalità standard di equivalenza, ovvero 6 ore di congedo parentale convenzionalmente equiparate ad un giorno di congedo parentale fruito da un lavoratore a tempo pieno, ovviamente con il dovuto riproporzionamento in caso di part-time).

L'ultimo periodo del comma in commento ha poi espressamente precisato che «i congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora».

La disposizione consente di applicare al congedo parentale ad ore il principio, già formalizzato dal contratto del 16 novembre 2022 per i permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (articolo 41) e per i permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (articolo 44), che consente la fruizione dello stesso per frazioni di ora solo dopo la prima (ad esempio 1 ora e 30 minuti)? Per l'Aran non ci sono dubbi: il principio è applicabile anche ai congedi parentali ad ora.

Comuni, personale ridotto di 1/3 in 15 anni

Il personale dei Comuni si è ridotto di un terzo negli ultimi quindici anni passando da 480 mila unità nel 2007 a 315 mila nel 2021, riduzione frutto del blocco del turn over per svariati anni.

E' quanto emerge dalla nuova rilevazione di Ifel sul personale dei Comuni presentata al ForumPa. Persi 165 mila dipendenti comunali negli ultimi 15 anni ma ciò che preoccupa ancora di più è il futuro.

Abbiamo di fronte sfide enormi, legate all'utilizzo delle risorse disponibili sia del Pnrr che delle politiche di coesione.

Ma attualmente i dipendenti comunali con un'età pari o superiore ai 55 anni sono 143mila, il 46% del totale. Ifel stima che nei prossimi dieci anni sarà da rimpiazzare ancora un terzo dei dipendenti, diecimila per ciascun anno, personale che andrà sostituito con nuove assunzioni, mettendo in campo diverse forme di gestione delle risorse, acquistando servizi, sviluppando le funzioni in house e recuperando efficienza grazie alla maggiore produttività del personale anche attraverso la transizione digitale".

Disagi e stress non comprovano la patologia da causa di servizio

Secondo il Consiglio di Stato (sentenza n. 3735/2023) nella nozione di concausa efficiente e determinante di servizio possono farsi rientrare soltanto fatti ed eventi eccedenti le ordinarie condizioni di lavoro, gravosi per intensità e durata, che vanno necessariamente documentati, con esclusione, quindi, delle circostanze e condizioni del tutto generiche, quali disagi, fatiche e momenti di stress, che costituiscono fattore di rischio ordinario in relazione alla singola tipologia di prestazione lavorativa.

Nella vicenda in ragione dei suesposti principi, per il Consiglio di Stato risulta priva di rilievo la tesi sostenuta dal dipendente secondo cui lo stesso, in ragione della propria obesità e delle proprie condizioni generali, avrebbe dovuto esser assegnato a mansioni diverse da quelle che rientrano nella normale attività di servizio del ruolo ricoperto.

L'interessato non ha infatti in alcun modo dimostrato di esser stato sottoposto a condizioni eccezionalmente gravose rispetto a quelle proprie del servizio svolto, ma si è piuttosto limitato ad affermare che le condizioni normali di lavoro erano incompatibili con le proprie condizioni psicofisiche.

Il massimo giudice amministrativo ha evidenziato che il giudizio espresso dalla Commissione per le cause di servizio costituisce espressione di una valutazione di discrezionalità tecnica, sindacabile in sede giurisdizionale solo per assenza di motivazione, travisamento dei fatti, illogicità manifesta e violazione delle regole procedurali.

Gli accertamenti sulla dipendenza di una patologia da causa di servizio rientrano nella discrezionalità tecnica del comitato di verifica, la cui valutazione conclusiva sul nesso eziologico tra l'attività lavorativa svolta e l'infermità sofferta dal pubblico dipendente, basato su cognizioni di scienza medico-specialistica e medico-legale, non è sindacabile nel merito dal giudice; a meno che non emergano vizi del procedimento o vizi di mani-

festa irragionevolezza della motivazione per l'inattendibilità metodologica delle conclusioni o per la mancata considerazione di circostanze di fatto, tali da poter incidere sulla valutazione finale.

Senza che in ogni caso tale sindacato possa estendersi al merito delle valutazioni medico-legali dell'amministrazione.

Nella vicenda il parere reso dal comitato di verifica, e recepito nel provvedimento impugnato, risulta compiutamente motivato con riferimento a ciascuna delle patologie lamentate e non emergono travisamenti o incongruenze e illogicità nel giudizio reso; né - ha precisato il giudice - il dipendente ha offerto uno spunto concreto al di là di generiche affermazioni assertive.



CGIL CISL UIL

Per una nuova stagione del lavoro e dei diritti

Interverranno i Segretari Generali:

20 maggio 2023 ore 9.30 Rotonda Diaz

CGIL MAURIZIO LANDINI
CISL LUIGI SBARRA
UIL PIERPAOLO BOMBARDIERI

09:54

Verifica del rispetto dei vincoli di finanza pubblica ai fini dell'esercizio delle facoltà assunzionali- Sezione delle Autonomie delibera n.4/2023

La questione sottoposta dalla Sezione regionale di controllo della Puglia è se, il comma 4 dell'art. 20, del D. L.vo, n. 75/2017 costituisca un limite al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni anche nell'ipotesi di assunzioni effettuate nel regime temporale prorogato e se il rispetto dei vincoli di finanza pubblica debba essere valutato "ora per allora" ovvero con riferimento all'intero quinquennio 2012-2016, secondo l'interpretazione letterale della disposizione o, invece, al quinquennio antecedente alla data di maturazione dei requisiti previsti dai commi 1, lett. c) dell'art. 20 del d.lgs. 75 del 2017, interpretando la norma in senso dinamico. Il collegio con la delibera n. 4/2023 ritiene impossibile interpretare in modo «dinamico» o «creativo» la norma. L'anomalia non può essere sanata con una lettura «dinamica» intendendo cioè il dettato normativo come vincolo fissato al quinquennio precedente. Nella disposizione non c'è alcun appiglio ad una lettura diversa, visto che vengono espressamente citati tali anni e che all'allungamento operato in più occasioni da parte del legislatore del termine entro cui deve maturare l'anzianità triennale non è seguita alcuna revisione di quell'ulteriore arco temporale. La sezione autonomie della Corte dei Conti ha evidenziato che nel testo iniziale veniva consentita la stabilizzazione di coloro che al 31 dicembre 2017 avevano maturato tre anni di anzianità a condizione che nell'intero quinquennio precedente l'ente avesse rispettato i vincoli di finanza pubblica. Lo spostamento in avanti dei termini entro cui l'anzianità può maturare e non di quelli di salute finanziaria ha determinato una condizione di discontinuità temporale: si può stabilizzare fino a quest'anno e al prossimo, a seconda della tipologia di intervento, ma il rispetto dei vincoli di finanza pubblica è fissato al quinquennio 2012/2016. Non sussiste, peraltro, contrasto con i principi dettati dalla Costituzione, che consentono al legislatore statale di dettare vincoli finanziari alle assunzioni.

Vincoli al trattamento accessorio

In assenza di specificazioni diverse da parte del legislatore, nel computo del tetto di spesa previsto dalla menzionata rientrano a disposizione, se non diversamente previsto dalla legge, tutte le risorse stanziata in bilancio dall'ente con destinazione al trattamento accessorio del personale, indipendentemente dall'origine delle eventuali maggiori risorse, proprie dell'ente medesimo, a tal fine destinate.

Le considerazioni che precedono privano, pertanto, di fondamento l'operazione di "isolamento" prospettata dall'ente, ai fini del calcolo del tetto del 2016, del salario accessorio del segretario comunale, poiché il limite ex articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017 deve essere applicato alle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nel suo ammontare complessivo e non con riferimento ai fondi riferiti alle singole categorie di personale.

Il dubbio interpretativo del Comune nasceva dai contenuti circolare della RgS n. 25/2022 sull'inserimento delle informazioni del conto annuale, dove si afferma che «in sede di verifica del limite di spesa 2016, l'algoritmo del Conto annuale controlla che le voci accessorie soggette a limite complessivamente spettanti al segretario comunale e provinciale non si incrementino rispetto all'anno 2016, a prescindere che le stesse siano a carico di una sola amministrazione (segretario titolare di sede unica) oppure di più amministrazioni (segreteria convenzionata)» .Sezione regionale di controllo della Lombardia - Parere n. 115/2023

Incentivi tecnici - bastano i contratti

Sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 77 del 31 marzo 2023 è stato pubblicato il D.Lgs. n. 36 del 31/03/2023 “Codice dei contratti pubblici”

In base a quanto previsto dall’art. 229 del medesimo decreto, il codice entra in vigore, con i relativi allegati, il 1° aprile 2023, ma le sue disposizioni acquistano efficacia il 1° luglio 2023.

È previsto, tuttavia, un periodo transitorio fino al 31 dicembre 2023, con estensione della vigenza di alcune disposizioni del vecchio codice (D.Lgs. n. 50/2016), del Decreto “semplificazioni” (D.L. n. 76/2020) e del Decreto “semplificazioni bis” (D.L. n. 77/2021).

Dal 1° luglio 2023 le disposizioni del D.Lgs. n. 50/2016 continuano ad applicarsi esclusivamente ai procedimenti in corso.

Per “procedimenti in corso” si intendono: 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.

Le predette disposizioni di prima applicazione si applicano anche ai nuovi incentivi alle funzioni tecniche, come disciplinati dall’art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023.

Non è più necessario un regolamento per fissare i criteri di ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche, regolati dall’articolo 45 del dlgs 36/2023.

Basta allo scopo la contrattazione decentrata.

Il nuovo codice dei contratti, nel riformare la disciplina contenuta nell’articolo 113 del dlgs 50/2016, cancella proprio il riferimento al regolamento, oltre ad introdurre altre novità come: l’eliminazione della necessità di costituire un fondo nel quale far transitare le risorse dei quadri economici.

In tal modo, la fonte di finanziamento è direttamente il quadro economico.

La maggior chiarezza dell’elenco delle attività oggetto dell’incentivo, indicate nell’allegato I.10; la commisurazione del 2% (base dell’incentivo) non agli importi “a base di gara” ma agli importi “a base delle procedure di affidamento”, includendo così anche l’affidamento diretto; l’elevazione dell’ammontare massimo dell’incentivo dal 50% della retribuzione annuale lorda al 100% di essa.

La nuova norma, dunque, sopprime in modo inequivocabile la necessità di porre un regolamento a presupposto della fissazione dei criteri di riparto, allineandola in

modo più rispondente al riparto delle competenze delle fonti di regolazione del rapporto di lavoro.

Infatti, ai sensi dell’articolo 2, comma 3, del dlgs 165/2001: “I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente.

L’attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dal comma 3-ter e 3-quater dell’articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all’articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.

Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall’entrata in vigore dal relativo rinnovo contrattuale”.

La fonte, dunque, dei trattamenti economici è solo contrattuale ed i regolamenti sono del tutto resi estranei alla materia, come del resto confermato dall’articolo 40, comma 1, sempre del d.lgs 165/2001: “La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto”.

Ulteriore conferma dell’esclusiva competenza della contrattazione si rinviene nell’articolo 40, comma 3-quinquies, primo periodo, del medesimo d.lgs 165/2001: “La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell’articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all’articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa.

Il nuovo codice semplifica ed eliminando il riferimento al regolamento, lascia alla sede propria, cioè la contrattazione, la determinazione dei criteri di riparto degli incentivi, evitando anche doppioni: il regolamento non poteva che adeguarsi alle indicazioni della contrattazione decentrata.

Tuttavia, solo la contrattazione può essere legittima fonte dei criteri di ripartizione degli incentivi: regolamenti che, magari, modificano o specificano criteri in modo non conforme alle indicazioni sindacali, oltre a non poter essere considerati fonte sul piano civilistico del trattamento economico, possono anche finire per ledere le prerogative sindacali.

Dirigente da assumere ex art 110 del Tuel. Continuazione svolgimento propria attività nel comune di provenienza.

Quesito

In che modo è possibile consentire ad un dirigente, da assumere ex art 110 del Tuel in un Comune di classe 2^a con dirigenza, di continuare a svolgere la propria attività nel comune di provenienza, sempre di classe 2 ma privo di dirigenti, presso il quale il dipendente non è titolare di P.O., ciò per una durata limitata nel tempo e al solo fine di consentire al Comune di provenienza di provvedere alla sua sostituzione.

Risposta

Un dipendente pubblico per assumere a contratto l'incarico dirigenziale ex art. 110 TUOEL deve porsi in aspettativa secondo quanto previsto dal comma 5 del citato articolo, in base al quale per il periodo di durata degli incarichi di cui ai commi 1 e 2, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

Dunque, una volta posto in aspettativa, l'ente di provenienza non può avere più alcun rapporto funzionale con il dipendente autorizzato all'aspettativa e per tutta la durata di quest'ultima.

Pertanto, il personale assunto con qualifica dirigenziale non può svolgere attività part time presso l'ente che lo ha assunto, essendo ontologicamente in contrasto con la natura dirigenziale dell'incarico la ripartizione oraria così come delineato nei pareri della FP e dell'ARAN in

base ai quali il Dirigente può determinare in autonomia il proprio orario di lavoro, pur sempre osservando il vincolo delle esigenze operative e funzionali della struttura di cui è responsabile.

In altri termini, si afferma una concezione del tempo di lavoro strettamente correlata alla responsabilità di risultato dirigenziale.

Pertanto, prima che il dipendente assuma l'incarico dirigenziale, previa aspettativa autorizzata, l'ente di appartenenza dovrà trovare una soluzione alla sostituzione dello stesso, tenuto conto di quanto evidenziato dalla FP nel parere DFP-0025780-P-16/04/2021 secondo cui in assenza di previsioni espresse sull'obbligatorietà della concessione dell'aspettativa in questione, deve quindi ritenersi che, nel dare applicazione al comma 5 dell'articolo 110 TUOEL, agli Enti non sia preclusa la verifica in concreto della ricorrenza di esigenze organizzative opportunamente motivate che determinano l'impossibilità di un suo accoglimento nell'ottica del perseguimento dell'interesse istituzionale e del buon funzionamento dell'amministrazione.

Al limite, in via assolutamente eccezionale e temporanea, il dipendente assunto ai sensi dell'art. 110 TUOEL potrebbe essere autorizzato dall'ente che lo ha assunto a collaborare ai sensi dell'art. 53 TUPI con l'ente di provenienza, nel rispetto della disciplina autorizzatoria e degli adempimenti di cui al citato articolo.

Ricalcolo indennità di risultato. Prescrizione.

Secondo la giurisprudenza amministrativa (Consiglio di Stato, sezione V, sentenze 3 aprile 2007 nn. 1486, 1487, 1488, 1489, 1490, 1491, 1492, 1493, 1494, 1495, 1496, 1497, 1498, 1499, 1500, 1501, 1502, 1503, 1504), il termine di prescrizione dei crediti retributivi relativi ad un rapporto di lavoro con la P.A., per tutte le pretese riconosciute ai pubblici dipendenti che hanno natura retributiva, è quinquennale e decorre in costanza del rapporto stesso, anche se questo abbia carattere provvisorio o temporaneo.

Non è sostenibile, per la natura del rapporto, che il dipendente pubblico possa essere esposto a "possibili ritorsioni e rappresaglie" quando egli tuteli in via giudiziale i propri diritti ed interessi.

Costituzione del rapporto di lavoro

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

L'Aran con parere CFL198 risponde alla specifica richiesta.

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

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

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



dal 1° luglio 2023 per dipendenti e datori di lavoro- Cambiano le regole per lo Smart working.

La corsia preferenziale per lo Smart working nel 2023 termina il 30 giugno per i lavoratori fragili con patologie accertate che lavorano nel pubblico e nel privato e per genitori di figli fino a 14 anni che lavorano nel settore privato, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o genitore non lavoratore.

Queste deroghe si applicano con riferimento a periodi collocati fra il 28 febbraio e il 30 giugno 2023 e consentono di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli

accordi individuali, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Dal 1° luglio, tuttavia, anche i fragili torneranno in sede come gli altri, e per tutti sarà necessario un accordo individuale per attivare la modalità agile.

Per i lavoratori del comparto Funzioni Locali le procedure dovranno essere regolamentate nel rispetto delle norme riportate al Titolo VI Capo I del CCNL del 16.11.2023

Progressioni verticali in deroga: l'ARAN fornisce la sua interpretazione e la Corte dei conti non la smentisce

L'art. 13, comma 6, del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali prevede che “In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza”.

Il comma 8 del medesimo art. 13 stabilisce che “Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”.

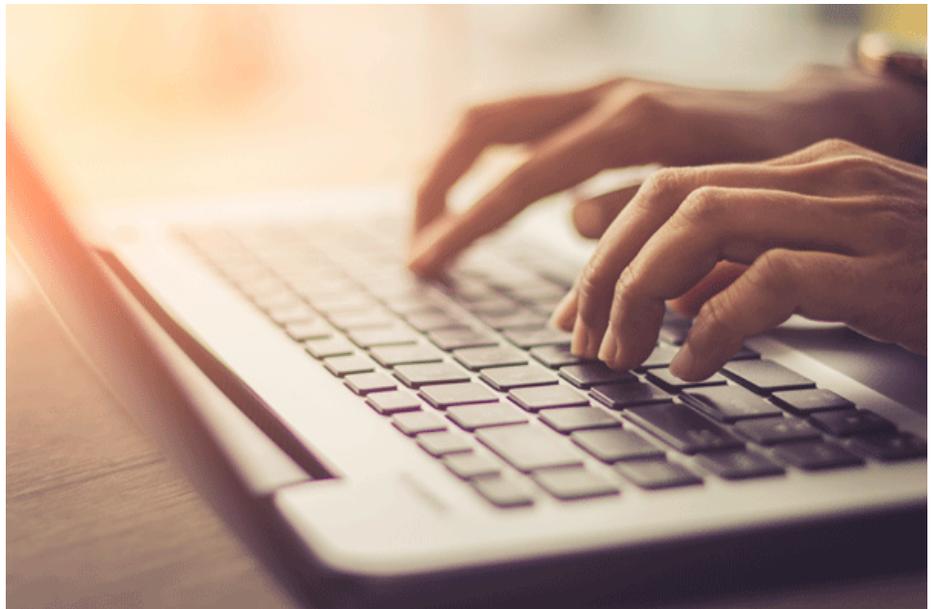
Le progressioni in deroga, anche se finanziate con l'utilizzo delle risorse indicate nel contratto, debbono essere previste nell'atto di programmazione del fabbisogno (ora inserito nel Piao) garantendo un numero di assunzioni dall'esterno almeno del 50% dei posti che si intendono complessivamente coprire?

Su questo quesito si sono registrate diverse prese di posizione:

1. chi ha ritenuto indubbio che la disposizione contrattuale e le risorse a tal fine stanziare non richiedessero la garanzia del 50% dell'accesso dall'esterno;
2. chi ha ritenuto che la regola costituzionale non fosse

assolutamente derogabile neanche in tale occasione.

Il dibattito ha portato l'ARAN, prima con il Dipartimento della Funzione pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (CFL 208) e poi in modo isolato (CFL 209) a esprimere un orientamento netto fornendo alle amministrazioni un'interpretazione in base alla quale l'applicazione della disposizione con-



trattuale e le risorse a tal fine stanziare non richiedono la garanzia del 50% dell'accesso dall'esterno (ipotesi supra a).

In particolare, l'orientamento CFL 209 con l'obiettivo di chiarire il precedente CFL 208 si conclude in modo chiarissimo, affermando che, “in conclusione:

- se gli Enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;
- se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)”.

Pertanto, secondo il citato orientamento se le amministrazioni utilizzano esclusivamente le risorse previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL "in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL", non devono preoccuparsi di riservare il 50% dei posti all'accesso dall'esterno.

L'orientamento ha il pregio di fare chiarezza e di porre gli operatori in una situazione di tranquillità nell'operare sulla base delle indicazioni fornite da ARAN, che ha condiviso la posizione nell'orientamento CFL 208 con il Dipartimento della Funzione pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

La Corte dei conti, sez. di controllo per la Sicilia, con il recente parere 133/2023, pur ritenendo inammissibile la richiesta di parere che aveva ricevuto sull'applicazione delle disposizioni contrattuali sulle progressioni verticali in deroga, ha fornito un ulteriore aiuto.

Si legge espressamente nel parere "Il Collegio richiama sul punto la costante giurisprudenza della Corte (cfr. Deliberazione Sez. riunite n. 56 del 2 novembre 2011), in base alla quale in sede consultiva e di nomofilachia, le Sezioni della Corte dei conti non possono rendere parere sull'interpretazione e sul contenuto della norma del contratto collettivo nazionale di lavoro (...) poiché, come più volte specificato, l'interpretazione delle norme contrattuali rientra nelle funzioni che il legislatore ha attribuito all'ARAN.

E per di più, nel caso in esame, laddove la richiesta di parere riguarda l'istituto delle "progressioni verticali" del personale, disciplinato dalle disposizioni contrattuali richiamate dall'Ente stesso (art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL), si rimanderebbe a questa Sezione di pronunciarsi su una questione già oggetto di orientamenti interpretativi resi dall'ARAN, uno dei quali riportato espressamente nella stessa nota della Città metropolitana di Palermo.

Il Collegio richiama quanto già espresso in recenti pronunce di questa stessa Sezione, laddove, nell'evidenziare che l'art. 46 del d.lgs. n. 165/2001 assegna all'ARAN, nella qualità di legale rappresentante delle pubbliche amministrazioni, compiti di assistenza delle amministrazioni pubbliche "ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi" a livello nazionale (come ricordato anche dalla giurisprudenza contabile della Sezione delle Autonomie, del. n. 5/SEZAUT/2019/QMIG), si è argomentato circa l'esistenza di competenze specifiche da parte di tale organo sulla materia in esame, affermando l'impossibilità di stimolare l'espressione di un parere sugli orientamenti espressi dall'A.R.A.N. (deliberazione n. 132/2020/PAR; deliberazione n. 38/2020/PAR)".

A questo punto il quadro interpretativo ufficiale penso si possa considerare univoco.

Legge 21 aprile 2023, n. 41- Disposizioni per la stabilizzazione del personale degli enti locali (Art. 50, comma 17 bis)

La norma introdotta durante l'esame parlamentare, prevede che le regioni, le province, le Città metropolitane, gli enti locali, ivi comprese le unioni dei Comuni assegnatarie del personale assunto con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, co. 179 (interventi politica di coesione, deroga vincoli assunzioni), legge 178/20 possono procedere, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto (22

aprile 2023), alla stabilizzazione, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, del medesimo personale che abbia prestato servizio per almeno ventiquattro mesi nella qualifica ricoperta, anche computando i periodi di servizio svolti a tempo determinato presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione

Riforma Cartabia: il “nuovo” art. 153- bis cod. proc. pen.

In materia di notificazioni, la riforma Cartabia è intervenuta diffusamente e, tra le innovazioni va segnalato il “nuovo” art. 153-bis cod. proc. pen., introdotto dall’art. 10, co. 1, lett. e), d.lgs., 10/10/2022, n. 150, rubricato “Domicilio del querelante. Notificazioni al querelante”.

1. I commi primo, secondo e terzo

I “primi tre commi dell’art. 153 bis sono dedicati alle modalità di individuazione e aggiornamento del domicilio del querelante”.

Al primo comma il “querelante, nella querela, dichiara o elegge domicilio per la comunicazione e la notificazione degli atti del procedimento” (primo periodo) e, a “tal fine, può dichiarare un indirizzo di posta elettronica certificata o altro servizio elettronico di recapito certificato qualificato” (secondo periodo).

Tale previsione “è funzionale ad agevolare le comunicazioni tra autorità giudiziaria e persona offesa dal reato, imponendo a quest’ultima un obbligo non particolarmente oneroso.

Da un lato snellisce i meccanismi di comunicazione, dall’altro lato, si rende esplicita la volontà del legislatore di responsabilizzare la persona offesa che abbia sporto querela, nella prospettiva di renderla parte realmente attiva in un procedimento penale.

Il “mancato assolvimento dell’obbligo di dichiarare o eleggere domicilio non condiziona l’ammissibilità della querela, né incide sulla sua validità”.

Il mancato assolvimento dell’obbligo imposto al querelante di dichiarare o eleggere domicilio ha effetto solo sul piano della notificazione degli atti fermo restando che, come recita il comma secondo, il “querelante ha comunque facoltà di dichiarare o eleggere domicilio anche successivamente alla formulazione della querela, con dichiarazione raccolta a verbale o depositata con le modalità telematiche previste dall’articolo 111-bis[1],

ovvero mediante telegramma o lettera raccomandata con sottoscrizione autenticata, così come la “dichiarazione può essere effettuata anche presso la segreteria del pubblico ministero procedente o presso la cancelleria del giudice procedente”.

Ciò posto, al querelante è altresì richiesto, in caso di mutamento del domicilio dichiarato o eletto, di comunicare all’autorità, con le medesime modalità previste dal comma 2, il nuovo domicilio dichiarato o eletto (così: l’art. 153-bis, co. 3, cod. proc. pen.).

2. I commi quarto e quinto

I commi quarto e quinto prevedono “regole relative alle modalità di notificazione degli atti in favore del querelante, esplicitando una gerarchia tra i vari luoghi ove deve perfezionarsi la notificazione degli atti” nel senso che siffatti commi stabiliscono “una gerarchia di criteri per individuare le modalità mediante le quali si deve perfezionare la notificazione degli atti”.

Va fatto presente che il comma quarto dispone: “Le notificazioni al querelante che non ha nominato un difensore sono eseguite presso il domicilio digitale e, nei casi di cui all’articolo 148, comma 4, presso il domicilio dichiarato o eletto”.

Ove il querelante non abbia nominato un difensore, la “notificazione dovrà essere effettuata anzitutto, presso il domicilio digitale e, nei casi previsti dal comma 4 dell’articolo 148 c.p.p.[2], presso il domicilio dichiarato o eletto (o presso il domicilio successivamente comunicato con dichiarazione depositata presso la segreteria del pubblico ministero o la cancelleria del giudice)”.

Resta ferma però le regole già dettate dall’art. 33 disp. att. c.p.p.[3] “che individuano quale legale domiciliatario della persona offesa il difensore, con la conseguenza che, ove il querelante abbia nominato difensore, le notificazioni verranno ex lege effettuate presso quest’ultimo”.

Infine, l’art. 153-bis, co. 5, cod. proc. pen. stabilisce che, quando “la dichiarazione o l’elezione di domicilio mancano o sono insufficienti o inadeguate, le notificazioni alla persona offesa che abbia proposto querela sono eseguite mediante deposito dell’atto da notificare nella segreteria del pubblico ministero procedente o nella cancelleria del giudice procedente”.

2023 Funzioni Locali DIRIGENTE



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 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.

100%
protetto
100%
assicurato

NEW

Polizza Infortuni UNIPOL SAI comprensiva di:

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



Scarica il certificato assicurativo 2023!

UnipolSai | AON
ASSICURAZIONI | Insurance Brokers

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

Applicazione di pellicole adesive sui vetri dei veicoli

Il Dipartimento per i trasporti Terrestri e per i Sistemi Informativi e Statistici con nota n. 1680M360 dell'08.05.2023 risponde ai numerosi quesiti pervenuti in merito all'applicazione, sui veicoli in circolazione, di pellicole adesive.

Al riguardo, si osserva che la materia non è regolata da norme internazionali né da norme comunitarie che prevedano l'omologazione di dette pellicole quali entità tecniche indipendenti, né risultano allo studio, normative specifiche in tal senso.

Tuttavia, nell'ambito europeo alcuni Paesi hanno adottato norme nazionali che disciplinano l'approvazione di dette pellicole nonché la loro installazione sui vetri dei veicoli.

Lo Stato Italiano, invece, ha ritenuto di non adottare norme nazionali, rinviando la regolamentazione della materia alla eventuale emanazione di normative comunitarie.

D'altra parte secondo i principi di libera circolazione delle merci, così come stabilito dall'art. 28 del Trattato CEE, non possono non essere accettate pellicole applicate ai vetri laterali posteriori e al lunotto posteriore dei veicoli approvate da altri Stati membri della Comunità europea fermo restando il rispetto dei campi di visibilità previsto dalle norme comunitarie.

Conseguentemente, in sede di visita e prova di revisione, ove venisse riscontrata l'applicazione delle suddette pellicole, dovrà essere verificato:

- 1) che sulle pellicole sia apposto il marchio identificativo del costruttore delle pellicole medesime;
- 2) che dette pellicole siano state omologate per il vetro sul quale sono state applicate.



A tale scopo dovrà essere esibito un certificato di omologazione, costituito all'estero.

L'installatore dovrà certificare che il vetro, ovviamente di tipo omologato, ha lo spessore previsto in sede di approvazione delle pellicole.

Sulla base delle prescrizioni contenute nelle direttive 92/22/CE (vetri di sicurezza), 71/127/CEE (specchi retrovisori) e 77/649/CEE (campo di visibilità anteriore) non è consentita l'applicazione delle pellicole in argomento né sul parabrezza né sui vetri laterali anteriori. Inoltre, l'applicazione sul lunotto posteriore, è ammessa solo a condizione che il veicolo sia allestito con specchi retrovisori esterni su ambo i lati.

E' appena il caso di precisare che l'applicazione di pellicole adesive sui vetri dei veicoli non comporta l'aggiornamento della carta di circolazione a norma dell'art. 78 del Codice della strada.

Anac, anche per la polizia locale serve la rotazione del personale

La misura anticorruzione della rotazione del personale va applicata anche alla polizia locale, questo in sintesi quanto afferma Anac nella delibera n. 181/2023.

Con questa delibera l'Autorità ha adottato un atto di constatazione a seguito del mancato adeguamento da parte di un Comune a una raccomandazione oggetto di una precedente delibera della stessa Anac, con la quale veniva richiesto di applicare la misura della rotazione nei confronti degli addetti al Corpo di Polizia Locale, impiegati presso il medesimo servizio dal 2013, in violazione delle disposizioni contenute nella legge anticorruzione 190/2012 e delle indicazioni fornite dal Piano nazionale anticorruzione (Pna).

L'ente in questione non ha fornito riscontro alla raccomandazione nei termini assegnati.

Inoltre, si legge nella delibera n. 181, che dalla successiva verifica del sito web, sottosezione «altri contenuti prevenzione della corruzione», è emerso che non sono stati apportati aggiornamenti, né risulterebbe posta in essere un'adeguata programmazione della misura della rotazione del personale, mediante individuazione dei criteri, delle fonti di disciplina e delle modalità della rotazione.

Il Comune ha rappresentato l'impossibilità di dare seguito alla rotazione a causa della presenza di due soli dirigenti in servizio, mentre per il restante personale sono state riscontrate delle difficoltà ad applicare la misura a causa dei pensionamenti intervenuti nel frattempo.

Non risultano neppure individuate misure alternative alla rotazione del personale, essendo state pedissequamente riprodotte le indicazioni esemplificative fornite dal Piano nazionale anticorruzione (Pna), quali a titolo esemplificativo la segregazione delle funzioni, senza però esplicitarne le modalità concrete di attuazione da parte del Comune.

Proventi del codice della strada e destinazione

«Ai fini della corretta quantificazione della quota del 50% dei proventi derivanti dall'accertamento delle violazioni dei limiti massimi di velocità, di cui all'art. 142, comma 12-bis, del d.lgs. n. 285/1992, attribuita all'ente da cui dipende l'organo accertatore, non devono essere detratte le spese per il personale impiegato nella specifica attività di controllo e di accertamento delle violazioni, le spese connesse al rilevamento, all'accertamento e alla notifica delle stesse e quelle successive relative alla riscossione della sanzione».

Lo ha ricordato la Corte dei conti, sezione regionale Lombardia, con la delibera n. 112/2023/PAR, concludendo che il principio è ritenuto valido anche alla luce del sopravvenuto decreto ministeriale del 30 dicembre 2019 n. 608 (Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti) il quale precisa che «La ripartizione interesserà il totale delle somme incassate al netto delle spese sostenute per tutti i procedimenti amministrativi connessi»; locuzione che, ad avviso dei magistrati contabili, va interpretata per consentire unicamente la detrazione delle spese sostenute per i procedimenti amministrativi connessi agli incassi, aggiunte alle sanzioni, quali, ad esempio, le spese di postalizzazione.

Vale a dire che le spese di personale non vanno detratte ed il suddetto decreto contiene mere previsioni tecniche di dettaglio, concernenti la compilazione della relazione ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di rendicontazione informatica.

Responsabilità per danni causati da cani randagi

Quesito

Un automobilista su Strada Statale ricadente nel territorio comunale, ha investito un cane randagio, riportando danni all'autovettura.

Ha inoltrato richiesta di risarcimento danni al Comune allegando il verbale del Servizio Veterinario della ASL che ha constatato la morte del cane e l'assenza del microchip.

Si chiede se in tale contesto, la richiesta di risarcimento danni arrecati da cani randagi, che siano incidenti stradali o aggressioni, va inoltrata alla ASL competente oppure al Comune?

Risposta

Non esiste una normativa generale, valida su tutto il territorio nazionale, che stabilisca chi è responsabile dei cani randagi.

L'organizzazione del servizio di accalappiacani è infatti regolata da leggi regionali.

Come ha spiegato la Corte di Appello di Lecce, con la sentenza n. 435 del 28.04.2016, la legge regionale può affidare i compiti di prevenzione e contrasto del randagismo all'Asl.

Se però così non dovesse essere, il soggetto responsabile resta il Comune, in quanto tenuto al controllo del territorio comunale, sia nel centro urbano sia fuori di esso.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. sent. n. 10190 del 28.10.2010 e Cass. sent. n. 17528 del 23.08.2011) tutto si gioca su una ripartizione di compiti tra Comuni e Asl e la responsabilità dell'uno non fa venir meno quella

dell'altro soggetto. Infatti:

i Comuni devono occuparsi dell'organizzazione, della prevenzione e del controllo dei cani vaganti, per evitare che provochino danni alle persone del territorio. A loro spetta, quindi, la costruzione, la sistemazione e la gestione dei canili e dei rifugi per cani;

le Asl devono invece gestire il servizio di accalappiamento dei cani vaganti, trasferendoli presso i canili pubblici. Come ha detto la Suprema Corte (Cass., sent. n. 16802/2015 del 13.08.2015) potrebbe essere prevista anche una responsabilità solidale tra Comune e Azienda sanitaria: entrambi risponderebbero quindi delle aggressioni dei cani.

Nel caso di incidenti stradali provocati da cani randagi, la Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 11591/18 del 14.05.2018 ha ritenuto responsabile il Comune solo laddove la presenza del cane randagio all'interno dell'area ove si è verificato l'incidente era stata già segnalata e, nonostante ciò, l'ente non abbia predisposto la messa in sicurezza della strada.

Questo perché non si può pretendere un capillare controllo del territorio da parte dell'Asl e del Comune che per legge sono addetti alle attività di "accalappiacani", ma non hanno il dono dell'ubiquità.

Così se nessuno segnala all'amministrazione la presenza di randagi per le vie del territorio comunale, questa non può neanche essere messa nella condizione di intervenire.

Passano all'Inps le cause di servizio dei vigili urbani.

Dal 1° giugno le richieste di accertamento sanitario d'idoneità, inidoneità e inabilità lavorativa per causa di servizio del personale della Polizia locale, dovranno essere presentate all'Inps, esclusivamente in modalità telematica tramite del portale internet. Lo chiarisce l'ente di previdenza con il messaggio 1834/2023.

È l'art. 45, comma 3-bis, del dl 73/2022, convertito dalla legge 122/2022, ad aver soppresso a decorrere dal prossimo 1° giugno, le Commissioni mediche

di verifica operanti nell'ambito del ministero dell'economia. Viene trasferito all'Inps le relative funzioni. accertamento sanitario di idoneità, inidoneità e inabilità lavorativa, incluse quelle relative agli accertamenti sanitari nei confronti dei familiari superstiti aventi titolo alla pensione indiretta o di reversibilità e quelle finalizzate alla concessione dell'equo indennizzo e del rimborso delle spese di degenza per infermità contratte per causa di servizio in favore del personale della Polizia locale.

Rimozione veicolo privo di assicurazione, in sosta sulla pubblica via, intestato a persona deceduta dal 2016

Quesito

Veicolo rimosso perché privo di assicurazione, in sosta sulla pubblica via, intestato a persona deceduta dal 2016. Come si procede con la notifica del verbale? E' lecito notificarlo direttamente ad uno degli eredi? Eventualmente si potrebbe contestare anche la violazione dell'art. 94 c.1 e c.3?

Risposta

Per il veicolo intestato a persona deceduta è necessario innanzitutto verificare se vi sia stata accettazione o rinuncia all'eredità, o contattando direttamente gli eventuali eredi oppure facendone richiesta all'Agenzia delle Entrate.

Nel caso in cui l'eredità sia stata accettata ne risponderanno in concorso tutti gli eredi.

È anche necessario contestare loro la violazione dell'articolo 94, codice della strada.

Nel caso in cui invece vi sia stata rinuncia all'eredità sarà necessario verificare presso la Cancelleria della Volontaria Giurisdizione del Tribunale competente rispetto al Comune di decesso dell'interessato se sia stata aperta una pratica di eredità giacente.

Se nulla risulta, non sarà possibile contestare nulla agli eredi né ad altri, e si potrà procedere a vendita/rottamazione del veicolo.

Se risulta una pratica di eredità giacente sarà necessario prendere contatti con il curatore nominato dal Tribunale affinché prenda in consegna il veicolo e lo gestisca insieme al patrimonio ereditario: anche in questo caso nulla potrà essere contestato né al curatore né ad altri.

Passo carraio, il «no» va motivato in dettaglio

La relazione di Vigili del fuoco e polizia municipale è decisiva ai fini della richiesta di apertura di un passo carrabile di accesso ad un condominio.

Lo precisa il Tar Sicilia, sezione di Catania, nella sentenza 01503/2023 depositata l'8 maggio.

A rivolgersi ai giudici amministrativi un supercondominio costituito da sette palazzine.

Agli stabili si accedeva unicamente attraverso un cancello elettronico ubicato su una piccola stradina dove era consentito il passaggio soltanto di un veicolo alla volta.

Si erano verificati diversi inconvenienti e i Vigili del fuoco non erano potuti accedere con l'autobotte all'interno dell'area condominiale.

Da qui la richiesta al Comune di autorizzazione all'apertura di un varco carrabile.

La risposta era stata però respinta: l'apertura avreb-

be obbligato all'abbattimento di alberi ad alto fusto e andava realizzata una rampa che avrebbe ridotto i posti auto pubblici.

Il condominio aveva allora rielaborato il progetto, preservando gli alberi e limitando al massimo la riduzione di stalli a parcheggio.

Interventi però non ancora sufficienti secondo il comunale.

Investito della questione il Tar precisa che, pur riconoscendo ampia discrezionalità al Comune nel respingere le richieste anche oltre i casi indicati dal Dpr 495/1992 (distanza di 12 metri dalle intersezioni/ accesso ad un'area laterale che sia idonea allo stazionamento o alla circolazione dei veicoli/ separazione dell'entrata carrabile da quella pedonale), è però fondato il richiamo alle relazioni di vigili del fuoco e polizia municipale.

In G.U. il decreto Mef che ridetermina gli importi dei costi di notifica

Queste nuove disposizioni sono contenute nel decreto del Ministero dell'economia e delle finanze del 14 aprile 2023, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.100 del 29 aprile scorso.

Il decreto ministeriale dunque, ridetermina gli importi delle spese addebitabili ai contribuenti destinatari degli avvisi di accertamento esecutivi, degli atti di contestazione della sanzioni, delle ingiunzioni e dei solleciti di pagamento, notificati dalle amministrazioni locali o dai concessionari con le diverse modalità consentite dalle norme di legge.

In particolare, è stabilito che per gli atti impositivi, di irrogazione delle sanzioni e di sollecito di pagamento, le spese sostenute sono dovute dai destinatari nella misura di euro 7,83 per le notifiche effettuate mediante invio di raccomandata con avviso di ricevimento, di euro 6,51 per le raccomandate semplici, di euro 2 per le notifiche effettuate mediante l'invio a mezzo posta elettronica certificata, di euro 11,55 per le notifiche degli avvisi ai contribuenti, ai sensi degli articoli 60 del dpr 600/1973 e 14 della legge 890/1982, vale a dire tramite il procedimento previsto per gli atti giudiziari, con la cosiddetta busta verde.

Infine, per i solleciti di pagamento inviati a mezzo posta ordinaria la misura del compenso si riduce a 1,33 euro. Un costo maggiore è addebitato per le notifiche eseguite all'estero, il cui importo è fissato nella misura unitaria di euro 12,19.

L'articolo 3 del decreto esclude espressamente la ripetibilità delle spese per la notifica "di atti istruttori e di atti amministrativi alla cui emanazione l'amministrazione è tenuta su richiesta".

Per esempio, in caso di accoglimento dell'istanza di rimborso del tributo o di autotutela, per vizi o errori contenuti negli atti emanati.

In merito alla notifica degli atti impositivi degli enti locali è stato chiarito, con recenti interventi giurisprudenzia-

li, che le amministrazioni possono fare ricorso al servizio postale ordinario.

Gli atti tributari possono essere notificati tramite il servizio di posta ordinaria, con raccomandata con avviso di ricevimento.

Non è imposto di fare ricorso al procedimento di notifica degli atti giudiziari, che assicurano maggiori garanzie ai destinatari.

La scelta del legislatore di prevedere una forma semplificata di notifica è finalizzata a garantire una veloce realizzazione del credito fiscale.

Si è così espressa la commissione tributaria regionale di Roma, terza sezione, con la sentenza 3198/2022, richiamando la pronuncia della Corte costituzionale 175/2018.

Dunque, trovano applicazione le norme relative al servizio postale ordinario e non solo quelle della legge 890/1982.

Pertanto, non è obbligatorio avvalersi del procedimento di notifica degli atti giudiziari.

Naturalmente, in caso di utilizzo del servizio postale ordinario non è richiesta la relata di notifica, ma è sufficiente fornire la prova dell'avvenuta consegna del plico al destinatario o al consegnatario.

La notifica può essere eseguita dall'ente anche senza l'intermediazione dell'ufficiale giudiziario o del messo notificatore.

Sono utilizzabili tutte le forme di notifica elencate nel decreto ministeriale de quo, ma le relative spese non possono essere addebitate in misura superiore a quelle predeterminate in modo forfettario.

Trasgredire l'ordinanza del sindaco non è reato se il fatto interessa solo il vicino e non la collettività

L'inosservanza dell'ordinanza emessa dal sindaco non costituisce il reato previsto dall'articolo 650 del codice penale nel caso in cui i lavori prescritti dall'ordinanza sindacale di messa in sicurezza dell'immobile di proprietà dell'imputato servono a rimuovere una situazione fonte potenziale di pericolo per il solo confinante e non dell'intera collettività. Così la Corte di cassazione, con la sentenza n. 17032/2023.

L'articolo 650 del codice penale prevede il reato di inosservanza dei provvedimenti dell'Autorità quando non si osserva «un provvedimento legalmente dato dall'Autorità per ragione di giustizia o di sicurezza pubblica, o d'ordine pubblico o d'igiene».

La norma è finalizzata a tutelare interessi che riguardano la collettività.

Il protagonista di questa sentenza aveva proposto ricorso in Cassazione rilevando: che l'ordinanza in relazione alla quale si è ritenuta l'inottemperanza è stata emessa nell'interesse di privati cittadini e non della collettività mirando a tutelare la privata incolumità dei confinanti.

Nel caso in esame, osservano i giudici di legittimità, dalla stessa lettura dell'ordinanza sindacale emerge che la situazione in cui versava la proprietà immobiliare oggetto dell'ordinanza sindacale, da cui provenivano infiltrazioni che provocavano «diverse lesioni in muri di contenimento della contigua proprietà, rappresentava «una potenziale fonte di pericolo per la privata incolumità nei confronti dei confinanti».

Adeguamento dei limiti di reddito per l'ammissione al patrocinio a spese dello Stato

Con decreto del Ministero della Giustizia del 03/02/2023 pubblicato sulla G.U. del 21/04/2023 si è proceduto all'adeguamento dei limiti di reddito per l'ammissione al patrocinio a spese dello Stato.

L'art. 76 del Testo del DPR 30 maggio 2002, n. 115 fissa le condizioni reddituali per l'ammissione al patrocinio a spese dello Stato.

L'art. 77 del citato Testo prevede l'adeguamento ogni due anni dei limiti di reddito in relazione alla variazione, accertata dall'Istituto nazionale di statistica, da effettuarsi con decreto dirigenziale del Ministero della giustizia.

Con decreto interdirigenziale emanato in data 23 luglio 2020 dal Capo del Dipartimento per gli affari di giustizia del Ministero della giustizia, con riferimento alla variazione del citato indice dei prezzi al consumo verificatasi nel periodo dal 1° luglio 2016 al 30 giugno 2018, è stato fissato in euro 11.746,68 l'importo previsto dall'art. 76, comma 1, del citato Testo.

Con il citato Decreto Ministeriale si è proceduto ad adeguare il predetto limite di reddito in relazione alla variazione del medesimo indice dei prezzi al consumo verificatasi nel periodo dal 1° luglio 2018 al 30 giugno 2020.

L'importo indicato nell'art. 76, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, è aggiornato ad euro 11.734,93.

2023

Funzioni Locali

AGENTE POLIZIA LOCALE



ASSICURAZIONE

Gratuita associato UIL FPL

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

La nostra polizza assicurativa UNIPOL comprende:

- **RC Colpa Grave tutti i Dipendenti (esclusi dirigenti):**
 - massimale di 1 milione di euro per singolo tesserato;
- **RC Colpa Grave per i Dirigenti:**
 - massimale di 700 mila euro per singolo tesserato;
- **Copertura Materiale e Patrimoniale;**
- **Retroattività 01/01/2007** (per dirigenti 5 anni)
- **Compresa Attività Professionale "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:

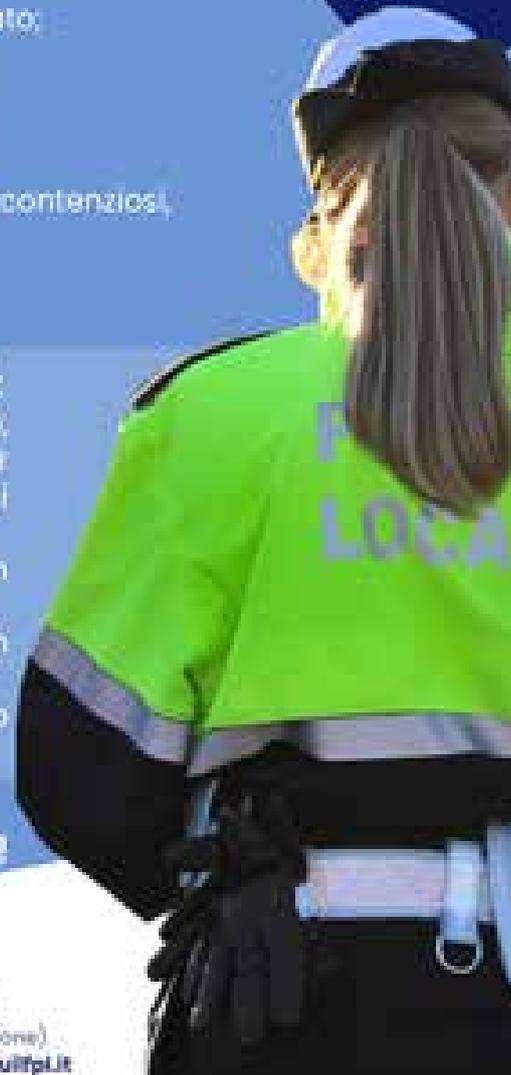
- **Indennità** di € 65,00 per ogni giorno di ricovero, conseguentemente ad infortunio e ustione, per la durata massima di giorni 55 per ogni ricovero;
- **Indennità** forfettaria di immobilizzazione con mezzi inamovibili pari a € 110,00;
- **Indennità** forfettaria di immobilizzazione con mezzi amovibili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



scarica il certificato assicurativo 2023!

UnipolSai | Aon

Per informazioni
e per scaricare il tuo certificato:
www.uiltpl.it (sezione assicurazione)
Tel. 06 845081 - assicurazioni@uiltpl.it



Soggetti legittimati a chiedere l'esumazione straordinaria di una salma

Quesito

Chi sono i soggetti legittimati a chiedere l'esumazione straordinaria di una salma nel caso in cui il de cuius è morto celibe, senza figli e ha nominato erede universale l'amico (non parente)? Nel caso di specie gli unici parenti più prossimi in vita sono:
- la sorella (con la quale il de cuius non aveva più rapporti da anni);
- una cugina (intenzionata a chiedere l'esumazione della salma per trasferirla nella tomba privata dell'erede universale).

Si chiede, inoltre, se trattandosi di esumazione straordinaria (in quanto il decesso è avvenuto 8 mesi fa) è necessario il nulla osta dell'Asl competente.

Risposta

I familiari dei defunti o l'autorità giudiziaria, prima del termine del ciclo di sepoltura o prima della scadenza della concessione, possono chiedere l'esumazione o l'estumulazione straordinaria per motivazioni varie, ex art. 83 del D.P.R. 285/90 e in base alla disciplina regionale sul tema e al vigente Regolamento comunale di polizia mortuaria.

Al riguardo, si specifica che, con il D.P.C.M 26 maggio 2000, le autorizzazioni per abbreviare o dilatare la durata del turno di rotazione sono state trasferite in capo alle regioni e, in alcune realtà locali, ai comuni per effetto di un ulteriore processo di decentramento amministrativo all'interno del sistema normativo.

Ciò detto, l'esumazione straordinaria si può chiedere, ordinariamente entro i dieci anni dalla data del decesso, per tumulare la salma in un'altra sepoltura, se disponibile, per trasferirla fuori Comune oppure per cremarla.

È necessario, al riguardo, chiedere un'autorizzazione al Comune dove sono seppelliti il cadavere o i resti mortali da esumare.

La domanda di autorizzazione alla esumazione straordinaria può essere presentata dai seguenti soggetti:



il concessionario del posto sepolcrale (chi ha firmato il contratto di concessione) o, se deceduto, gli eredi, d'accordo con il parente più prossimo del defunto (nel caso di specie la sorella, atteso poi che esistono cugini con vari gradi di parentela);

il parente più prossimo del defunto, d'accordo con il concessionario del posto sepolcrale o i suoi eredi; in tal caso occorre un consenso per ogni erede.

L'esito positivo dell'operazione è subordinato al nulla osta della ASL competente, al giudizio del gestore cimiteriale che verifica se il feretro sia in buone condizioni e che non vi siano implicazioni tecnico-sanitarie e alla disponibilità della sepoltura dove tumulare la salma esumata.

Il TAR ribadisce il carattere di specialità della Polizia Municipale e degli appartenenti alla stessa

Le normative nazionali, e le normative regionali, in materia di polizia amministrativa e locale stabiliscono, di regola, che, il Comando della Polizia Municipale può essere assunto solo da personale appartenente ai ruoli del Corpo (o Servizio) e a tale regola non deroga l'art. 1 comma 221 della l. 208/2015 che, se pure consente al personale della Polizia municipale di assumere l'incarico di dirigente di altri settori del Comune, purché non incompatibile con le funzioni del Corpo (o Servizio), di certo non consente ai dirigenti comunali di assumere il ruolo di Comandante della Polizia Municipale.

Questo è quanto statuisce la sentenza 192 del 2023 del Tar Abruzzo sezione L'Aquila per un conflitto nato tra un dipendente della Polizia Municipale e una provvedimento adottato dal dirigente.

Il dirigente in questione era stato destinatario "ad interim" dell'incarico apicale della Polizia Municipale, benché proveniente dalla avvocatura comunale.

Il Giudice Amministrativo ribadisce l'illegittimità del conferimento ad interim della dirigenza della Polizia

Municipale ad altro diligente e oltre ad annullare il pre-detto provvedimento, annulla anche il provvedimento gestionale del medesimo dirigente di micro organizzazione interna.

La questione quindi ritorna ad essere oggetto dell'attuale dibattito soprattutto in considerazione del fatto che:

- il Comandante della Polizia Municipale non può essere scelto tra funzionari e dirigenti non appartenenti ai ruoli della Polizia Municipale

- gli appartenenti alla Polizia Municipale non possono essere destinatari di poteri amministrativi dai quali scaturiscono rilascio di provvedimenti autorizzativi, concessori o comunque altre attività di amministrazione positiva, che, possono essere oggetto dell'esercizio successivi della funzione di vigilanza;

- spetta al giudice amministrativo la competenza a derimere le questioni circa l'attribuzione degli incarichi, in quanto gli stessi esulano dalla gestione del normale rapporto di lavoro, ma riguardano specificamente l'esercizio di un potere amministrativo.

Abuso edilizio per opere non rimosse entro sei mesi

L'opera temporanea che non viene rimossa entro 6 mesi dalla sua installazione si trasforma in abuso edilizio, soggetto quindi a sanzioni penali.

Lo ha sottolineato il TAR dell'Emilia-Romagna, che con la sentenza 208/2023 si è espresso in merito, al contenzioso tra un'amministrazione comunale e uno stabilimento balneare, reo di non aver rimosso alcune opere amovibili oltre il termine della stagione.

Secondo il TAR si trasformano in questi casi in opere permanenti, soggette quindi all'autorizzazio-

ne ufficiale che di fatto non è stata richiesta.

Per poter sostenere che un'opera è temporanea le opere devono comunque essere rimosse entro il limite massimo di sei mesi.

Sulla base di queste motivazioni, il TAR ha specificato che la mancata rimozione delle opere entro detta scadenza comporta l'applicazione dall'art. 44 (comma 1 lettere B o C) del Testo Unico per l'Edilizia, relativo quindi alle sanzioni penali previste in caso di esecuzione di lavori in assenza o totale difformità del permesso di costruire.

Il muro da abbattere sui medici stranieri

I medici vanno in pensione, il pronto soccorso scoppia, per una visita ci vogliono mesi o anni, ma nel nostro paese soltanto poche regioni, tra cui il Lazio, e solo a tempo determinato, consentono ai professionisti stranieri della sanità di lavorare nelle strutture pubbliche.

In totale ci sono in Italia 77 mila professionisti sanitari stranieri - in maggioranza extracomunitari - di cui 22 mila medici.

Il 14% di loro si concentra nel Lazio: 11 mila, di cui 4.500 medici.

Il problema è che oltre l'80% di loro può lavorare solo nelle strutture private.

La maggior parte delle regioni interpreta il testo unico sul pubblico impiego del 2001 come un divieto per i professionisti sanitari stranieri di partecipare ai concorsi pubblici.

In realtà, quel testo unico si limita a vietarlo a chi è

chiamato a "esercitare pubblici poteri" o a "tutelare l'interesse nazionale".

La sua estensione ai medici è quindi solo il frutto di un'interpretazione restrittiva.

Il Lazio è stata la prima regione che ha iniziato a infrangere questo muro, cominciando a recepire il decreto "Cura Italia" del 2020, che per fronteggiare il Covid ha consentito di assumere stranieri nella sanità, sia pure limitatamente al periodo dell'emergenza.

Un autentico paradosso: chi non è iscritto all'albo professionale non può lavorare (neppure nel privato), ma per iscriversi all'albo serve il permesso di soggiorno per motivi di lavoro, non basta quello per ragioni di studio.

Tutte queste limitazioni, insieme alla mancanza di garanzia sulla continuità del lavoro, costringono i medici stranieri a tenersi ai margini del sistema sanitario nazionale.

A tal punto che molti di essi decidono di spostarsi in altri paesi europei, molto più accoglienti del nostro.



Regione che vai sanità che trovi...". Ecco le tante emergenze nel Rapporto civico sulla salute 2023 di Cittadinanzattiva

Sulla prescrizione medica sono contrassegnate dalla lettera "U", "Urgenti". E, proprio in virtù della loro urgenza, tali prestazioni specialistiche dovrebbero essere erogate entro e non oltre 72 ore dalla richiesta di prenotazione.

In media, in Italia, per una visita specialistica ginecologica urgente (da fissare entro e non oltre 72 ore, appunto) si attendono due mesi.

Si aspettano due anni per una mammografia di screening e tre mesi per un intervento per tumore all'utero, prestazioni che andrebbero effettuate nel giro di un mese.

Sessanta giorni per una visita di controllo cardiologica da fare entro 10 giorni.

Sono solo alcune delle tante urgenze della sanità italiana che Cittadinanzattiva ha fotografato nel "Rapporto civico sulla salute 2023".

Il Rapporto integra i dati provenienti dalle 14.272 segnalazioni dei cittadini, raccolte nel corso del 2022 da Cittadinanzattiva, ricavati da fonti istituzionali, accademici o della ricerca.

All'aumentare delle criticità del SSN, cresce, di pari passo, pure il ricorso alla spesa privata.

E' una scelta possibile solo laddove la condizione economica del singolo lo permetta.

Per molti l'attesa, purtroppo, si trasforma in rinuncia».

Le criticità emerse riguardano tutti i principali servizi erogati dal Sistema Sanitario Nazionale.

Se liste di attesa infinite, pronto soccorso presi d'assalto, scarso accesso alla prevenzione sono criticità che affliggono tutta la Sanità italiana, dal nord al sud della Penisola, ce ne sono altre che, quotidianamente, mettono in ginocchio le singole Regioni.

In Campania i centri convenzionati, così come stabilito da delibera regionale, dispongono di un tetto di spesa mensile prestabilito talmente esiguo, da esaurirsi entro i primi quattro-cinque giorni di ogni mese.

In Toscana la carenza di personale affligge tutto il Sistema Sanitario Regionale, ma i dipartimenti di salute mentale sono senz'altro i luoghi in cui se ne pagano le conseguenze peggiori.

Non va meglio in Umbria dove tutto il Sistema Sanitario è in attesa di un totale restyling.

E nell'attenderlo c'è chi è costretto a percorrere anche cento chilometri per partorire.

Nel Lazio sono state rilevate differenze anche all'interno di medesime Asl.

La Regione vanta di numerose eccellenze in ambito sanitario ma sono tutte concentrate all'interno del Grande Raccordo Anulare della Capitale.

Per superare ognuna di queste criticità Cittadinanzattiva ha presentato la sua ricetta: cinque chiavi di accesso alla casa comune del Servizio Sanitario Nazionale.

«Chiediamo l'aggiornamento periodico e il monitoraggio costante dei Livelli essenziali di assistenza, in modo che siano equamente garantiti in tutte le regioni d'Italia.

Per eliminare le liste di attesa è necessario investire sulle risorse umane e tecniche.

Puntare sulla sanità digitale per ridurre la burocrazia e garantire percorsi di cura e di assistenza dei malati cronici e rari.

È necessario finanziare la nuova legge per gli anziani non autosufficienti e riprendendo l'iter normativo per il riconoscimento dei caregiver.

In ultimo bisogna attuare la riforma dell'assistenza territoriale prevista dal PNRR, con il coinvolgimento delle comunità locali e dei professionisti del territorio.

Giornata internazionale dell'Infermiere.

Alla vigilia della Giornata internazionale dell'infermiere che si celebra il 12 maggio oltre 400 operatori sanitari, provenienti d'ogni parte d'Italia, hanno dato vita all'Assemblea nazionale degli infermieri della Uil-Fpl.

All'iniziativa hanno partecipato anche alcuni esponenti del mondo politico al quale sono state indirizzate le osservazioni, le rivendicazioni e le proposte degli attivisti e dirigenti sindacali.

All'Assemblea è intervenuto il Segretario generale della Uil, PierPaolo Bombardieri, il quale ha sottolineato che "la sanità è uno dei temi fondamentali della mobilitazione sindacale unitaria, in corso nel nostro Paese in questo mese di maggio.

Gli operatori sanitari li definiamo ancora eroi, ma questo - ha ricordato Bombardieri - è un settore in cui si continua a non investire e, anzi, si riducono i finanziamenti alle Regioni che hanno speso di più nel periodo della pandemia.

Non ci sono risorse per rinnovare i contratti e ci sono differenze tra chi lavora nella sanità pubblica e in quella privata.

A tal proposito, noi chiediamo che le Regioni non rinnovino le convenzioni a quelle strutture che non applicano i contratti.

C'è una questione complessiva - ha precisato il leader della Uil - di riconoscimento sia economico sia della dignità del lavoro dell'Infermiere: il sovraccarico al quale sono sottoposti è insostenibile ed è necessaria più formazione.

L'attenzione alla sanità e ai suoi lavoratori dà il segno

della civiltà di un Paese: questa giornata, dunque, è l'occasione per ribadire, ancora una volta, le nostre rivendicazioni.

C'è un grande lavoro da fare per affermare principi, diritti e tutele - ha concluso Bombardieri - e per ottenere questi risultati la Uil è al fianco di tutte le lavoratrici e di

tutti i lavoratori del settore".

Il Commissario straordinario della Uil-Fpl, Domenico Proietti, nel suo intervento introduttivo, ha sottolineato "la drammaticità delle condizioni in cui lavorano questi professionisti sanitari.

Definiti eroi durante la pandemia - ha ricordato Proietti - sono stati nuovamente dimenticati da questo Governo e dalla politica, così come è sempre stato negli ultimi decenni. Contratti bloccati per 12 anni, mancato inserimento della professione come lavoro gravoso e usurante, blocco del turn-over, stipendi tra i più bassi d'Europa, eliminazione solo provvisoria del vincolo di esclusività, turni massacranti dovuti alla grave mancanza di personale: questi sono i principali problemi che emergono nel settore, nel quale, di fatto, mancano all'appello 83.000 infermieri.

Queste condizioni di lavoro non sono più accettabili: il diritto alla salute è un diritto costituzionale e di civiltà e viene tutelato, da sempre, grazie alla professionalità degli infermieri, spina dorsale del sistema sanitario italiano.

Continueremo a chiedere al Governo - ha concluso Proietti - un'adeguata valorizzazione professionale ed economica di questi fondamentali operatori sanitari".



Obesità: con semaglutide la metà degli adolescenti ritorna a un peso normale»

Semaglutide, il farmaco per perdere peso diventato molto popolare, ha un'efficacia straordinaria anche negli adolescenti obesi.

Un'analisi secondaria condotta nell'ambito dello studio STEP TEENS, presentata al Congresso europeo sull'obesità in corso a Dublino, ha dimostrato che quasi la metà degli adolescenti a cui è stato somministrato la semaglutide è riuscito a perdere abbastanza peso da scendere sotto il limite clinico per l'obesità.

Lo studio ha anche mostrato che quasi tre quarti dei giovani pazienti (74%) hanno beneficiato retrocedendo di almeno una classe di peso.

La semaglutide «cura» l'obesità nel 45% degli adolescenti

Nella nuova analisi sono stati inclusi 201 adolescenti di età compresa tra i 12 e meno di 18 anni con un indice di massa corporea (Ibm) del 5% più alto. I partecipanti sono stati divisi in due gruppi: alcuni hanno ricevuto iniezione settimanali di semaglutide, gli altri invece un placebo per 68 settimane.

Entrambi i gruppi hanno ricevuto una consulenza sullo stile di vita corrispondente.

Ebbene, alla fine del periodo di studio il 45% che ha ricevuto semaglutide ha sperimentato una riduzione dell'Ibm al di sotto del punto clinico limite per l'obesità, ovvero ha raggiunto il peso normale o al massimo è risultato in sovrappeso, rispetto al 12% dei partecipanti a cui è stato dato del placebo.

Gli effetti della semaglutide sono senza precedenti «Questi risultati sottolineano l'elevato grado di efficacia clinica di semaglutide

Allarme cardiologia: tagliato il 6% dei reparti

In otto anni tagliato il 6% dei reparti di cardiologia, con una riduzione del 3% dei posti letto di terapia intensiva cardiologica e di degenza ordinaria.

Sempre rispetto al 2015, si registra una riduzione del 7% dei posti letto di cardiologia riabilitativa e del 10% di day hospital.

Sono alcuni dei numeri dell'ottavo censimento delle strutture cardiologiche italiane dell'Associazione nazionale medici cardiologi ospedalieri (Anmco), quest'anno per la prima volta in collaborazione con l'Istat, appena presentato al 54esimo Congresso nazionale Anmco.

Siamo di fronte a un ulteriore e progressivo ridimensionamento dell'offerta ospedaliera delle prestazioni cardiologiche in Italia nelle strutture pubbliche e private. Tagli decisi dalle singole regioni, quelle del Sud in maniera più marcata, che fanno il paio con la riduzione complessiva di posti letto per tutte le discipline.

Per la cardiologia ciò è molto grave ed estremamente negativo, essendo le malattie cardiovascolari la prima causa di morte nella popolazione italiana, e con una risalita rispetto al recente passato.

PRESENTAZIONE SERVIZIO

**100X
CENTO
SOSTEGNO**
SPORTELLO INCIDENTI SUL LAVORO

04 maggio
ore **11:30**

LIVE

sul portale **TerzoMillennio**
#TU @UILofficial

Dialogano
PIERPAOLO BOMBARDIERI
SEGRETARIO GENERALE UIL

GIULIANO ZIGNANI
PRESIDENTE ITAL

FABIO PIACENTI
PRESIDENTE EURES

Anac su spesa sanitaria 2° quadrimestre '22 nel report sul mercato dei contratti

Nel secondo quadrimestre 2022 in Italia sono stati spesi 19,3 miliardi in ambito sanitario.

La parte più rilevante dei contratti (15,3 mld) ha riguardato le forniture.

Per importo, oltre la metà dei contratti sono stati affidati da centrali di committenza; quasi il 50% dei contratti è stato affidato con procedure dirette.

Sono questi i dati principali che si ricavano del report dell'Autorità nazionale anticorruzione (Anac): è un focus sulla spesa sanitaria elaborato dall'Anac nell'ambito del Rapporto quadrimestrale sul mercato dei contratti pubblici, che ha preso in considerazione la spesa pubblica in contratti riguardanti l'ambito sanitario.

Dal rapporto è emerso che nel quadrimestre maggio-agosto 2022 sono state 15.461 le procedure di affidamento espletate (forniture di prodotti farmaceutici, prodotti per la cura alla persona e apparecchiature mediche, servizi sanitari e di assistenza sociale) per un valore di circa 19,3 miliardi di euro.

Per importo gli appalti del settore delle forniture la fanno da padrone (circa 15,3 miliardi di euro pari al 79,6% del totale), seguono i servizi (circa 3,9 miliardi di euro, ossia il 20,4% del valore degli appalti).

Se si guarda alla natura delle stazioni appaltanti è stato registrato che sono state le centrali di committenza (compresi i soggetti aggregatori) a espletare gli appalti di maggior valore: circa 10,5 miliardi di euro con circa il 54,5% del valore totale degli appalti, seguiti dalle aziende del servizio sanitario nazionale con circa 2,8 miliardi di euro (pari al 15,0% del valore complessivo) e dalle aziende ospedaliere, aziende ospedaliere universitarie, policlinici con circa 1,6 miliardi di euro pari all'8,3%.

In termini di importo, il 22,2% del valore complessivo è rappresentato da appalti affidati da stazioni appaltanti

della Puglia.

A seguire, la Lombardia con circa il 15,9%, il Lazio e il Piemonte con, rispettivamente, l'8,2% e il 7,6% circa del valore totale degli appalti.

Per quantità, le stazioni appaltanti della Lombardia sono risultate quelle che hanno espletato il maggiore numero di appalti con il 12% del totale degli appalti esaminati.

A seguire, il Piemonte con il 9,4% e subito dopo il Lazio e la Sicilia rispettivamente con il 9,2% e il 7,3% del numero totale degli appalti.

Gli appalti di maggiore importo sono relativi in gran parte alle apparecchiature mediche e ai prodotti farmaceutici (rispettivamente il 48,9% e il 30,7% del valore complessivo degli appalti in ambito sanitario).

A seguire i servizi di assistenza sociale e servizi affini, nonché i servizi sanitari.

La procedura aperta e la procedura negoziata senza bando (rispettivamente con il 38,3% e il 30,1% del totale degli appalti in ambito sanitario) sono quelle più utilizzate, ma in termini di importo è la procedura aperta quella con il maggior valore (66,3% del totale), seguita dalla procedura ristretta con il 16,5%.

Se si presta attenzione al «taglio» degli affidamenti, la classe d'importo con valore maggiore è quella relativa agli appalti della fascia d'importo superiore a 5 milioni e minore di 25 milioni, circa 7,6 miliardi di euro con il 39,6% del valore complessivo, seguita da quella relativa alla fascia d'importo oltre 25 milioni, circa 5,2 miliardi di euro, con il 26,9% del totale.

A livello di quantità la classe d'importo con il numero maggiore di appalti è risultata quella relativa alla fascia degli affidamenti diretti (fino a 150 mila euro con il 49,7% dell'intero numero).

La spesa farmaceutica sfonda i 20 miliardi e crescerà ancora

La spesa per farmaci pagata dal Servizio sanitario nazionale - in ospedale e in farmacia - cresce ogni anno al ritmo di un miliardo.

Con il sistema dei tetti che sembra proprio non riuscire ad arginare questo fiume in piena provocato dall'arrivo continuo di medicinali e terapie innovative come i farmaci biologici e le Car T che spesso hanno costi alti, ma rappresentano anche una svolta nella cura di importanti patologie.

E così nel 2022 per la prima volta sono stati sfondati i 20 miliardi con la spesa farmaceutica a carico del Ssn che si è attestata a 20.504,6 milioni come ha appena certificato l'Agenzia italiana del farmaco nei suoi dati provvisori appena pubblicati relativi all'anno scorso contro i 19.465,7 milioni raggiunti invece nel 2021.

E un altro miliardo si potrebbe aggiungere ancora quest'anno visto che secondo le stime il provider globale sui dati sanitari - il 2023 potrebbe chiudersi ben sopra i 21 miliardi.

Il sistema dei due tetti di spesa non funziona ormai da anni: se quello della convenzionata (la spesa per i medicinali erogati con la ricetta nelle farmacie) come sempre vede un avanzo di risorse perché il tetto non viene mai superato e infatti nel 2022 a fronte di 8 miliardi di spesa complessiva e un tetto del 7% calcolato sul Fondo sanitario nazionale - i fondi complessivi del Ssn - le risorse non spese ammontano a 727 milioni.

Al contrario come accade ormai ogni anno il tetto di

spesa per gli acquisti diretti (la spesa cioè per i farmaci ospedalieri) viene invece abbondantemente superato: l'anno scorso per gli acquisti in ospedale sono stati spesi 12,249 miliardi ben oltre i 9,555 miliardi del tetto (calcolato sul 7,65% del Fondo sanitario) e così lo sfondamento raggiunge 2,694 miliardi.

Di questa cifra il 50% e quindi oltre 1,3 miliardi dovranno essere ripianati dalle aziende farmaceutiche (il famigerato payback) e il resto dalle Regioni.

In base ai consumi di farmaci nei primi mesi del 2023 secondo il provider globale di dati sanitari Iqvia la spesa farmaceutica per acquisti diretti quest'anno oltrepasserà nuovamente il tetto programmato per legge, arrivando «a circa 13 miliardi di euro (+6% rispetto al 2022) che, a fronte di un tetto stimato pari a circa 9,7 miliardi di euro (il 7,85% del Fondo sanitario, come nel 2021 e 2022) porterà ad un disavanzo di circa 3,3 miliardi di euro, in crescita del 20% rispetto al 2022.

Sono esclusi da questo computo i farmaci innovativi e innovativi oncologici che rientrano in un unico fondo separato del valore di 1,2 miliardi nel 2023 e per il quale Iqvia non prevede alcuno sfioramento, ma un avanzo di circa 300 milioni.

E un avanzo ci sarà di nuovo anche per la spesa convenzionata (la ricetta in farmacia) che è prevista in crescita di circa l'1,5% rispetto al 2022, arrivando a circa 8,1 miliardi, generando però un surplus di risorse non spese intorno agli 800 milioni.

Nuovi medici di famiglia: in ritardo il bando 2023

Mancano i medici di famiglia, ma la formazione dei nuovi dottori continua a ritardare.

E' il caso dell'ultimo bando di concorso 2023 per la formazione specifica in medicina generale.

Un ritardo che ammonta a quasi 80 giorni, rispetto ai termini previsti per legge al 28 febbraio di ogni anno, data entro cui tutte le Regioni avrebbero dovuto bandire gli avvisi di concorso che ogni anno portano quasi 3mila nuovi medici dentro il percorso di formazione per diventare medici di famiglia.

Tra le possibili conseguenze quella di avere meno medici sul territorio e più cittadini senza medico di famiglia, se si considera che dei 3000 nuovi medici, più dell'80% già dal primo anno assumono incarichi, ma anche medici dell'emergenza territoriale (118) o della medicina penitenziaria.

2023 Funzioni Locali DIRIGENTE



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 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.

100%
protetto
100%
assicurato

NEW

Polizza Infortuni UNIPOL SAI comprensiva di:

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



Scarica il certificato assicurativo 2023!

UnipolSai | AON
ASSICURAZIONI | Impover Risolto!

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

ZERO MORTI SUL LAVORO

Carissima, carissimo,

il nostro obiettivo di giungere a Zero Morti sul Lavoro è in cima alle nostre rivendicazioni sindacali.

Per primi abbiamo iniziato a parlare di sicurezza, di dignità del lavoro e di legalità senza dimenticare mai che quel numero di oltre 1000 morti l'anno non è accettabile in una società evoluta e civile.

La nostra Organizzazione, a tutti i livelli, è sempre in prima linea sul tema della sicurezza e non vogliamo lasciare sole le vittime di incidenti sul lavoro o le famiglie che hanno perso un loro caro. A tutti loro, vogliamo e dobbiamo dare risposte, supporto e assistenza.

È con questo spirito che sono nati i nostri sportelli 100xCENTO Sostegno presentati il 4 maggio sulla pagina Facebook della UIL e sul sito di Terzo Millennio con il Segretario Generale, PierPaolo Bombardieri, il Presidente dell'Ital, Giuliano Zignani e il Presidente di Eures, Fabio Piacenti.

meccanismo di integrazione con il sistema di protezione dell'ambiente.

20 23

Sanità Privata e Terzo Settore

(escluso il personale dirigente medico)





ASSICURAZIONE

Gratuita associato UIL FPL

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

La nostra polizza assicurativa BH ITALIA comprende:

- **RC Colpa Grave L. 24/2017** 250 mila di euro per singolo tesserato per tutte le figure compresi i Dirigenti e Professioni Sanitarie (esclusi medici);
- **Copertura** Materiale e Patrimoniale;
- **Retroattività** 10 anni;
- **Compresa** Attività Professionale "Intraoena";
- **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!





Per informazioni:
www.ulfpl.it (sezione assicurazione)
 Tel. 06 885081 - assicurazioni@ulfpl.it

La medicina del futuro tra robot, avatar e intelligenza artificiale

Innovazione. Hi tech, robotica e intelligenza artificiale stanno cambiando la cura della salute e, per la prima volta, la sanità diventa tra i protagonisti del Festival dell'Economia di Trento

La realtà virtuale o realtà aumentata che si utilizza in altri ambienti come il gaming, (gioco) oggi viene impiegata anche in ospedale per ricreare lo scenario clinico.

Il futuro della medicina passa dall'intelligenza artificiale ai farmaci innovativi che prendono di mira il sistema immunitario.

Il palco del Festival dell'Economia di Trento apre una finestra sul set-

tore della salute offrendo non solo uno spaccato delle cure che arriveranno ma anche l'impatto che avranno in ambito sanitario.

Un esempio? La ricerca e la cura contro il cancro stanno vivendo quella che è stata definita "Immunorevolution". «Se immunità e infiammazione sono emerse come componenti essenziali della nicchia ecologica entro la quale si sviluppa un tumore e importanti bersagli terapeutici sono anche state identificate come meccanismi sottesi a patologie che vanno da quelle cardiovascolari a quelle neurodegenerative.

E il microbiota, in questo senso, appare fondamentale. «È strettamente connesso alla risposta immunitaria e agli stati infiammatori dell'organismo».

Recenti studi si stanno concentrando sulla capacità del microbiota di modulare il sistema immunitario rendendo le cellule tumorali più responsive alla terapia.

Attraverso l'analisi del microbiota in futuro si potranno prevenire e forse curare in modo personalizzato malattie tra loro molto diverse, dalla depressione al cancro dall'obesità alle malattie reumatiche.

Inoltre, dallo studio dei batteri deriva un'altra impor-



tante linea di ricerca: la creazione di vaccini terapeutici per alcuni tipi di tumore come il melanoma metastatico e il sarcoma.

E poi c'è la tecnologia applicata alla medicina raccontata direttamente da chi è riuscito a trasformare un'idea in un prodotto.

E in un mondo sempre in continuo cambiamento dove l'intelligenza artificiale è sempre più presente sono diversi i cambiamenti e i vantaggi che possono esserci in ambito sanitario.

I professionisti sanitari dovranno imparare a convivere e a utilizzare al meglio gli strumenti dell'intelligenza artificiale (AI).

L'idea maturata è quella di interpretare l'AI non come un collega robot capace di sostituirsi ai medici, e di prendere decisioni al posto loro, ma l'obiettivo è di avere gli strumenti più corretti per aumentare la qualità del dato con cui quotidianamente prendiamo decisioni cliniche.

Cioè uno strumento a supporto del medico per affrontare le sfide quotidiane.

Questo concetto si applica anche nel miglioramento dell'efficienza organizzativa dei reparti ospedalieri e per la precisione in ambito di ricerca clinica».

Pareri Aran

1-Parere CSAN116: quattro giornate di riposo domanda

In relazione a quanto previsto dall'art. 49, comma 6 del CCNL 2/11/2022 ("A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire prioritariamente nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77), si chiede come vada inteso l'inciso "prioritariamente" inserito nella nuova disciplina delle Ferie e Festività soppresse? La precisazione che le giornate di riposo non fruite non sono monetizzabili consente comunque l'applicazione del comma 11 del medesimo articolo, come per le ferie?

Risposta

L'inciso "prioritariamente" deve intendersi nel senso che le giornate di festività soppresse devono essere fruite nell'anno solare in via prioritaria rispetto alle giornate di ferie.

Si precisa che l'art. 49, comma 6 del CCNL 2019-2021 (così come l'art. 33, comma 6 del CCNL 21.5.2018 sul quale l'Agenzia si è espressa con specifico parere CSAN81a) ha qualificato le quattro giornate della legge n. 937/1977 come giornate di riposo, assimilandole alle ferie.

Tuttavia, tale equiparazione non vale per tutti gli aspetti applicativi essendo tali giornate di riposo disciplinate anche dalla legge citata che ne prevede, a differenza delle ferie, la fruibilità esclusivamente nell'anno di riferimento senza possibilità di trasferimento all'anno successivo. In nessun caso inoltre, tali giornate, possono essere oggetto di monetizzazione.

In materia di monetizzazione delle ferie poi, si richiamano le circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95/2012 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14.9.2012 e prot. 94806 del 9.11.2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6.08.2012 e prot. 40033 dell'8.10.2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruizione non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro

per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

2-Parere CSAN120: calcolo della 13^a mensilità

Domanda:

Si chiede di conoscere qual è la corretta modalità di calcolo della tredicesima mensilità prevista dal nuovo art. 96 del CCNL 2019-2021, in particolare con riferimento al servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno di cui al comma 4, alla mancata spettanza di cui al comma 5 e alla riduzione di cui al comma 6.

Risposta

Il calcolo deve essere effettuato considerando che il diritto alla tredicesima mensilità matura per 365esimi in proporzione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Pertanto, nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno e nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di tanti 365esimi quanti sono i giorni di servizio prestato.

Per i periodi temporali di assenza di cui al comma 5 (periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico) il rateo giornaliero della tredicesima mensilità non spetta.

Per i periodi temporali di assenza che comportino la riduzione del trattamento economico di cui al comma 6, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

2-Parere CSAN121: calcolo del lavoro straordinario

Domanda:

L'articolo 47, comma 7 del CCNL 2019-2021 stabilisce che "La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è rideterminata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata, convenzionalmente, dividendo per 156 la retribuzione base mensile, di cui all'art. 94, comma 2 lett. b) (Retribuzione e sue definizioni), comprensiva del rateo di tredicesima mensilità ad essa riferita".

L'articolo 94, comma 2, lett. b) prevede nella valorizzazione mensile il valore economico dello stipendio tabellare mensile e i differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19,

c. 1.

Quest'ultima disposizione include i differenziali economici di professionalità fra gli incrementi stabili del trattamento economico, cioè fra quelli ricompresi nella tabella E del CCNL.

È incluso in tale previsione anche il differenziale economico di professionalità di cui all'art. 99 comma 3, lett. b)?

Risposta:

L'articolo 94 del CCNL 2019-2021 nella sua stesura, resasi necessaria a seguito dell'introduzione del nuovo istituto dei differenziali economici di professionalità, adegua la nozione di retribuzione base mensile, utile per l'applicazione dell'algoritmo nella definizione del calcolo della misura oraria dei compensi per lavoro straordinario.

Il riferimento all'articolo 19, comma 1 deve ovviamente intendersi all'istituto dei differenziali economici di professionalità che sono descritti e declinati nella loro natura proprio nel citato articolo 19, comma 1.

Conseguentemente, la base di calcolo su cui applicare l'algoritmo per la determinazione dello straordinario, deve considerare nella base di calcolo anche eventuali differenziali economici di professionalità attribuiti all'1.1.2023 in prima applicazione ai sensi dell'art. 99, comma 3, lett. b).

Si richiama nel merito anche l'indicazione contenuta nell'articolo 99, comma 4 che espressamente stabilisce che i differenziali economici di professionalità di cui al comma 3, lett. b) dello stesso articolo, originati in prima applicazione alla data dell'1.1.2023, non pregiudicano l'attribuzione degli ulteriori "differenziali economici di professionalità" di cui all'art. 19: con tale locuzione si è inteso precisare quanto concordato fra le parti, ovvero che il maturato delle fasce in godimento al 31.12.2022 costituisce uno "zainetto" personale all'1.1.2023 che consente a tutti i dipendenti – anche e soprattutto per coloro che risultano inquadrati nelle fasce più elevate - 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: in tal modo non viene alterato l'impatto sul valore orario dello straordinario.

Case e ospedali di comunità in ritardo: finora attivate meno di una su dieci

Suona un nuovo campanello d'allarme per quello che forse è l'investimento simbolo del Pnrr per la missione Salute: la nuova Sanità territoriale, quella che è drammaticamente mancata nei mesi più duri della pandemia. Dopo gli allarmi delle settimane scorse arrivati dalla Corte dei conti sui ritardi nella progettazione e nell'apertura dei cantieri arriva una conferma dei tempi al rallentatore delle Regioni da un monitoraggio presentato nei giorni scorsi dall'Agenas (l'Agenzia per i servizi sanitari regionali) in Parlamento.

A fine 2022 risultavano già attive meno di una struttura su dieci delle 1400 case di comunità previste (i nuovi maxi ambulatori per le prime cure, la prevenzione e le diagnosi), così come dei circa 400 ospedali di comunità (strutture dove erogare cure ai malati cronici che non hanno bisogno dell'ospedale vero e proprio) e delle circa 600 centrali operative territoriali (una sorta di cabina di regia che dovrà sovrintendere all'assistenza al di fuori dalle corsie degli ospedali).

In particolare dal monitoraggio semestrale dell'Agenas risultano attive al 31 dicembre scorso 122 case di comunità e 1308 non attive, l'8,5% tra quelle finanziate con i fondi del Pnrr.

Sono invece solo 31 gli ospedali di comunità attivi (403 ancora no), in pratica il 7,1%, mentre ancora meno sono le centrali operative attive (le Cot): soltanto 14 (il 2,3%) e 596 no.

DGRC n.190 del 19.04.2023 “Metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli Enti del Servizio Sanitario Regionale della Campania” – Rimodulazione PTFP 2022-2024

Ai Direttori Generali AA.SS.LL., AA.OO., AA.OO. UU., IRCCS, IZSM, ARPAC Regione Campania premesso che la scrivente UIL FPL Napoli e Campania con nota prot. 1534 del 10.03.2023 aveva sollecitato il recepimento, da parte delle SS.LL., della nuova metodologia per la determinazione dei fabbisogni di personale in relazione:

□ al raggiungimento dell'intesa sullo schema di decreto del Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di adozione della metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del SSN per gli anni 2022, 2023 e 2024 (Rep. Atti n.267/CSR del 21 dicembre 2022);

□ alla emanazione, in data 24.01.2023, del suddetto Decreto con la pubblicazione sul sito internet del Ministero della Salute;

- atteso che l'utilizzo della nuova metodologia consente alla Regione di chiedere un innalzamento del tetto di spesa di personale nella misura pari al 5% della variazione annuale del finanziamento corrente del SSN, qualora dovessero emergere dall'applicazione della stessa ulteriori fabbisogni di personale non soddisfatti dalle attuali facoltà assunzionali;

- considerato che la Regione Campania, con la DGRC n.190 del 19.04.2023, ha recepito il decreto in oggetto approvando un nuovo disciplinare tecnico “Metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del SSR della Campania” in sostituzione del disciplinare tecnico allegato alla DGRC n.593/2020;

- visto che “l'applicazione di tale metodologia permette di addivenire alla determinazione di un valore minimo di riferimento, esso non sempre risulterà sufficiente per individuare il fabbisogno delle strutture prese in consi-

derazione.

In alcuni casi diventa necessario considerare l'attività svolta, per garantire un fabbisogno di personale aggiuntivo rispetto al minimo, che permetta di tenere conto della complessità trattata... la dotazione organica va correlata non solo al numero e alla tipologia di posti letto per singola specialità, al numero di posti letto complessivi della struttura ospedaliera, ma anche all'attività svolta per soddisfare le esigenze assistenziali e garantire l'offerta sanitaria, alla complessità di patologie trattate ...”

- preso atto che la Regione Campania, relativamente alla determinazione del numero di Infermieri ed OSS ha ritenuto di individuare minutaggi distinti per ospedali HUB e per Spoke con l'obiettivo di approfondire le diverse caratteristiche di questi contesti.

Sono stati categorizzati ospedali HUB i DEA II Livello nella rete Emur, mentre i DEA di I Livello, i PPI e i Pronto Soccorso ospedali SPOKE;

- ravvisata l'improcrastinabile necessità di dare una risposta immediata al disagio manifestato dai lavoratori in diverse strutture sanitarie in relazione ai massacranti carichi di lavoro collegati alle esigue dotazioni organiche predisposte in linea al disciplinare tecnico di cui alla DGRC 593/2020.

In relazione a quanto su esposto, la scrivente UIL FPL Napoli e Campania chiede alle SS.LL. di rimodulare il PTFP 2022-2024 alla luce del disciplinare tecnico allegato alla DGRC n.190 del 19.04.2023 in quanto migliorativo e più attinente alle reali esigenze assistenziali e provvedere ad adeguare quanto prima le dotazioni organiche delle varie UU.OO./Servizi. . Napoli 28 aprile 2023 Il Segretario Generale Nicola Di Donna

Delibera di Giunta nr. 189/2023. Modifiche criteri accreditamento per le strutture che erogano prestazioni di dialisi. Richiesta incontro urgente

Napoli, 8 Maggio 2023

Al Presidente della Regione Campania On. Vincenzo De Luca

L'approvazione della Deliberazione di cui all'oggetto senza alcun confronto con le Organizzazioni Sindacali e con le associazioni di tutela dei diritti dei pazienti, a poche ore dalla sua pubblicazione, ha già creato grandissima apprensione tanto nel mondo del lavoro quanto in quello dei pazienti.

Tre paginette di atto normativo che hanno una sola sintesi: peggioramento della qualità dell'assistenza nei confronti dei pazienti e possibilità di aumento dei profitti per le strutture private accreditate.

Si passa da un minimo di 3 infermieri per 9 pazienti (media 0,33) ad un minimo di 1 infermiere ogni 5 pazienti (media 0,2).

Inoltre la direzione sanitaria che prima era obbligatoria per ogni centro e per un minimo di 24 ore settimanali, sarà possibile in 2 centri per minimo 18 ore settimanali. Incredibile la narrativa della Delibera laddove dice, testualmente, che la diminuzione del personale in servizio non è "incidente sulla qualità della prestazione sanitaria in argomento" mentre già con la precedente dotazione si riusciva a garantire difficilmente il minimo della qualità accettabile per i pazienti.

In tutte le altre Regioni d'Italia il rapporto tra pazienti e personale infermieristico è 0,33.

In cambio di questo peggioramento della qualità, però, le strutture potranno già dal 2023 elevare la soglia massima di fatturazione del numero delle prestazioni di dialisi convettive del 5%.

Del resto, la decisione viene assunta dopo aver ascoltato, riportato testualmente in Delibera, solo le Associazione di Categoria delle strutture sanitarie eroganti le prestazioni e senza nessun confronto con chi rappresenta i la-

voratori che quelle prestazioni materialmente erogano e chi rappresenta i fruitori del servizio, parte più debole della filiera.

La modifica dei criteri di cui all'oggetto avrà come immediate conseguenze il peggioramento della qualità delle prestazioni e del servizio in favore dei pazienti e la perdita immediata di decine di posti di lavoro.

Nel manifestare profonda preoccupazione per quanto sopra riportato, si richiede la sospensione della Delibera ed un incontro urgente anticipando fin da ora che in casi di mancato riscontro ci si vedrà costretti a avviare azioni di mobilitazione.

FP CGIL UIL FPL NURSIND

Si segnala che con successiva delibera di Giunta regionale n. 270 del 16.05.2023 la delibera 189 è stata modificata nei contenuti contestati riconfermando le precedenti assegnazioni.



Il momento è quello decisivo: Vogliono "smantellare" il Presidio di EBOLI...

- NO** ALLA MANCANZA DI PROGRAMMAZIONE
- NO** ALLA CHIUSURA DI REPARTI DELL'OSPEDALE DI EBOLI
- NO** ALLO SMANTELLAMENTO DELLA SANITA' PUBBLICA
- SI** ALLA MOBILITAZIONE DI TUTTO IL TERRITORIO
- SI** AL DIRITTO ALLA SALUTE

Giù le mani dall'ospedale di Eboli



Prestazione lavorativa resa in un giorno festivo infrasettimanale

Spett.li Direttori AORN A. Cardarelli

La prestazione lavorativa resa in un giorno festivo infrasettimanale è stata disciplinata sin dal 2001 nei CCNL del Comparto Sanità (cfr. ex art.9 CCNL 21.09.2001, ex art. 29 c.6 CCNL 21.05.2018).

È utile segnalare che il CCNL 02.11.2022 Comparto Sanità 2019 – 2021, all’art.106, c.5 nel ribadire l’esigibilità dell’istituto contrattuale ha, in maniera chiara ed inequivocabile, disposto che l’attività prestata dal personale in giorno festivo infrasettimanale da titolo, a richiesta del dipendente, ferme restanti le indennità di cui ai commi 3 (indennità oraria per il servizio notturno) e 4 (indennità oraria per il servizio prestato in un giorno festivo), alternativamente, a un equivalente riposo compensativo, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario o all’applicazione della Banca delle ore.

Il CCNL 2019 – 2021 definisce in maniera chiara l’esigibilità dell’istituto contrattuale che era stato messo in discussione a seguito di alcuni pareri ARAN nei quali si sosteneva che “...il personale c.d. “turnista” che si trova a dover lavorare il festivo infrasettimanale, ... ha diritto esclusivamente alla specifica indennità prevista dall’art.86, comma 13, del CCNL comparto sanità 2016-2018 per il personale del comparto che presta servizio in turno in giorno festivo”.

A onor del vero, va aggiunto che la corretta lettura delle norme contrattuali era già stata ripristinata dall’ampia giurisprudenza di merito nonché di legittimità (cfr. Cass. n.1505 del 2021, Cass. n.6716 del 2021, Cass. n.33126 del 2021, Cass. n.23880 del 2022) la quale ha sottolineato che “il preteso carattere onnicomprensivo dell’indennità non è ancorato ad alcun elemento testuale della clausola contrattuale oggetto di interpretazione L’istituto contrattuale del festivo infrasettimanale è collocato fra le disposizioni dettate, in via generale e per tutti i dipendenti, per

disciplinare l’orario di lavoro ed il regime dei riposi, mentre l’art.44, si riferisce al solo trattamento economico e riguarda “particolari condizioni di lavoro” che per la loro maggiore gravosità (lavoro in turni, nelle terapie intensive, nei servizi di malattie infettive) sono state ritenute meritevoli di un compenso aggiuntivo, sicché sul piano logico non sussiste alcuna incompatibilità tra i due istituti”.

In maniera chiara ed inequivocabile le sentenze, ancor prima del nuovo dettato contrattuale, dispongono la evidente cumulabilità tra gli istituti contrattuali in questione (festivo infrasettimanale e indennità festiva). Va ancora segnalato che ci risulta che molti dipendenti da tempo predispongono regolare domanda per richiedere la corresponsione del compenso per lavoro straordinario senza alcun riscontro da parte dell’azienda.

Inoltre è opportuno ancora far presente che, alla luce degli elementi esposti, tale istituto è stato già riconosciuto da diverse aziende sanitarie vedi ad esempio l’ASL Napoli 1, l’ASL Napoli 2, l’AOU Federico II. Per tutti i motivi sopra indicati, preso atto che sono stati superati tutti i dubbi interpretativi, la scrivente UIL FPL chiede alle SS.LL. di liquidare le spettanze maturate, regolarizzare le procedure di merito al fine del riconoscimento del festivo infrasettimanale per tutti i dipendenti che ne facciano richiesta e di avviare un accordo transattivo evitando in tal modo inutili e dispendiosi contenziosi.

La struttura commissariale Il rappresentante territoriale UIL FPL AORN A. Cardarelli UIL FPL Napoli e Campania

Richiesta pagamento prestazioni rese. Revisione modalità retribuzione ai C.P.S.I. nota Prot. n° 85483 del 28.04.2023: “Nuova modulistica per le attività finanziate con fondi vincolanti per le Cure Domiciliari e Cure Palliative in extraorario di servizio

Napoli 11.5.2023

Al Direttore Generale Na3 sud

Con l'aumento della popolazione anziana e delle malattie cronico-degenerative, la complessità assistenziale e sociale risulta maggiore, il che genera una crescente domanda di assistenza infermieristica a casa o “più vicino a casa”, con particolare attenzione alla dimissione tempestiva e appropriata dell'ospedale.

Questa situazione comporta una crescente necessità di assistenza infermieristica a domicilio con approcci nuovi e innovativi di assistenza sanitaria e di supporto.

Nell'assistenza domiciliare (home care) sono compresi i servizi forniti a casa del paziente allo scopo di promuovere, mantenere e ripristinare la salute o ridurre al minimo gli effetti della malattia e/o disabilità (Mockli et al., 2021).

Numerose sono le definizioni di qualità per i servizi sanitari e sociali e frequentemente menzionano concetti di efficacia, tempestività, sicurezza, equità, efficienza e centralità del paziente.

Secondo l'analisi di Aase (2021), la qualità nei contesti comunitari è intesa dagli operatori sanitari come orgoglio e dignità nel loro lavoro professionale.

La qualità è concepita come un processo continuo che dipende dall'aver la “giusta competenza” e la capacità di cooperare con altri gruppi professionali che pone il paziente al centro di tutte le attività.

Le dimensioni qualitative delle caratteristiche strutturali (sistema, documentazione) e le dimensioni “soft” (digni-

tà, relazioni) sono importanti per la concettualizzazione della qualità da parte degli operatori sanitari e dovrebbero essere considerate nelle attività di miglioramento e nella pratica quotidiana.

Nei contesti assistenziali comunitari, l'assistenza domiciliare, permette una presa in carico del paziente mirata ai suoi bisogni assistenziali, permettendo una migliore risposta in termini di esito. Circa il 14-25% delle riospedalizzazioni e degli accessi in PS nei residenti presso residenze sanitarie sono identificabili come potenzialmente prevenibili (Unroe et al., 2018).

Premesso ciò: La scrivente O.S. Sindacale segnala alle SS.LL. che da un anno gli infermieri dipendenti della Na 3 Sud impegnati in extra orario nelle attività finanziate con fondi vincolanti per le Cure Domiciliari Cure Palliative non percepiscono la corrispettiva retribuzione alle prestazioni garantite, utilizzando auto personale in quanto l'azienda non dispone di auto aziendali sufficienti per coloro che sono impegnati nei suddetti servizi.

Con nota del 28.04.2023 prot. n° 85483, a firma del Direttore della U.O.C. Coordinamento Cure Domiciliari, al fine di risanare i pagamenti dell'anno lavorato che attuerebbe nuova modulistica per le attività di Cure Domiciliari, con in allegato un “TEMPARIO”, che definisce la tempistica riconosciuta per ogni singola prestazione, rettificato successivamente in data 02.05.2023. Dall'analisi dello stesso si evince come per determinate prestazioni infermieristiche il tempo stabilito per le stesse sia esiguo e addirittura inattuabile, es. 5 minuti per somministrazione terapia intramuscolo, sottocutanea,

ecc...

Inoltre, diventa indispensabile far notare come il tempario per le prestazioni domiciliari stabilito per i professionisti infermieri delle cooperative appaltate con l'azienda sia diversificato e comprensivo di tutte quelle prestazioni inerenti l'educazione del care giver, del tutto assenti in quello aziendale.

Le prestazioni riconosciute alle cooperative corrispondono ad accessi minimi di 30/60 minuti, anche cumulabili.

La nota in oggetto, non esplicita alcuna integrazione alla retribuzione riconosciuta per le prestazioni infermieristiche domiciliari motivata dall'utilizzo ed usura di auto personale e consumo di carburante al fine di assicurare l'attività professionale in oggetto, in quanto la Del. 332 del 06.04.2022 alla pag. 16 cita "Le spese anticipate e sostenute dagli operatori, se documentate con esibizione di ricevute/fatture imputabili ad attività collegate alle linee progettuali, ed individuate in sede di redazione del progetto, saranno liquidate e rimborsate a parte, assoggettandole al regime fiscale vigente, con imputazione della spesa al progetto stesso".

La scrivente O.S. chiede una urgente convocazione sull'argomento e in attesa:

- L'immediata sospensione dell'attuazione del suddetto tempario per gli infermieri dipendenti, sua rimodulazione e nuova proposta da inviare alle OO.SS., mediante una chiara e attenta analisi nell'ottica sia degli aspetti assistenziali ma anche di altri aspetti importanti della presa in carico assistenziale come l'educazione terapeutica o il follow-up del paziente nonché del giusto riconoscimento dell'attività relazionale con il paziente e il suo care giver;
- Adeguato riconoscimento delle spese sostenute (auto e carburante) al personale dipendente;
- Il pagamento degli arretrati remunerativi dell'anno trascorso secondo la precedente procedura utilizzata.

Si resta in attesa di utile riscontro in tempi brevi, anche per evitare azioni risarcitorie comprensive di oneri legali. Il responsabile Territoriale segreteria Uil Fpl Napoli e Campania M. Coppola/M. Russo/A. Di Paola F.to Gennaro Cesarano

Abolizione vincolo di esclusività per le professioni sanitarie, ex art.13 Decreto Legge 30 marzo 2023, n.34

Napoli 03.05.2023

Spett.li Direttori, dell'A.O.U. Federico II l'art.13 del DL 34/2023, ha previsto che "Fino al 31 dicembre 2025, agli operatori delle professioni sanitarie di cui all'art.1 della legge 1° febbraio 2006, n.43, appartenenti al personale del comparto sanità, al di fuori dell'orario di servizio non si applicano le incompatibilità di cui all'art.4, c.7, della legge 30 dicembre 2001, n.412, e dell'articolo 53 del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165.

Il Ministero della Salute effettua annualmente il monitoraggio delle autorizzazioni concesse e dei tassi di assenza e dei permessi fruiti dal personale autorizzato".

La scrivente UILFPL, pur nella consapevolezza della necessità di ulteriori integrazioni normative volte ad estendere i medesimi diritti e doveri nell'esercizio della libera professione intra e extra moenia dei dirigenti medici e sanitari ai professionisti sanitari di cui alla legge 43/2006, ritiene in ogni caso epocale l'abolizione del vincolo di esclusività pur nei limiti rappresentati dalla scadenza prevista il 31.12.2025 così come la necessità dell'autorizzazione all'esercizio da parte dell'amministrazione di appartenenza. Pertanto, al fine di rendere fruibile da parte degli operatori interessanti la possibilità di espletare prestazioni lavorative extra, è necessario provvedere a redigere in tempi brevi una regolamentazione chiara ed esaustiva che integri e modifichi il "Regolamento in materia di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali da parte del personale dell'A.O.U. Federico II" allegato alla delibera n.944 del 29.12.2017 Sicuri di un positivo riscontro - Segretario Responsabile Salvatore Esposito ,Salvatore Crispino

Attivazione procedura ai sensi dell'art.2 del CCNL comparto Funzioni Locali Periodo 2019-2021 – art.49 D. Lgs. 165/2001

Al Direttore Generale della D.G. 50.14.00 Alla Dott.ssa Rossana De Maio Dirigente U.O.D. (50.14.01)

Come già segnalato con precedenti note di alcune delle scriventi sigle sindacali, in relazione alla ricezione da parte dei dipendenti a cui sono stati riconosciuti i permessi studio ex art.46 CCNL 2019-2021 di una nota ad oggetto “Integrazione autorizzazione diritto allo studio”, si intende con la presente segnalare quanto segue: Il diritto allo studio per i lavoratori è tutelato dagli artt.34 e 35 della Costituzione Italiana, nonché dall’art.46 del CCNL. Il tenore letterale del citato art.46, nel riconoscere anche la “modalità telematica” per la concessione degli appositi permessi, non fa distinzione alcuna tra modalità sincrona ed asincrona di fruizione delle lezioni. Pertanto, il parere Aran “CFL 212” del 28/03/2023, riportato nella suddetta Vs. nota, essendo di parte, non riveste carattere vincolante. L’unica interpretazione autentica, pertanto di natura vincolante, è quella citata nell’oggetto della presente. Il comma 7 dell’art.2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI Periodo 2019-2021 recita: “Le clausole dei contratti collettivi nazionali possono essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell’art. 49 del D. Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione...”

L’art. 49 D.Lgs 165/2001 recita, al comma 1: “Quando insorgano controversie sull’interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.” Ed al comma 2: “L’eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all’articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall’inizio della vigenza del contratto...”

Ciò considerato si invitano le SS.LL. a valutare l’ipotesi di sospendere la nota suddetta, al fine di evitare eventuali contenziosi, e di attivare la procedura in oggetto, al fine di salvaguardare l’Amministrazione nell’applicazione della normativa di riferimento ed al contempo ottenere un’interpretazione il più possibile rispettosa, in concreto, del diritto allo studio dei dipendenti interessati. Napoli, 09/05/2023

I Rappresentanti Territoriali M.R. Stellato - Aniello Salzano – Annibale De Bisogno – Teresa Genoino - Antonio Sorrentino

Ricognizione ex art. 1 co 268 Legge 234/2021. “Reinternalizzazione Servizi appaltati- Ricognizione del personale

Napoli 9.5.2023

Al Direttore Generale ASL NA 3 Sud

La scrivente, UIL FPL, ha più volte posto l’esigenza di reinternalizzare alcuni servizi assistenziali dati in appalto, attraverso un confronto con l’azienda (vedi nota del 23/04/2022).

Tanto Premesso, apprezza e condivide totalmente gli indirizzi forniti dalla Regione Campania con la nota in oggetto, in quanto tendono al miglioramento dell’assistenza superando diseguaglianze tra gli utenti e tra gli stessi operatori a parità di lavoro svolto. Al fine di una concreta ed immediata attuazione delle disposizioni Regionali e tenuto conto dell’esiguità dei termini previsti (30 Maggio 2023), si chiede alla S.V.:

- 1) Di rivedere il piano dei Fabbisogni alle previsioni della recente DGRC N° 190 del 19/04/2023;
- 2) Di effettuare una ricognizione dei servizi reinternalizzabili;
- 3) Di procedere alla ricognizione del personale internalizzabile attraverso le modalità e le procedure di cui all’art. 268 ex Legge 234/2021. Nel ribadire l’esigenza di un confronto su quanto sopra con la Direzione Strategica unitamente a tutte le OO.SS., si inviano distinti saluti. Il responsabile Territoriale Segreteria UIL Fpl Napoli e Campania M. Coppola/M. Russo/A. Di Paola Gennaro Cesarano

NOTIZIE *dal* TERRITORIO di Salerno

Criticità cardiologia P.O. di Roccadaspide

Salerno. Li 22/05/2023

Al Direttore Generale ASL Salerno

Giungono notizie alla nostra O. S. dell'imminente sospensione del servizio ambulatoriale cardiologico del Presidio Ospedaliero di Roccadaspide: è da anni, tra l'altro, che questa organizzazione sindacale ha messo in evidenza, più volte, ma senza avere mai risposte concrete, al costante depauperamento del Presidio Ospedaliero; ancora una volta ci duole segnalare che la direzione strategica poco o quasi nulla sta facendo per evitare ormai continui ed importanti disservizi all'intera popolazione della Valle del Calore e dei Monti Alburni.

Siamo fortemente preoccupati per il presente e il futuro dell'Unità Operativa di Cardiologia, che ad oggi solo grazie ai notevoli sforzi di tutto il personale viene garantita l'assistenza, con turni lavorativi ai limiti delle norme contrattuali per fronteggiare la carenza di personale che è ormai divenuta insostenibile.

Chiediamo, con la presente, che dal concorso pubblico effettuato nei mesi scorsi, vengano assunti nuovi Dirigenti medici per l'U.O. di Cardiologia e che gli stessi non vengano dirottati solo ed esclusivamente in altri presidi ospedalieri: inoltre, chiediamo che le mobilità in uscita, vengano preventivamente ed adeguatamente compensate con altri professionisti e non come si è sempre fatto da qualche anno ad oggi.

L'unità operativa di Cardiologia, si trova in una condizione di non poter più garantire una normale turnazione da parte del personale Dirigente Medico, in quanto, alcuni Medici stanno usufruendo di permessi e congedi garantiti dalle norme contrattuali vigenti. Il rischio ad oggi, di vedersi chiudere il reparto di Cardiologia è reale e da ciò ne comporterebbe una crisi dell'intero Ospedale e naturalmente anche dell'attività Chirurgica.

Il tempo di pensare è finito! È ora tempo di agire! Esigiamo risposte concrete, onde evitare la mobilitazione di tutto il personale del nosocomio di Roccadaspide, di tutta la popolazione e di tutti i Sindaci che fanno parte dell'estesa area della Valle del Calore e dei Monti Alburni, dove l'Ospedale di Roccadaspide è deputato a garantire quelli che sono i livelli essenziali di assistenza. Certi di una vostra collaborazione per cercare soluzioni efficienti nel risolvere definitivamente queste criticità, si porgono distinti saluti. Il delegato RSU Angelo Trotta, il segretario generale Uil Fpl Gennaro Falabella

Assegnazione Operatori Socio Sanitari DEA Vallo

Salerno li 09 05. 2023

Al Direttore Generale ASL Salerno

In riferimento all'oggetto e a seguito di quanto già segnalato da questa O.S. con nota n.223 del 21 03 2023, circa l'utilizzo di graduatorie dei concorsi per OSS dell'Asl di Avellino e della Federico I I, la scrivente organizzazione con la presente chiede di conoscere le sedi di assegnazione degli operatori che già hanno preso servizio, e contestualmente vuole stigmatizzare che ad oggi presso il DEA Vallo della Lucania-Agropoli sia stato assegnato un solo OSS dei circa sessanta reclutati dall'ASL Salerno.

La grave carenza degli operatori in oggetto, che ne vede presenti solo 19 nel P.O. di Vallo redistribuiti in 33 tra Unità Operative e Servizi e dei soli 7 presso il P.O. di Agropoli e addirittura nessuno nella SPDC di Vallo rende facilmente l'idea sul continuo e reiterato demansionamento degli Infermieri che vi operano.

Tale condizione non è più tollerabile e pertanto si comunica che in assenza di positivo riscontro, la scrivente attiverà ogni azione a tutela dei lavoratori di questo territorio. La Segreteria aziendale e Provinciale Uil Fpl Gennaro Falabella, Michele Viciconte, Attilio Molinari

POLLA. “GIÙ LE MANI DAL NOSTRO OSPEDALE” – LA DENUNCIA DELLA UIL-FPL

Convinti, sempre di più, come UIL FPL che da soli non si va da nessuna parte e che è necessario intraprendere percorsi unitari con tutte le organizzazioni sindacali, le forze sociali, quelle politiche e con il massimo coinvolgimento dei lavoratori e cittadini presenti sul territorio del Vallo di Diano.

In questo modo Il messaggio di protesta a salvaguardia della struttura di Polla – Sant’Arsenio potrà essere incisiva e capace di garantire, per lo meno, le attività sanitarie di base, attese dai pazienti che afferiscono le nostre strutture sanitarie, sia presso l’ospedale di Polla che presso la struttura di Sant’Arsenio.

Le criticità sanitarie che da anni affliggono il nostro Ospedale, più volte evidenziate e denunciate ci impongono di non perdere più tempo ed essere il più coesi possibile e capaci di sensibilizzare l’opinione pubblica, affinché le parti politiche si sveglino e manifestano l’impegno, come quello reso nelle rispettive campagne tese ad ottenere il consenso del popolo.

Convinciamoci, che la salute non è solo un requisito essenziale del singolo Cittadino, della singola persona, bensì, quello di tutta la collettività presente sul territorio.

Rivendichiamola, tutti insieme, soprattutto per chi vive la sofferenza, per chi condivide la fragilità, la disabilità, Rivendichiamo, quindi la penalizzazione e soppressione dei servizi, per gli anziani per noi stessi e per le generazioni che verranno.

Queste sono le motivazione per cui il 23 maggio, insieme a voi tutti e alle organizzazioni sindacali del presidio di Polla Sant’Arsenio, noi della UIL fpl saremo presenti in piazza con il giusto senso di responsabilità.

PARTECIPIAMO INSIEME PER DIFENDERE IL DIRITTO DELLA “SALUTE”

Vi aspettiamo, giorno 23 Maggio ore 10 presso l’Ospedale Luigi Curto di Polla.

Il segretario Aziendale UILFPL Gianluca Viciconte



**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 5 Maggio 2023