

L'editoriale della Segreteria

CONGRESSO STRAORDINARIO UIL-FPL

Il 30 maggio si è tenuto a Roma il Congresso Nazionale Straordinario della nostra Federazione.

E' la conclusione di un percorso complicato di commissariamento ma che adesso è giunto al termine.

Adesso guardiamo al futuro e alle tante sfide che quotidianamente rendono sempre più necessaria la presenza di un sindacato coeso che lavori per valorizzare il lavoro dei servizi pubblici tenendo sempre al centro il lavoratore come persona.

Il miglior modo per evidenziare questa necessità ricordando le tante difficoltà affrontate in questi mesi è rifarsi alle parole pronunciate dal neo Segretario Generale Domenico Proietti.

Nelle parole pronunciate da Domenico Proietti al Congresso straordinario della UIL-FPL era evidente la soddisfazione per la chiusura della difficile fase commissariale.

Ma c'era anche la fatica per un percorso che, come sottolineato dallo stesso Proietti ha apportato molti riassetto organizzativi.

Un cammino che ha coinvolto tante persone e mostrato una grande vivacità dell'Organizzazione.

Vivacità per altro testimoniata dagli ottimi risultati che



la FPL ha avuto nelle ultime elezioni delle R.S.U.

Proietti ha poi voluto ringraziare tutti, perché quello fatto è stato un lavoro collettivo.

Quindi, ora si riparte, e il nuovo Segretario traccia le coordinate di un cammino che vuole rimettere la PA al centro: farla diventare volano per la rinascita del nostro Paese.

Per fare ciò c'è bisogno di abbandonare la logica dei tagli ai servizi, al fine di far quadrare i conti di bilancio, perché quello che è successo nella sanità pubblica negli ultimi anni è sotto gli occhi di tutti. E a pagarne sono sempre i più deboli.

Secondo Proietti bisogna reperire le risorse per il rinnovo dei contratti; per rendere possibile la contrattazione di secondo livello; per stabilizzare tutti i lavoratori precari del settore e procedere a nuove assunzioni per potenziare i servizi.

Deve finire anche quella pratica scorretta da parte dello Stato di non corrispondere il TFR ai lavoratori al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Corresponsione che slitta per periodi che vanno dai 2 ai 7 anni. Grande attenzione andrà data alle condizioni dei lavoratori del Terzo Settore, dove insiste un vero e proprio "marasma contrattuale", che mira ad un unico obiettivo: ridurre diritti e i trattamenti economici dei lavoratori. Essenziale sarà una vera politica contro la piaga dell'evasione fiscale. Questione troppo spesso elusa e che genera ammanchi di risorse fondamentali per garantire i diritti

continua a pag. 2



essenziali alle persone.

La relazione di Proietti ha spaziato su più fronti, sottolineando la necessità di un accorpamento di molti degli oltre 8000 comuni italiani, per garantire economie di scala più importanti e corrispondenti servizi più efficienti. A questo si deve aggiungere anche la possibilità di elezione diretta da parte dei cittadini dei sindaci delle Città metropolitane.

Il neosegretario ha ricordato come la UIL sia molto cambiata negli ultimi anni.

Un processo di rinnovamento necessario per affrontare le sfide del futuro, ma senza mai abbandonare i suoi ideali di riferimento: il riformismo, la laicità, il pluralismo, la libertà, la democrazia e la tolleranza e quell'uropeismo, che si spera porti presto alla nascita degli Stati Uniti d'Europa.

È stato affrontato anche il tema di un nuovo assetto organizzativo delle federazioni del lavoro pubblico: un processo necessario per incidere maggiormente nel mondo del lavoro.

Al termine della prima parte della giornata congressuale è intervenuto anche Pierpaolo Bombardieri, segretario generale della UIL.

Il primo pensiero di Bombardieri è stato per tutte quelle persone che, durante questo periodo di commissariamento straordinario, hanno continuato senza sosta a far “camminare” la categoria.

Ma prima di girare pagina definitivamente, Bombardieri ha voluto ribadire tutte le ragioni che hanno portato alla scelta del commissariamento.

Ha rimarcato il valore della autonomia delle federazioni di categoria, ma allo stesso tempo sottolineando che la confederalità è un valore aggiunto, perché “insieme siamo più forti”.

Nella relazione sono stati toccati anche i temi della mobilitazione unitaria: un fisco più giusto e la necessità che il Patto di stabilità non incida negativamente sulla pressione fiscale sul mondo del lavoro e sulle pensioni.

La critica netta alla flat tax, in contrasto con il dettato costituzionale. La sicurezza sul lavoro, perché bisogna dire basta alla strage continua. La lotta alle disuguaglianze sempre più profonde e che il progetto di Autonomia differenziata non può che aumentare.

A margine dell'incontro, Bombardieri ha dichiarato come oggi la FPL riparta con al centro i temi dei lavoratori e le lavoratrici di questo settore, che è strategico per il nostro Paese.

Partendo da quanto sottolineato dai nostri Segretari auguriamo a noi tutti come UIL FPL un Buon lavoro .

Passiamo alla lettura dei tanti argomenti che pure questo mese arricchiscono il nostro Notiziario. Buona lettura augurandoci che siano interessanti.

all'interno

Consulta, “no” definitivo alle stabilizzazioni di personale assunto in somministrazione **pag. 3**

Come testimoniare il mobbing **pag. 6**

Legge 74 del 21 giugno 2023-0000 conversione del DL n. 44 /2023 (Decreto PA) **pag. 14**

Concorsi Pa con selezioni unificate e digitalizzate **pag. 18**

Le Ferie - direttiva Ue **pag. 20**

Polizia locale, legittimo il riproporzionamento dell'indennità di vigilanza per i part time **pag. 24**

Lo scavalco amplia la platea **pag. 28**

Smart working integrale nella Pa solo per i fragili e fino al 30 settembre **pag. 32**

PARERI ARAN **pag. 34**

Artigiani – Occupazione suolo pubblico per somministrazione non assistita **pag. 36**

Domanda di occupazione temporanea del suolo pubblico **pag. 40**

Assistenza territoriale: lo sprone della Corte dei conti sugli investimenti del Pnrr **pag. 46**

Sanità: nota informativa Decreto Bollette conversione in legge DI 34/2023 **pag. 49**

Revisione del profilo di OSS **pag. 53**

UNEBA – sollecito apertura negoziato **pag. 55**

Comunicato ai lavoratori del Caldarelli **pag. 60**

Per non dimenticare e ricordare che esiste anche la Sanità Pubblica! **pag. 66**

Consulta, “no” definitivo alle stabilizzazioni di personale assunto in somministrazione

La Corte costituzionale con la sentenza n. 99/2023 ha dichiarato illegittime le norme della Regione Molise.

Il governo ha impugnato le norme di legge del Molise che consentono agli enti del servizio sanitario regionale di aggiornare il piano triennale di fabbisogno del personale applicando le previsioni di legge anche al personale contrattualizzato a qualunque titolo del ruolo sanitario, tecnico e amministrativo, selezionato attraverso prove selettive per titoli e/o colloquio, e che abbia maturato o che maturerà 18 mesi di servizio.

Contesta la possibilità di stabilizzare personale contrattualizzato con qualsiasi forma di contratto flessibile.

Il riferimento normativo è alla lettera b) del comma 268 della legge 234/2021, che limita le stabilizzazioni solo ai lavoratori re-

clutati con contratti a tempo determinato e consente l'assunzione a tempo indeterminato del personale non dirigenziale in possesso di alcuni requisiti quali l'essere in servizio tempo determinato, essere stato assunto attingendo a una graduatoria a tempo determinato o indeterminato, aver maturato almeno tre anni di servizio negli ultimi otto anni.

La Corte costituzionale ricorda che dalle procedure di stabilizzazione sono esclusi i lavoratori utilizzati me-

dante contratti di somministrazione di lavoro presso le pubbliche amministrazioni.

Si tratta di una esclusione non irragionevole, poiché il contratto di somministrazione a tempo determinato non comporta l'instaurazione di un rapporto di lavoro diretto tra lavoratore ed ente utilizzatore, a differenza del contratto a tempo determinato, tramite cui lavoratore viene inserito, mediante procedure selettive, nell'organizzazione dell'ente.

Questo consente ai giudici costituzionali di dichiarare illegittime le norme molisane per violazione dell'articolo

117, commi secondo, lettera l), e terzo, della Costituzione, in quanto, consentendo la trasformazione di contratti precari di lavoratori in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, incidono su aspetti connessi alla durata di

tali rapporti e determinano la costituzione di altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così intervenendo in ambiti di competenza legislativa esclusiva statale (ordinamento civile) e concorrente (coordinamento della finanza pubblica).



Riforma pensioni: novità per il 2024

In vista della manovra 2024 il Governo convoca il primo tavolo tecnico sulla flessibilità in uscita, i temi e il dibattito.

Sul lungo periodo bisogna arrivare a un «rafforzamento del sistema previdenziale, con particolare riguardo alle pensioni future».

Nel frattempo si ragiona di **pensione anticipata** con formule di flessibilità in uscita da prorogare, eventualmente, nel 2024.

Fondamentalmente è stato confermato un andamento già emerso: la **riforma pensioni** non si riuscirà a fare nemmeno nel 2023 e se ne riparlerà nel 2024.

Per questo motivo si affronta prioritariamente il tema della **flessibilità in uscita**.

Dell'impostazione dei lavori sui temi della previdenza si è parlato nel corso del vertice fra Governo e sindacati del 31 maggio che ha aperto una stagione di confronto sui temi fondamentali per l'economia e le parti sociali.

«Il primo tavolo sarà sugli **anticipi pensionistici**» ha annunciato la premier ai sindacati.

Significa parlare di Quota 103, Opzione Donna, APE social.

La Quota 103 è attualmente in vigore per il solo 2023, prevede la pensione con 62 anni di età e 41 anni di contributi.

Bisogna decidere se prorogarla anche nel 2024 così com'è o rivisitarla, introducendo di fatto un nuovo strumento di flessibilità in uscita (dopo al progressione degli ultimi cinque anni, con l'avvicendamento delle Quota 100, 102 e infine 103).

Le altre due forme di flessibilità in uscita attualmente previste, sempre solo fino alla fine del 2023, sono l'Opzione Donna e l'APE Sociale.

Sul primo fronte, la manovra di quest'anno ha impresso una stretta sui requisiti, è aperto il dibattito sull'ipotesi di tornare alle regole precedenti, caldeggiata dal sinda-

cato.

Attualmente l'Opzione Donna richiede 60 anni di età e 35 anni di contributi entro la fine del 2022 (un anno di età in meno per ogni figlio, fino a un massimo sconto di due anni).

E, in più, l'appartenenza a una delle seguenti tipologie: lavoratrici licenziate o dipendenti di imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della



crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa, caregiver da almeno sei mesi, riduzione della capacità lavorativa superiore o uguale al 74%.

Le ipotesi di maggior flessibilità chiedono di eliminare questi ultimi requisiti, tornando ai soli paletti di età anagrafica e contribuzione.

Infine l'APE Sociale è forse la misura meno controversa, viene prorogata così com'è da quale anno, consente di andare in pensione a 63 anni e 30 o 36 anni di contributi ai lavoratori appartenenti a una delle quattro categorie ammesse: caregiver, riduzione capacità lavorativa pari almeno al 74%, disoccupati involontari che abbiano terminato di percepire il sussidio, addetti a mansioni gravose.

Nei primi tre casi il requisito contributivo è pari a 30 anni, per i lavori gravosi sale a 36 anni.

Questi dunque i temi sul tavolo tecnico che farà partire i lavori sulle pensioni.

Pensioni - il Segretario generale Uil Fpl in esclusiva: 'Serve flessibilità da 62 anni strutturale'

Il ministro Calderone ha convocato i sindacati per due nuovi tavoli il 22 e 26 giugno 2023.

Abbiamo chiesto a Domenico Proietti (Segretario Confederale della UIL) quali sono i punti primari su cui i sindacati puntano.

Ecco di seguito le sue parole in esclusiva per Pensioni per tutti.

La UIL evidenzia con grande amarezza i 6 mesi di ritardo con cui, colpevolmente, il Governo ha deciso di aprire un tavolo di confronto con le parti sociali su un tema fondamentale come quello pensionistico, quando l'urgenza di arrivare ad una riforma che consenta il superamento della legge Fornero necessita di tempi ben più brevi.

In particolare, il tavolo aperto deve rappresentare un'importante opportunità per riformare una materia, quella pensionistica, che necessita di una seria ristrutturazione ormai da diversi anni.

Ci preme, come UIL, sottolineare la necessità di stringere i tempi per definire una riforma della legge Fornero che sia seria, strutturata e che risponda alle reali esigenze dei lavoratori e dei pensionati.

La UIL chiede che sia introdotta una flessibilità diffusa di accesso alla pensione intorno ai 62 anni, che riallinei l'uscita dal mondo del lavoro in Italia alla media europea, ma che sia, questa volta, strutturale e non temporanea e rivolta a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici, senza fare discriminazioni.

Pensioni 2023 news di oggi: le richieste dei sindacati, uscita a 62 anni e ripristino opzione donna

Un altro tema su cui la UIL continua la propria lotta, e continuerà a farlo, è quello relativo alla situazione delle donne e, più in generale, alla disparità di genere che ancora è presente diffusamente nel nostro Paese.

Le donne rappresentano un pilastro su cui si fonda il nostro sistema di welfare e, per questo, la UIL chiede che siano garantite condizioni lavorative e pensionistiche adeguate al fondamentale ruolo che esse svolgono,

a cominciare dal ripristino della misura Opzione donna alle condizioni previgenti, riportando l'età di accesso a 58 anni e permettendone l'accesso senza attuare discriminazioni, dato che, ricordiamolo, la misura già prevede un sostanzioso taglio dell'assegno pensionistico, pari a circa il 30%.

La UIL chiede, inoltre, che siano garantiti, alle lavoratrici madri, 12 mesi di anticipo pensionistico per ogni figlio e che sia valorizzato ai fini contributivi il fondamentale lavoro di cura che le donne svolgono nel nostro paese, anche se non coincidente con periodi di lavoro.

È necessario, poi, per la UIL, strutturare una pensione di garanzia per i giovani, duramente colpiti dalle ultime riforme in materia previdenziale, che assicuri un futuro pensionistico certo alle nuove generazioni, che copra vuoti contributivi dovuti all'attuale situazione di incertezza e di instabilità presenti nel mondo del lavoro e che valorizzi, ai fini pensionistici, anche i periodi di formazione e di disoccupazione.

Occorre, per la UIL, che sia ripristinata la piena rivalutazione delle pensioni in essere, duramente colpite da più di dieci anni di blocco della perequazione, nonché da una riduzione della stessa ad opera dell'ultima legge di bilancio.

La UIL chiede che il Governo smetta di considerare i pensionati un bancomat e che dia loro il giusto riconoscimento dopo una vita di lavoro.

Infine, per la UIL, bisogna riaccendere i riflettori sulla previdenza complementare attraverso misure di fiscalità incentivante e prevedendo un nuovo semestre di silenzio assenso ed una massiccia campagna di informazione istituzionale che permetta di sfruttare pienamente uno tra i migliori sistemi di fondi pensione al mondo.

Come testimoniare il mobbing

Il mobbing consiste nei reiterati e prolungati comportamenti ostili del datore di lavoro ai danni del dipendente: si parla, in questo caso, di “mobbing verticale”.

Al contrario, quando le pratiche moleste giungono dai colleghi, si verifica il fenomeno denominato “mobbing orizzontale”.

In entrambi i casi, la vittima subisce soprusi che hanno dei risvolti negativi sia sulla sua carriera che sulla sua salute.

Il lavoratore che subisce il mobbing può denunciare le condotte vessatorie in Tribunale e ottenere il risarcimento del danno arrecato alla propria salute.

Per ottenere il risarcimento, però, occorre necessariamente provare l'esistenza dei comportamenti illeciti, prolungati nel tempo, che siano stati la causa effettiva di un danno fisico o psicologico (Cass., sent. n. 898/2014 del 17.01.2014).

Nello specifico, la persona mobbizzata deve dimostrare: una serie di comportamenti di carattere persecutorio posti in essere nei suoi confronti.

Non è sufficiente un atteggiamento isolato ma è necessaria una condotta vessatoria reiterata, cioè prolungatasi in un arco temporale apprezzabile, in modo da creare un ambiente di lavoro ostile e invivibile.

Si pensi, ad esempio, ai rimproveri verbali ingiustificati e volti solo ad umiliare il lavoratore; alle critiche continue sul modo di operare con conseguente mancata assegnazione di mansioni; al demansionamento immotivato e alla dequalificazione professionale;

il danno, ossia la lesione della salute o della propria personalità: perizie e certificati medici saranno essenziali per dimostrare questo elemento.

Patologie classiche derivanti dal mobbing sono l'ansia, la depressione, fino a giungere, nei casi più gravi, all'esaurimento nervoso e alla paranoia;

il nesso, cioè il rapporto, tra la condotta persecutoria e il danno patito.

Come dimostrare il mobbing in giudizio?

I certificati medici sono essenziali per dimostrare le patologie derivanti dal mobbing.

Questa documentazione, però, difficilmente può provare che le condotte poste in essere dal datore o dai colleghi siano reali.

Pertanto, fondamentali per il lavoratore sono le testimonianze di quanti, avendo assistito ai fatti.



Il problema è che spesso i colleghi non sono disposti a testimoniare, soprattutto nelle ipotesi di mobbing verticale, cioè di quello posto in essere dal datore, per il timore di ritorsioni da parte di quest'ultimo.

D'altronde, nemmeno potrebbe testimoniare un collega che subisce le stesse condotte persecutorie: il codice di procedura fa divieto di testimoniare a quanti abbiano un interesse che potrebbe legittimare la loro partecipazione al giudizio (Art. 246 cod. proc. civ.).

Potrebbero essere chiamati a testimoniare qualunque persona, anche esterna all'ambiente lavorativo, alla cui presenza sia accaduto un episodio spiacevole: il fattorino, il cameriere del bar che è solito portare il caffè, il tecnico chiamato per fornire assistenza.

È chiaro, però, che la testimonianza ideale è soltanto quella che sia in grado di dimostrare il protrarsi nel tempo della condotta incriminata, in quanto, come detto, non è sufficiente un singolo episodio di vessazione.

Importante potrebbe essere la testimonianza dell'eventuale coniuge o dei figli, in particolare qualora si volesse dimostrare l'esistenza di un danno alla vita di relazione o familiare in senso ampio.

Importanti, al fine della prova del mobbing, sono anche le comunicazioni tra il dipendente vessato e l'autore del mobbing: per esempio, e-mail, lettere, messaggi dal cui contenuto si evince l'intento persecutorio.

Secondo la Corte di Cassazione, è perfino possibile registrare le conversazioni con il datore oppure quelle avute con i colleghi, se ciò è indispensabile per tutelare i propri diritti.

In caso contrario, la registrazione nascosta potrebbe perfino giustificare il licenziamento del dipendente.

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 ASSICURAZIONI | **AON** Empower Results

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

La Relazione del Governatore della Banca d'Italia: il futuro sfida cruciale per un mondo più equo e sicuro

Il messaggio più forte è per i giovani, per il loro futuro. Ignazio Visco chiude le Considerazioni Finali – le ultime da Governatore della Banca d'Italia dopo 12 anni di mandato – con le parole dello storico Yuval Noah Harari: «Ci contraddistingue la capacità 'non solo di immaginare le cose, ma di farlo collettivamente'. Questa capacità di immaginare il futuro sarà cruciale».

Il futuro quindi come chiave di ogni azione: «È per questo che serve mantenere vivo il dialogo, rafforzare per quanto possibile la cooperazione in un mondo dove occorre garantire benefici economici, sanitari, di benessere, a tutti, e ridurre, non aumentare, le disparità».

Per Visco «spetta proprio ai più giovani, meno condizionati dal passato, immaginare quel mondo, individuarne le opportunità. Andranno ascoltati, aiutati dalle altre generazioni a formarsi, senza vincoli, per tradurre in interventi realistici gli schemi che sapranno elaborare per un mondo futuro, non più povero, ma più sicuro e più giusto». Tra i tanti temi quello del lavoro, e delle misure da adottare. «Troppi, non solo tra i giovani, non hanno un'occupazione regolare o, pur avendola, non si vedono riconosciute condizioni contrattuali adeguate; come negli altri principali paesi, l'introduzione di un salario minimo (su questo tema il governo si è detto contrario, ndr) definito con il necessario equilibrio, può rispondere a non trascurabili esigenze di giustizia sociale».

Quindi «l'aumento dei redditi e un deciso miglioramento delle opportunità di impiego richiedono un innalzamento della qualità e della capacità produttiva dell'intero sistema economico, oggi ancora più necessario alla luce dei cambiamenti demografici in corso».

Su questo ha citato dati Istat: in soli tre anni, dal 2019 il numero di persone convenzionalmente definite in età da lavoro (tra i 15 e i 64 anni) è diminuito di quasi 800.000 unità. Secondo le proiezioni demografiche entro il 2040 la popolazione residente si dovrebbe ridurre di due milioni e mezzo di persone; quella tra i 15 e i 64 anni di oltre sei. Come detto, quindi, l'economia nel suo complesso è reattiva e la produttività si è incrementata, il mercato del lavoro ha pienamente riassorbito il forte calo dell'occupazione, che aveva soprattutto riguardato i giovani e le donne. Ma ci attendono sfide importanti, a partire dal Pnrr, sul quale «non c'è tempo da perdere». Di giovani il governatore di Bankitalia, Ignazio Visco, ha parlato molto durante la sua relazione; e ha mandato tre messaggi piuttosto chiari a istituzioni e politica.

Il primo è che l'ingresso nel mondo del lavoro dei ragazzi è ancora complicato e caratterizzato da forme contrattuali precarie. Se è vero, infatti, che la ripresa del lavoro nel 2021 e nel 2022 è stata spinta soprattutto dalla trasformazione dei contratti precari in permanenti, è

purtroppo, altrettanto vero che il lavoro a termine, per i giovani, si associa spesso «a condizioni di precarietà molto prolungate», ha detto Visco, ricordando come la quota di ragazzi che dopo cinque anni ancora si trova in condizioni di impiego a tempo determinato «resta prossima al 20 per cento».

A ciò si aggiunga, come emerge dalle statistiche internazionali, che un giovane in Italia entra a contatto con il mondo del lavoro a 26/27 anni contro i 21/22 anni dei giovani dei paesi principali nostri competitor (come la Germania, forte di un sistema strutturato di formazione duale). Il secondo messaggio di Visco è il richiamo all'andamento demografico e all'invecchiamento della forza lavoro.

In soli tre anni, dal 2019 il numero di persone definite (convenzionalmente) in età da lavoro (tra i 15 e i 64 anni) è diminuito di quasi 800mila unità.

Secondo le proiezioni Istat, nello scenario centrale entro il 2040 la popolazione residente si dovrebbe ridurre di 2,5 milioni di persone; quella tra i 15 e i 64 anni di oltre sei. Quindi la spinta al lavoro è ancora oggi, come negli ultimi dieci/venti anni, legata agli over 50.

Certo, ha ricordato Visco, il tasso di attività dei più giovani è tornato sui livelli precedenti la pandemia.

Eppure la partecipazione tra i 15 e 34 anni è comunque lontana dai livelli antecedenti la recessione del 2008 (anche per effetto dell'aumento della scolarità).

Il punto è che abbiamo un numero record di Neet (giovani che non studiano e non lavorano). Secondo i dati Eurostat, nel 2022 erano il 20,8 per cento delle persone tra 15 e 34 anni, contro una media del 12,8 nell'area dell'euro. Pure qui pertanto occorre cambiare passo.

Anche con un maggior collegamento scuola-lavoro, e con un orientamento migliore, in primis a vantaggio delle ragazze.

E veniamo al terzo messaggio di Visco sui giovani. In Italia alle superiori le studentesse sono sovrarappresentate (quasi il 70% degli alunni nei licei classici) mentre rappresentano una quota minoritaria negli indirizzi scientifici e tecnici (46% licei scientifici, 15% negli istituti tecnici a indirizzo tecnologico).

E proprio ora che abbiamo bisogno di capitale umano qualificato (per affrontare le rivoluzioni in atto) abbiamo inoltre pochi laureati.

La quota dei "dottori" tra i 25 e i 34 anni è ancora inferiore al 30 per cento, contro una media Ue superiore al 40%.

Un campanello d'allarme con un tasso di posti vacanti in aumento e un mismatch che ormai interessa quasi un'assunzione su due.

Integrativi- dai fondi ai premi in busta tutte le istruzioni per i contratti

Il contratto integrativo 2023-2025 è la principale sfida per gli enti locali dopo la stipula del contratto nazionale del 16 novembre 2022.

Sul punto arriva il Quaderno operativo n. 42 dell’Anci che oltre a contenere una bozza del contratto integrativo spiega come agire nelle fasi propedeutiche alla stipula.

Le allegato proposte di delibere di giunta sono uno strumento pronto all’uso su cui impostare le procedure.

L’iter si avvia con la definizione (o conferma) della delegazione trattante di parte pubblica e la proposta della giunta di eventuali stanziamenti di parte variabile del fondo decentrato che sono automatiche e sistematiche.

Si pensi allo 0,22% del monte salari 2018 – che va suddivisa in quota proporzionale rispetto al 2021 tra fondo ed elevate qualificazioni – o alle altre voci più famose come l’incremento fino all’1,2% del monte salari 1997 e delle somme legate a scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva.

Conosciute queste informazioni e i relativi stanziamenti spetta al dirigente o al responsabile di servizio adottare la determinazione di costituzione del fondo decentrato che permetterà di sedersi al tavolo della contrattazione dopo che la giunta avrà indicato alla delegazione trattante le indicazioni sugli obiettivi da raggiungere con i sindacati.

Di tutti questi passaggi l’Anci fornisce completa documentazione.

A ogni ente non rimarrà altro che compilare gli atti con i propri importi.

La parte del leone, però, è costituita dalla bozza di contratto integrativo.

Il documento è estremamente completo e contiene tutte le materie previste dall’articolo 7 del contratto nazionale.

Alcune sono di natura prettamente economica – come

la performance o la disciplina dalle indennità – altre si riferiscono alla gestione del rapporto di lavoro: turno, reperibilità, orario, tempo parziale.



È presente anche un articolo sul welfare integrativo per ricordare che gli enti hanno la possibilità di contrattare anche questo benefit per i dipendenti, integrando il fondo con risorse specifiche che recentemente la Corte dei conti della Liguria con la delibera 61/2023 ha ritenuto fuori dal limite 2016.

Rispetto ai compensi erogabili ai dipendenti, gli allegati al Quaderno contengono esempi di disciplina sull’utilizzo del fondo a partire dai criteri – che vanno contrattati – per le selezioni per i differenziali stipendiali, i passaggi economici che hanno sostituito le progressioni orizzontali.

Per ogni indennità, poi, sono indicate le regole per l’erogazione e i parametri che i lavoratori devono possedere per accedere ai benefici economici.

La partita della contrattazione è quindi iniziata.

Il Quaderno Anci è un grande aiuto per gli enti che non debbono farsi lasciare scappare la possibilità di giungere il prima possibile alla stipula dei decentrati.

Rinvio al 31 luglio dei bilanci previsionali 2023-2025 per tutti i Comuni

Via libera dalla Conferenza Stato-Città al differimento al 31 luglio dei bilanci di previsione 2023-2025 per Comuni ed Enti locali.

La decisione, su richiesta congiunta di Anci e Upi, è stata accolta per andare incontro alle esigenze dei Comuni alluvionati dell'Emilia-Romagna e delle amministrazioni coinvolte nella tornata elettorale che, per le Isole maggiori.

“Oltre ai Comuni emiliano romagnoli alluvionati e agli enti coinvolti nelle recenti elezioni – ha spiegato il presi-

dente dell'Anci Antonio Decaro – la richiesta arriva alla luce delle difficoltà di ricerca di equilibri di bilancio, accentuati per molti enti dagli effetti degli incrementi dei prezzi energetici che influenzano direttamente gli oneri per l'esercizio di servizi essenziali”.

“Ha aggiunto Decaro – a cui abbiamo garantito che la stragrande maggioranza dei Comuni ha approvato i bilanci ma questa misura era necessaria per non rischiare il commissariamento per quelli andati al voto”

Giorni festivi o non lavorati fuori dal computo dei permessi ex 104

Nel caso di opzione dei tre giorni di permesso mensile, anche in presenza della fruizione degli stessi in modo continuato prima e dopo i giorni festivi o non lavorati, questi ultimi sarebbero esclusi dal calcolo.

Il dubbio discende da un parere del Dipartimento della Funzione Pubblica (n. 66814 - P - 8/10/2021), in merito alla fruizione dei congedi straordinari, secondo cui se il congedo straordinario viene fruito in modalità continuativa o frazionata, i giorni festivi o non lavorativi, ricadenti nel periodo di fruizione, vengono computati come giorni di congedo straordinario.

Se, invece, al congedo fa seguito la ripresa del servizio, gli stessi giorni vanno esclusi dal computo.

In modo non diverso se la ripresa dal servizio viene interrotta per motivi di malattia propria o del figlio.

I tecnici dell'Aran, hanno evidenziato che: «le reiterate condotte del dipendente volte a evitare il conteggio delle giornate non lavorative o festive fra quelle di congedo possono però giustificare l'utilizzo, da parte dell'Amministrazione, di ogni possibile strumento nell'esercizio dei propri poteri datoriali, come, ad esempio, la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro del dipendente, ai fini di tutelare le esigenze di funzionalità dell'Amministrazione stessa».

Secondo i tecnici dell'Aran in presenza di un rapporto a tempo pieno anche se a tempo determinato, i permessi in esame si configurano come diritto a tre giorni lavorativi di permesso al mese.

Ne consegue che i giorni festivi o non lavorativi intercorrenti tra le giornate di permesso richiesto non vengono computati come giorni di permesso.

Recuperate le somme anticipate dal Comune ai vigili quale servizio di vigilanza per eventi organizzati da privati.

Il procuratore regionale della Campania ha convenuto in giudizio il responsabile del servizio di polizia locale in quanto responsabile di danno all'Erario per non aver recuperato le somme che i privati, organizzatori di eventi (partita di calcio come nel caso in esame), debbono versare all'ente per il servizio di vigilanza espletato dalla locale polizia municipale.

La decisione di primo grado è stata integralmente confermata dalla sentenza in rassegna, la quale ha ravvisato la colpa grave dell'autore nel determinare un depauperamento al patrimonio comunale.

La sezione d'appello preliminarmente ha scrutinato l'ambito legislativo di riferimento ovvero la violazione dell'articolo 22, comma 3-bis, del DI 50/2017, il quale stabilisce che le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi, in materia di sicurezza e di polizia stradale, necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio dell'ente, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento.

Il Comune, stante l'omissione da parte del dirigente citato in giudizio, ha provveduto a erogare somme in relazione ai medesimi servizi, ritenute indebitamente anticipate, in quanto sborsate dall'ente comunale al posto e in vece del soggetto che avrebbe dovuto farvi fronte sin dall'origine.

Il contesto normativo, cui si aggiungono anche le norme regolamentari adottate dall'ente interessato, è di estrema chiarezza e non consente di valutare diversamente la colposa condotta ovvero la mancata esazione dei contributi dovuti dalla società sportiva organizzatrice dell'evento.

Il danno erariale è emerso sotto forma dell'esborso/anticipo di risorse finanziarie pubbliche a fronte di servizi il cui costo avrebbe dovuto essere immediatamente sostenuto, appunto, dalla società sportiva

La "pausa caffè" senza timbratura è danno all'Erario

Secondo il giudice contabile, (sentenza n.163/2023, della Prima sezione giurisdizionale centrale d'appello della Corte dei Conti) le motivazioni addotte dagli impiegati interessati nella vicenda a giustificazione delle uscite in questione sono tutte inidonee a superare la contestazione di avvenuta violazione degli obblighi di diligenza e di rispetto dell'orario di lavoro, previsti dalla disciplina della contrattazione collettiva di comparto.

Con ciò integrando la fattispecie di illecito per cui in tali occasioni il dipendente va condannato a risarcire l'ente per danno patrimoniale ed all'immagine per aver attestato falsamente lo svolgimento delle attività di servizio in cura.

Nella vicenda gli impiegati avevano tutti richiamato la circostanza per la quale l'Amministrazione regionale da cui dipendevano, con delibera di giunta aveva espressamente consentito le cosiddette "pause caffè" purché contenute nei 15 minuti; escludendole dal computo delle assenze rilevanti ai fini disciplinari con una successiva decisione della Commissione disciplinare.

Ma per il giudice contabile il giudizio erariale ha differenti finalità: è indipendente dalle valutazioni e dalla qualificazione operata dall'Amministrazione ai fini disciplinari; e soprattutto il giudizio erariale non incontra il limite del danno economicamente apprezzabile, non sussistendo un minimo al di sotto del quale non è esercitabile l'azione di responsabilità erariale.

Dal corredo probatorio prodotto dalla Procura regionale emergeva che nell'arco temporale considerato, i dipendenti coinvolti si erano effettivamente allontanati più volte dal luogo di lavoro senza "smarcare" le relative uscite.

Audizione presso la Commissione Affari Costituzionali del Senato sui disegni di legge - attuazione dell'autonomia differenziata delle regioni a statuto ordinario- Memoria UIL

Ringraziamo la Commissione Affari Costituzionali del Senato della Repubblica per questa audizione perché ci permette di dare delle valutazioni su un disegno di Legge che ha un impatto diretto ed indiretto sul mondo del lavoro.

Questo non perché il sindacato vuol mettere becco su tutto, bensì perché siamo consapevoli, che le riforme costituzionali, il federalismo, il semi presidenzialismo o premierato, la distribuzione dei poteri fra stato centrale ed autonomie locali, non sono elementi indifferenti rispetto al lavoro, alla qualità dei servizi, all'efficienza della macchina pubblica, da cui deriva in buona misura, anche la qualità di vita, per l'appunto, delle persone.

Riteniamo che l'autonomia differenziata, così disegnata, rischia di essere devastante per il Mezzogiorno.

Per noi, questa riforma rischia di scavare un'ulteriore profonda frattura tra Nord e Sud del Paese quando, invece, abbiamo bisogno di ridurre i divari territoriali, che riguardano tutti i cittadini e ancor di più giovani e donne, ad iniziare con la messa a terra dei progetti del PNRR e con l'accelerazione delle risorse nazionali ed europee della coesione sia quelle in scadenza per fine anno sia quelle del settennio 2021-2027.

E crediamo che questo processo di decentramento di funzioni non porterà benefici nel breve e soprattutto nel medio e lungo termine a tutte le persone.

A nostro avviso vanno respinte le differenziazioni perché si rischia di creare le "diseguaglianze" quale elemento propulsivo e di competitività per questo o quel territorio.

L'autonomia differenziata, così come disegnata non solo non pone riparo alle evidenti disfunzioni delle attuali Regioni, ma al contrario rischia di accentuarne le inefficienze, fino ad arrivare vicino alla "disgregazione" del nostro già fragile Stato nazionale, aumentando le disuguaglianze sociali e territoriali.

Non ci possiamo permettere che i diritti di cittadinanza vengano garantiti a seconda della zona geografica in cui si nasce.

Crediamo poi però che, prima di parlare di autonomia differenziata, dobbiamo fare ogni sforzo per porre sullo stesso piano tutti i territori.

Nel merito del disegno di Legge riscontriamo come una

grande criticità il fatto che ci troviamo di fronte ad una "Legge preconfezionata", in quanto le intese vengono fatte tra il Governo e le singole Regioni lasciando al Parlamento soltanto il potere di ratifica senza entrare nel merito delle norme contenute.

Questo, secondo noi, è esautorare il Parlamento dalle proprie prerogative.

L'autonomia differenziata rischia di mettere in discussione definitivamente il carattere pubblico e nazionale, ad esempio, dell'istruzione e di conseguenza mina, alla radice, le basi del diritto allo studio.

Si rischia di vanificare la portata del contratto collettivo nazionale di lavoro e si rischia di dire addio all'unitarietà dell'insegnamento.

E dopo ciò che è successo con la pandemia è sensato dare completamente alle Regioni la tutela della salute? E possiamo permetterci lo spezzatino delle reti nazionali di energia e devolvere la tutela dell'ambiente, dell'ecosistema e dei beni culturali? Pensiamo veramente che sia sensato dare in via esclusiva la potestà legislativa sulle politiche attive e sulla sicurezza sul lavoro?

E questi sono solo alcuni esempi delle 23 materie che possono essere oggetto del "federalismo a geometria variabile".

Non per nulla, su ognuna delle materie oggetto di decentramento, qualche volta si ha l'impressione che si brancoli fra idee spezzettate e grandi proclami, fra volontà riformatrici e tendenza alla conservazione.

Per noi ci sono diritti fondamentali delle persone che non possono e non devono essere oggetto di autonomia differenziata: ci riferiamo al diritto all'istruzione, al diritto alla salute e sicurezza, al diritto al lavoro.

Sono diritti centrali al pari di quelli civili del voto, della libertà, della partecipazione, del rispetto della dignità.

La stessa introduzione dell'individuazione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni ci appare più come una corsa sfrenata ad avviare il percorso del regionalismo rafforzato, che non il tentativo di introdurre finalmente dopo oltre 20 anni, uno strumento in grado di definire costi e fabbisogni standard e garantire diritti di cittadinanza uniformi in tutte le aree del Paese.

Tra l'altro, il disegno di Legge indica, che il passaggio dalla spesa storica ai costi standard non deve implicare

nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Quindi come finanzieremo i LEP e come garantiremo i diritti di cittadinanza a tutti e in modo uniforme su tutto il territorio nazionale se non ci sono risorse aggiuntive?

Un'ulteriore criticità deriva dal fatto che il disegno di Legge prevede che le modalità di finanziamento delle funzioni attribuite alle Regioni, avvenga solo attraverso la compartecipazione al gettito di uno o più tributi erariali maturati nel territorio.

Così come è stato scritto, a nostro avviso, lo Stato quindi dovrebbe occuparsi di finanziare, non solo le competenze trasferite fino al soddisfacimento dei LEP, ma l'intero servizio offerto dalla Regione togliendo, in questo modo, risorse importanti ad altre Regioni o per alimentare il sistema di perequazione.

Ma il tema dei temi, a nostro avviso, è rappresentato dal sistema della perequazione, che è necessario e vitale per ridurre i divari tra i diversi territori, così come previsto dall'articolo 119 della Costituzione, non solo sulla base di indicatori finanziari (differenti capacità fiscali), ma anche sulla base di analisi sulle sperequazioni infrastrutturali materiali ed immateriali che riguardano soprattutto il Mezzogiorno.

In tale direzione è necessario potenziare il fondo di perequazione infrastrutturale istituito con la Legge di Bilancio 2021 evidentemente insufficiente per raggiungere i risultati di riduzione dei divari.

Il disegno di Legge sull'autonomia differenziata, non istituisce un fondo perequativo a supporto dei territori con "minore capacità fiscale per abitante", come invece è stabilito dall'articolo 119 comma terzo della nostra Costituzione.

Bensì si limita a stabilire l'unificazione delle diverse fonti aggiuntive o straordinarie di finanziamento statale in conto capitale, destinate alla promozione dello sviluppo economico, della coesione e della solidarietà sociale alla rimozione degli squilibri economici e sociali.

In pratica, si interviene principalmente sul Fondo Sviluppo e Coesione (FSC), che ricordiamo è l'unico strumento finanziario attraverso cui vengono attuate politiche per lo sviluppo, la coesione economica, sociale e territoriale con l'intento di rimuovere gli squilibri territoriali.

E su questo punto, come UIL, mettiamo subito, le mani avanti: a nessuno venga la tentazione di modificare l'attuale ripartizione territoriale del Fondo Sviluppo e Coesione, o di utilizzarlo per finanziare i LEP.

Così come a nessuno venga in mente di utilizzare le risorse europee per la coesione, in pratica i fondi strutturali e di investimento europei, per alimentare il sistema di perequazione infrastrutturale materiale e immateriale.

In sintesi, crediamo che occorra applicare compiutamente l'articolo 119 sull'autonomia finanziaria di entrata e di spesa ed il sistema di perequazione, senza il quale sarebbe impossibile garantire i diritti civili e sociali uniformi su tutto il territorio nazionale.

Noi riteniamo che questo Paese, per essere ammodernato e per competere sul piano dello sviluppo e ridurre le disuguaglianze, abbia bisogno di riforme condivise, partecipate.

Dobbiamo procedere con un disegno strategico per il rinnovamento del sistema istituzionale del Paese, organico, coerente, ma soprattutto condiviso tra le forze politiche e con un ampio confronto che coinvolga le parti sociali.

Non possiamo parlare, da una parte di autonomia differenziata e dall'altra di presidenzialismo o semi presidenzialismo o premierato.

Il Paese ha bisogno di riprendere il cammino delle riforme e completare il percorso del decentramento amministrativo e fiscale, che si è interrotto in questi ultimi anni e mettere mano anche al pasticcio fatto con le Province.

Lo abbiamo sempre sostenuto che alcune materie, oggi di competenza concorrente sia dello Stato che delle Regioni, devono essere riportate in seno alla competenza esclusiva dello Stato.

Per noi, infatti, deve restare allo Stato tutto ciò che travalica la dimensione territoriale di azione.

Così come è necessario il superamento del bicameralismo perfetto con l'istituzione di una "Camera delle Autonomie", oggi semplificata nel dibattito con il "Senato Federale".

La stessa attuazione del federalismo, figlio diretto della riforma del Titolo V, sia amministrativo che fiscale non è stata realizzata.

I dati sono emblematici: tra IRPEF Regionale e Comunale si è passati da un esborso medio pro capite di 389 euro nel 2009 ai 620 euro medi nel 2021, con un aumento del 59,4%.

La spesa di Regioni ed Enti Locali è passata dai 207 miliardi di euro del 2002 agli oltre 275 miliardi del 2021, con un aumento del 27,5%.

È questo il nocciolo della questione da tenere in debito conto e non la distribuzione di ulteriori poteri e funzioni alle Regioni.

In questa ottica sarà importante chiarire, una volta per tutte, compiti e responsabilità, in modo tale da assicurare al sistema degli Enti Territoriali il finanziamento integrale, attraverso i costi standard delle funzioni pubbliche attribuite.

Occorre innanzitutto definire con precisione e chiarezza "chi fa, cosa e come", tra Stato ed Enti Territoriali, assegnando, poi, senza ambiguità e sovrapposizioni i compiti ai diversi livelli di governo e di gestione.

In conclusione, ciò che noi auspichiamo è un "progetto per il Paese" imperniato sui principi dell'uguaglianza, della solidarietà, della partecipazione e sull'esigibilità dei diritti civili e sociali.

In sintesi, un Paese più unito, più eguale, più giusto, più coeso.

Legge 74 del 21 giugno 2023 conversione del DL n. 44 /2023 (Decreto PA)

Vi segnaliamo con la presente nota i principali provvedimenti di interesse dei comparti da noi rappresentati evidenziando sul provvedimento, nel complesso, un giudizio insufficiente a dare risposte agli urgenti bisogni dei nostri Enti, ad affrontare strutturalmente le tante problematiche aperte relative al rafforzamento delle PA a partire dal tema occupazione a quello retributivo e di valorizzazione delle professionalità al fine di continuare a garantire servizi pubblici di qualità.

Con alcune modifiche normative riteniamo che addirittura si fanno passi indietro creando ulteriori criticità, come sulla decisione apportata durante l'iter parlamentare riguardante i concorsi pubblici per i quali sono da considerarsi idonei i candidati collocati nella graduatoria finale entro il 20 per cento dei posti successivi all'ultimo di quelli banditi.

Tale modifica, considerati i lunghi tempi necessari per l'espletamento dei concorsi pubblici, potrebbe determinare conseguenze pesantissime per tutti gli Enti della P. A.

Per tali ragioni con nota unitaria Uil FPL, FP Cgil e Cisl FP, inviata il 14 giugno u.s. ai Ministri competenti, hanno prontamente chiesto di prevedere immediatamente l'abrogazione della norma attraverso il primo provvedimento di legge utile e di emanare, nelle more, una circolare che nell'immediato senza soluzione di continuità faccia salve le graduatorie degli idonei vigenti al fine di non arrestare il percorso di potenziamento della Pubblica Amministrazione, ciò in applicazione delle regole di stretto diritto, che dispongono che non si può che dare attuazione alle previsioni dell'articolo 11 delle disposizioni sulla legge in generale o preleggi, ai sensi del quale la legge non dispone che per l'avvenire: essa non ha effetto retroattivo (articolo 25 Costit., articolo 2 codice penale).

Di seguito l'analisi dei principali provvedimenti:

Art. 1 (Disposizioni in materia di rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni centrali)

1-Riserve

L'art. 1 comma 9-bis prevede che a favore degli operatori volontari che hanno concluso il servizio civile universale senza demerito è riservata una quota pari al 15% dei posti nei concorsi per l'assunzione di personale non

dirigenziale indetti dalle amministrazioni pubbliche, dalle aziende speciali e dagli enti locali.

Se la riserva a favore degli operatori volontari che hanno concluso il servizio civile universale non può operare integralmente o parzialmente, perché dà luogo a frazioni di posto, tali frazioni si cumulano con le riserve relative ai successivi concorsi per l'assunzione di personale non dirigente banditi dalla medesima amministrazione, aziende o ente oppure sono utilizzate nel caso in cui si proceda ad ulteriori assunzioni attingendo alla graduatoria degli idonei.

Restano ferme le quote di riserva fissate dalle seguenti disposizioni:

le quote di riserva previste dalla l. 68/1999 in favore dei soggetti aventi titolo all'assunzione in quanto rientranti nelle categorie protette; le quote di riserva previste da leggi speciali in favore di particolari categorie di cittadini che non possono complessivamente superare la metà dei posti banditi nei concorsi per l'ammissione alle carriere direttive e di concetto (ex art. 5, c. 1, D.P.R. 3/1957); la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno nell'ambito delle procedure comparative finalizzate alle progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse (ex art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. 165/2001).

2- Disciplina dell'aspettativa non retribuita per i dipendenti pubblici

L'articolo 1, comma 12-quater, intervenendo a modificare l'articolo 18, comma 1, della legge n. 183 del 2010, eleva da dodici a trentasei mesi il periodo massimo di aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, riconosciuto ai dipendenti pubblici - periodo rinnovabile per una sola volta - anche per avviare attività professionali e imprenditoriali.

3-Disposizioni in materia di responsabilità erariale

L'art. 1, comma 12- quinquies, lett. a) proroga di un anno (dal 30 giugno 2023 al 30 giugno 2024) la disposizione del decreto legge n. 76/2020 sul c.d. scudo erariale, che limita in via transitoria la responsabilità erariale di amministratori, dipendenti pubblici e privati cui è affidata la gestione di pubbliche risorse ai danni cagionati dalle sole condotte poste in essere con dolo, escludendo quindi ogni responsabilità per colpa grave.

4-Formazione del personale nel Piano integrato di attività e organizzazione

L'art. 1 comma 14-sexies integra la disciplina del Piano integrato di attività e organizzazione (c.d. PIAO) prevista dall'art. 6 del Dl. 80/2021 prevedendo che nell'ambito della sezione relativa alla formazione del personale (ossia la sezione su Organizzazione e capitale umano), le amministrazioni devono indicare, quali elementi necessari, gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato e dall'Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari.

A tal fine, le amministrazioni individuano al proprio interno i dirigenti e i funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente e di tutor, per i quali sono previsti specifici percorsi formativi.

5- Specifiche riserve legge 68/1999

L'art. 1 comma 14 septies con riferimento alle quote di riserva previste dall'articolo 3 della L. 68/1999 in favore dei soggetti aventi titolo all'assunzione in quanto rientranti nelle categorie protette, dispone sia per il settore pubblico che per quello privato, la possibilità di individuare eventuali riserve in favore dei gruppi di persone con disabilità per i quali si riscontra una maggiore difficoltà di inserimento lavorativo.

Si ricorda che ai sensi del citato art. 3 legge 68/1999 le quote sono le seguenti: da 15 a 35 dipendenti, 1 lavoratore disabile; da 36 a 50 dipendenti, 2 lavoratori disabili; oltre 50 dipendenti, il 7% dei lavoratori occupati.

Articolo 1-bis (disposizione in materia di concorsi pubblici per il reclutamento del personale)

6- Graduatorie:

nel passaggio alla Camera è stato introdotto l'articolo 1-bis che al comma 1 lettera a) punto 2), in modifica del comma 5-ter dell'articolo 35 del D.lgs. 165/2000 prevede che nei concorsi pubblici siano considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale entro il 20% dei posti successivi all'ultimo di quelli banditi.

La novella specifica inoltre che in caso di rinuncia all'assunzione o di dimissioni del dipendente intervenute entro 6 mesi dall'assunzione, l'amministrazione può procedere allo scorrimento della graduatoria nei limiti della percentuale indicata.

7- Concorsi pubblici su base territoriale

L'art. 1-bis, comma 1, lett. b), inserendo l'art. 35.1 nel corpo del d.lgs. 165/2001 prevede la possibilità di svolgere i concorsi unici su base territoriale.

In tali casi, i bandi di concorso devono prevedere che ciascun candidato possa presentare domanda di partecipazione per non più di uno dei profili oggetto del bando e, rispetto al profilo prescelto, per non più di un

ambito territoriale.

I posti non assegnati in ciascun ambito territoriale possono essere coperti mediante scorrimento delle graduatorie degli idonei non vincitori in ambiti territoriali confinanti che presentano il maggior numero di idonei per il medesimo profilo richiesto.

8-Concorsi per profili non apicali

L'art. 1-bis, comma 1, lett. c), prevede che, fino al 31 dicembre 2026, i bandi di concorso per i profili non apicali possono prevedere lo svolgimento della sola prova scritta.

9-Progressioni verticali in regime transitorio

L'art. 1 bis comma 1 lettera d) modifica l'art. 52 comma 1 bis del d.lgs. 165/2001 prevedendo in materia di progressioni verticali in regime transitorio che le tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi ordinamenti, già definite nei CCNL di comparto 2019 - 2021, valutino i requisiti di esperienza e professionalità maturati ed effettivamente utilizzati dalle amministrazioni, non più solo dalla amministrazione di appartenenza, per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area o categoria dall'esterno.

Art. 3 (Disposizioni in materia di rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali)

10-Uffici di diretta collaborazione degli organi di indirizzo politico degli enti locali

L'art. 3 comma 1 bis esclude per i titolari di cariche elettive dall'obbligo previsto dalla legge di attribuire loro esclusivamente un rimborso spese,

i contratti di lavoro subordinato presso gli uffici di supporto agli organi di direzione politica delle regioni e degli enti locali, purché la carica elettiva non sia esercitata presso il medesimo ente che procede all'assunzione e comunque nel rispetto delle risorse stanziare in base alla legislazione vigente senza aggravio per la finanza pubblica

11- esclusione dal tetto al salario accessorio delle spese di personale per contratti a tempi determinato correlati al PNRR

L'art. 3 comma 3 esclude dai limiti al tetto del salario accessorio, ovvero dalle disposizioni previste dall'art. 23, co. 2, del D.lgs. 75/2017, le assunzioni a tempo determinato di specifiche professionalità, ai fini della realizzazione degli interventi legati al PNRR, per i comuni (art. 31-bis, Dl. 152/2021).

Nello specifico, i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai progetti PNRR possono assumere con contratto a tempo determinato, in deroga all'art. 9, co. 28, Dl. 78/2010, e all'art. 259, comma 6, D.lgs. 267/2000, personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esi-

gibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al Dl. 152/2021.

La spesa di personale derivante dall'applicazione della norma non rileva ai fini dell'art. 23, co. 2, D.lgs. 75/2017.

12-Requisiti per l'accesso all'impiego presso gli enti territoriali

L'art. 3 comma 5 bis prevede che i regolamenti delle regioni, delle province, delle città metropolitane e dei Comuni, previa intesa sancita in sede di Conferenza unificata Stato regioni province autonome-città ed autonomie locali, possano individuare, per l'accesso all'impiego presso il relativo ente, requisiti ulteriori, intesi a rispondere ad esigenze di specificità territoriale, rispetto a quelli stabiliti dalla disciplina generale, di cui al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

13-Utilizzo di personale presso comuni con meno di 15.000 abitanti

L'art. 3, comma 6-bis, modificando l'art. 1, comma 557, l. 311/2004 (legge finanziaria 2005), eleva da 5.000 a 15.000 abitanti la soglia demografica entro la quale è riconosciuta ai comuni la possibilità di servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza.

14- Disposizioni relative al vice segretario comunale

L'art. 3 comma 6-quater estende da 24 a 36 mesi il periodo massimo durante il quale, nei piccoli comuni, le funzioni attribuite al vicesegretario comunale possono essere svolte da un funzionario di ruolo del comune in servizio da almeno due anni in un ente locale ed in possesso dei requisiti per la partecipazione al concorso di segretario comunale.

A tal fine, si ricorda che fino al 31 dicembre 2023 nei comuni con popolazione fino a 5 mila abitanti ovvero popolazione complessiva fino a 10 mila abitanti nel caso di comuni che abbiano stipulato tra loro Funzione Pubblica convenzioni per l'ufficio di segreteria, qualora sia vacante la sede di segreteria, singola o convenzionata, e la procedura di pubblicizzazione finalizzata alla nomina del segretario titolare sia andata deserta e non risulti possibile assegnare un segretario reggente a scavalco, le funzioni attribuite al vicesegretario possono essere svolte da un funzionario di ruolo in servizio da almeno due anni presso un ente locale, su richiesta del sindaco, previa autorizzazione del Ministero dell'interno.

Il funzionario deve essere in possesso dei requisiti per la partecipazione al concorso, previo assenso dell'ente locale di appartenenza e consenso dello stesso interessato, e dovrà assolvere un obbligo formativo di almeno 20 ore mediante corsi specifici.

Art. 3 bis (Modifica all'articolo 57 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, in materia di assunzione di personale presso enti locali dei territori colpiti dagli eventi sismici del 2002, del 2009, del 2012 e del 2016)

15-esclusione dal computo legge 68/1999

Al comma 3 dell'articolo 57 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il personale assunto per la ricostruzione dalle regioni e enti locali, comprese le unioni di comuni nei crateri del sisma del 2002, 2009, 2012 e 2016 ai sensi del presente comma non concorre al computo della quota di riserva di cui all'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68».

Art. 3 ter (Misure per favorire il reclutamento di giovani nella pubblica amministrazione)

16-Apprendistato e contratto di formazione lavoro per assunzione di giovani laureati

L'art. 3-ter, al fine di favorire il reclutamento di giovani nella pubblica amministrazione, prevede la possibilità fino al 31 dicembre 2026 di assumere giovani laureati, nel limite del 10% delle facoltà assunzionali esercitabili dall'amministrazione, sia con contratto di lavoro a tempo determinato di apprendistato con durata massima di 36 mesi o, attraverso apposite convenzioni, studenti di età inferiore a 24 anni con contratto di formazione e lavoro, da inquadrare nell'area funzionari.

Nello specifico, per quanto riguarda il reclutamento con il contratto di apprendistato, i candidati sono individuati su base territoriale mediante avvisi pubblicati nel portale del reclutamento del Dipartimento della Funzione pubblica.

Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione sono stabiliti i criteri e le procedure per il reclutamento, prevedendo una prova scritta, la valutazione dei punteggi dei titoli accademici conseguiti dal candidato, compresa la media ponderata dei voti conseguiti nei singoli esami, la valutazione degli eventuali titoli di specializzazione post lauream e le eventuali esperienze professionali documentate, conferenti con la tipologia dei posti messi a concorso, nonché una prova orale in cui è valutato il possesso di specifiche competenze, ai sensi dell'art. 35-quater, comma 1, lett. a), secondo periodo, D.lgs. 165/2001.

A parità di punteggio è preferito il candidato più giovane di età.

La stessa norma prevede che sempre fino al 31 dicembre 2026, le amministrazioni possono stipulare convenzioni non onerose con istituzioni universitarie aderenti alla Conferenza dei rettori delle università italiane per l'individuazione di studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, da assumere a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali.

Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione saranno stabiliti i contenuti omogenei delle convenzioni.

Il personale assunto con apprendistato o con contratto di formazione lavoro tramite convenzione è inquadrato nell'area dei funzionari.

Alla scadenza dei predetti contratti, in presenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego e della valutazione positiva del servizio prestato, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto a tempo indeterminato nei limiti delle facoltà assunzionali già utilizzate.

I bandi di concorso per l'accesso al pubblico impiego possono prevedere che il punteggio del titolo di studio richiesto sia aumentato fino al doppio qualora il titolo di studio medesimo sia stato conseguito nei cinque anni antecedenti alla scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione al concorso.

Art. 17 bis (Disposizioni per la tutela del personale appartenente ai corpi e servizi di polizia locale)

17-Polizia Locale – Sperimentazione Taser

L'articolo 17-bis, comma 1, modificando l'art. 19 comma 1 bis del D.L. 113/2018, stabilisce che la sperimentazione dell'utilizzo dei Taser da parte del personale della polizia locale possa avvenire, oltre che nei comuni capoluogo di provincia o con più di 100.000 abitanti, anche in quelli tra 20.000 e 100.000 abitanti, a condizione che in tali comuni sia stata istituita una armeria per la custodia delle armi.

Fino ad un numero di 15 armi è sufficiente la custodia in armadi corazzati.

Si ricorda che il comma 1 del citato articolo 19 del D.L. 113/2018 ha attribuito ai comuni capoluogo di provincia e a quelli con popolazione superiore ai centomila abitanti la facoltà di dotare di armi comuni ad "impulsi elettrici", in via sperimentale e per il periodo di sei mesi, due unità di personale, munito della qualifica di agente di pubblica sicurezza, individuato fra gli appartenenti ai dipendenti Corpi e Servizi di polizia locale.

La norma introdotta in fase di conversione del decreto 44/2023 elimina il rinvio al decreto ministeriale per la definizione dei parametri in relazione ai quali la sperimentazione può essere estesa ai comuni più piccoli e provvede contestualmente ad individuare direttamente i seguenti requisiti che tali comuni devono avere per poter sperimentare i taser:

- popolazione di almeno 20.000 abitanti

- istituzione, con regolamento comunale o con diverso provvedimento del sindaco, dell'armeria del Corpo o Servizio di polizia locale; nel caso in cui le armi da custodire, comprese quelle ad impulso elettrico, siano in numero non superiore a quindici, le armi sono custodite negli appositi armadi metallici.

Diritto di riserva nei concorsi pubblici per le categorie protette

Il Tar Calabria-Catanzaro, sezione II, nella sentenza 5 maggio 2023 n. 700 ha concluso che il candidato di concorso in possesso di titolo di riserva, ai sensi della legge 68/1999 (correttamente indicato nella domanda di partecipazione) e risultato idoneo al termine della selezione, ha diritto all'assunzione (quindi, a far valere la propria precedenza) anche quando l'amministrazione non abbia contemplato la riserva nel bando di concorso e, invece, risulti carente rispetto alla «quota d'obbligo» (articolo 3 della precitata legge).

Infatti e come asserito da consolidata giurisprudenza, le regole sull'assunzione obbligatoria costituiscono principi generali riconducibili alla materia di cui all'articolo 117, comma 2, lettere l) e m), della Costituzione, che devono trovare applicazione diretta da parte di tutte le pubbliche amministrazioni, a nulla rilevando la loro mancata inclusione nei bandi di concorso, utile soltanto allo scopo di pubblicizzare in via preventiva l'utilizzo della relativa procedura a fini di rispetto degli obblighi di collocamento. Vale a dire che, la natura cogente delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili implica il loro rispetto a prescindere dall'avvenuta inclusione nei singoli bandi di concorso, perché le stesse operano ope legis.

Concorsi Pa con selezioni unificate e digitalizzate

Il Consiglio dei Ministri ha dato via libera definitiva alla riforma del dpr 487/1994, che regola i concorsi per l'accesso agli impieghi della pubblica amministrazione.

I concorsi dovranno essere orientati non solo alla massima partecipazione, ma anche alla individuazione delle competenze qualificate: si invitano, quindi, le p.a. a dettagliare i profili e il bagaglio di competenze da richiedere.

Il nuovo regolamento elimina i concorsi per soli titoli ed ammette solo quelli per esami, per titoli ed esami o il corso-concorso: la scelta della modalità sarà quella dettata dalla maggiore funzionalità alla natura dei profili professionali richiesti nel bando.

Sempre in tema di competenze, si demanda alle p.a. il compito di individuare, per ciascun profilo professionale, il titolo di studio o l'abilitazione professionale richiesti per accedere al concorso, nel rispetto dei contratti collettivi di comparto e del sistema di classificazione adottato dall'amministrazione o dall'ente per le assunzioni, comprese quelle obbligatorie delle categorie protette (legge 68/1999).

Inoltre, per l'ammissione a particolari profili professionali di qualifica o categoria gli ordinamenti delle singole amministrazioni possono prescrivere ulteriori requisiti.

I bandi dovranno anche indicare, come sempre, il numero, la tipologia e la struttura delle prove previste, i punteggi attribuibili e il punteggio minimo richiesto per l'ammissione a eventuali successive fasi concorsuali e per il conseguimento dell'idoneità, oltre all'accertamento di almeno una lingua straniera.

C'è la novità dell'obbligo di indicare anche "le competenze oggetto di verifica".

Le competenze, infatti, a seguito della novellazione delle norme sui concorsi contenute nel dlgs 165/2001 ad opera del dl 80/2021 per la dirigenza e del dl 36/2022 per il personale dell'area delle qualifiche, saranno un elemento necessario delle selezioni, che quindi non misureranno solo conoscenze e capacità operative, ma anche il bagaglio di esperienze, attitudini e propensioni.

Seguendo le indicazioni del Consiglio di Stato, occorrerà prevedere garanzie per i soggetti affetti da disturbi specifici dell'apprendimento, come la sostituzione delle prove scritte con un colloquio orale.

Ulteriore contenuto fondamentale dei bandi sarà il termine e soprattutto le modalità di presentazione delle domande attraverso il portale InPa, che diverrà il canale unico di accesso alle procedure di reclutamento.

Infatti, ai concorsi pubblici sarà possibile partecipare esclusivamente registrandosi nel portale InPa (all'indirizzo www.InPA.gov.it).

La riforma punta, ovviamente, sulla digitalizzazione.

Col portale i candidati compileranno le consuete dichiarazioni sul possesso dei requisiti necessari ed il possesso eventuale di cause di priorità.

Poiché occorrerà valutare le competenze, le dichiarazioni si arricchiranno con l'indicazione della specializzazione posseduta o della professionalità esercitata richieste dal bando e delle documentate esperienze professionali da valutare in base a quanto previsto dal bando.

Sarà sempre il portale il canale di contatto tra amministrazione procedente e candidati.

Ogni comunicazione ai candidati concernente il concorso, tra cui il calendario delle prove e gli esiti, sarà effettuata attraverso InPa.

Allo stesso modo, date e i luoghi di svolgimento delle prove verranno resi noti mediante il portale, con accesso da remoto attraverso l'identificazione del candidato, almeno quindici giorni prima della data stabilita per lo svolgimento delle stesse.

Il bando indicherà anche se siano da attivare le misure per garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, chiarendo, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data di adozione del bando.

Qualora il differenziale tra i generi sia maggiore del 30%, il genere meno rappresentato avrà un titolo di preferenza.

La riforma impone misure di recupero delle sessioni nel caso di malfunzionamenti delle piattaforme digitali e sempre le piattaforme digitali saranno lo strumento privilegiato per la gestione di concorsi unici nazionali per i dirigenti e per figure professionali comuni alle varie PA.

Per gli enti locali e le camere di commercio l'utilizzo dei concorsi unici sarà solo facoltativo.

I concorsi non potranno eccedere la durata massima di sei mesi, da calcolare dalla scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione, ricorrendo, ove necessario, all'ausilio di sistemi automatizzati diretti anche a realizzare forme di preselezione e a selezioni decentrate per circoscrizione territoriali.

Il welfare integrativo fa il suo debutto nel conto annuale

Con la circolare n. 23/2022, la Ragioneria generale dello Stato ha diffuso le istruzioni per la compilazione del conto annuale del personale relativo al 2022.

Tra le novità di maggiore interesse di quest'anno c'è senza dubbio la creazione di una specifica sezione finalizzata a censire, all'interno delle pubbliche amministrazioni, il welfare integrativo, ovvero l'insieme di benefit e prestazioni non monetarie erogate a favore dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori e dei loro familiari.

All'interno della tabella SICI, quella cioè destinata alle specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, è stata creata una nuova sezione finalizzata a rilevare le disponibilità destinate a welfare.

Il box contiene alcune domande relative al finanziamento e all'utilizzo di welfare integrativo destinato al personale non dirigente.

La prima domanda (cod. WLF466) è volta a conoscere le disponibilità di bilancio destinate a welfare integrativo per l'anno di rilevazione.

Si tratta di specifiche risorse di bilancio differenti cioè dall'eventuale utilizzo di quote aggiuntive dei fondi per la contrattazione integrativa rilevate in tabella 15.

La domanda non è presente in tutti i comparti di contrattazione (ad esempio non è presente nel caso del Servizio sanitario nazionale, per il quale il welfare integra-

tivo è totalmente finanziato a carico dei fondi per la contrattazione integrativa).

Le domande successive sono riferite alle spese effettivamente sostenute per welfare integrativo, sempre per l'anno di rilevazione, secondo la casistica puntualmente prevista dalla contrattazione nazionale di riferimento relativa al triennio 2016/2018 (ad esempio, per gli enti locali il riferimento è l'articolo 72 del contratto del 21 maggio 2018).

Questa nuova sezione avrà il gran merito di offrire nel tempo una fotografia reale e più puntuale della diffusione dell'istituto nella pubblica amministrazione.

Sin ad oggi, infatti, le indagini conoscitive del fenomeno si sono basate utilizzando sempre sui dati elaborati dalla Ragioneria generale Stato sul conto annuale ma con riferimento alla sola voce di spesa «benessere del personale» (Cod. L090).

Tale voce raggruppa, senza offrire un quadro di dettaglio, le eventuali spese per il benessere del personale, quali contributi per spese sanitarie, protesi, sussidi, rimborsi della tassa di iscrizione ad albi professionali, rimborsi rette asili nido, rimborsi per gli abbonamenti al trasporto pubblico, rimborsi per l'acquisto di testi scolastici dei figli eccetera.

Divieto di monetizzazione delle ferie

Con la delibera n. 87/2023/PAR della Corte dei conti, sezione regionale Lazio, è stato ribadito che non ci sono dubbi interpretativi sulle disposizioni che l'ente è chiamato ad applicare sotto la propria responsabilità, esercitando valutazioni e poteri discrezionali nelle proprie strategie di gestione del personale, nell'orizzonte delineato dal comma 8 dell'articolo 5 del DI 95/2012 (convertito dalla legge 135/2012), secondo il quale le «ferie, i riposi e i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (Istat) ai sensi dell'art. 1, comma 2, della l. 31 dicembre 2009, n. 196, sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi.

La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età.

La violazione della disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare e amministrativa per il dirigente responsabile.

Le Ferie - direttiva Ue

Gli Stati membri possono imporre condizioni di esercizio del diritto alle ferie annuali al fine di incoraggiare l'effettiva fruizione delle stesse, essendo questa l'ipotesi preferibile rispetto alla loro monetizzazione, stante la finalità dell'istituto che è quella di garantire il ristoro psico-fisico del lavoratore.

La direttiva Ue concernente l'orario di lavoro (n. 2003/88/Ce) pone in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare di aver posto il lavoratore in condizione di fruire delle ferie, che lo abbia incoraggiato in tal senso, che lo abbia informato dell'impossibilità di una monetizzazione al momento della cessazione del rapporto di lavoro e che, ciò nonostante, il lavoratore abbia scelto di non fruire delle ferie annuali.

È quanto viene affermato dall'Avvocato generale della Corte di Giustizia Europea, con riferimento alla causa C-218/22 che vede protagonista un ente locale salentino.

Un dipendente comunale, una volta in pensione, ha chiesto al suo ente il riconoscimento dell'indennità sostituita per le ferie di cui non aveva goduto nel corso del rapporto di lavoro. Il Comune non ha accolto la richiesta dell'ex dipendente ritenendo che lo stesso era al corrente dell'obbligo di fruire dei giorni di ferie residui e dell'impossibilità, per legge, di monetizzarli. Di fronte a prese di posizioni divergenti la questione è giunta sui tavoli del giudice del lavoro.

L'Avvocato generale della Corte di Giustizia (il cui com-

pito è di proporre, in piena indipendenza e senza alcun vincolo per la Corte, una soluzione giuridica nella causa per la quale è stato designato) ha evidenziato che direttiva Ue concernente l'orario di lavoro (n. 2003/88/CE) non osta, in via generale, a una normativa nazionale che proibisce la monetizzazione delle ferie annuali retribuite non godute al termine del rapporto di lavoro. Un divieto, si precisa l'Avvocato generale, che può applicarsi se sussistono alcune condizioni: non deve riguardare le ferie maturate nell'anno di riferimento in cui si ha la cessazione del rapporto di lavoro; il datore deve dimostrare che il lavoratore ha avuto l'effettiva possibilità di fruire delle ferie negli anni di riferimento precedenti; il datore deve aver incoraggiato il lavoratore a prendere le ferie annuali; il datore deve aver informato il lavoratore del fatto che le ferie annuali retribuite non godute non possono essere cumulate per essere sostituite da un'indennità economica al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Spetta, comunque, al giudice nazionale valutare se la normativa italiana possa essere interpretata in tal senso e se le condizioni elencate siano soddisfatte nel caso di specie.

Infine, nella decisione viene affermato che è onere del datore di lavoro, e non dunque del dipendente, dimostrare che l'avvenuta non fruizione delle ferie sia imputabile al dipendente stesso.

Cassazione: procedimento disciplinare e impedimento del dipendente

L'Aran ha pubblicato l'ordinanza 4185 del 10 febbraio 2023, in cui la Corte di Cassazione afferma che il procedimento disciplinare del pubblico dipendente può essere sospeso solo nell'ipotesi in cui il lavoratore sia affetto da una patologia talmente grave da impedirgli di esercitare il diritto di difesa attraverso qualunque mezzo.

Per cui è onere del dipendente provare di non avere potuto presenziare all'audizione a causa di una patologia così grave da risultare ostativa in assoluto all'esercizio di quel diritto.

Da quando è efficace il tetto agli idonei nei concorsi?

La legge di conversione del d.l. 44/2023 porta con sé il regalo del tetto agli idonei nei concorsi.

La norma prevede che nei concorsi pubblici sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale entro il 20 per cento dei posti successivi all'ultimo di quelli banditi.

La domanda che molti si pongono è se tale disposizione investa da subito tutte le graduatorie vigenti, oppure se valga solo per le graduatorie formate successivamente alla sua entrata in vigore.

Applicando le regole di stretto diritto, non si può che dare attuazione alle previsioni dell'articolo 11 delle disposizioni sulla legge in generale o preleggi, ai sensi del quale La legge non dispone che per l'avvenire: essa non ha effetto retroattivo (articolo 25 Costit., articolo 2 codice penale).

Si dovrebbe applicare anche il principio tempus regit actum, secondo il quale ogni provvedimento amministrativo è regolato dalla legge del tempo in cui esso è approvato.

Dunque: visto che le leggi non hanno applicazione retroattiva, ma valgono solo per il futuro; i provvedimenti sono regolati dalle leggi vigenti al momento della loro adozione.

Si dovrebbe concludere che il tetto agli idonei nelle graduatorie si applichi a partire dai provvedimenti di approvazione di graduatorie che risultino adottati successivamente all'entrata in vigore della legge di conversione del d.l. 44/2023.

Non risulta, del resto, che la disposizione in oggetto sia accompagnata da alcuna formula tale da poterla ritenere di interpretazione autentica e, quindi, in grado di applicarla anche retroattivamente alle graduatorie già vigenti.

Calcolo retribuzione personale di altro ente locale utilizzato ex art. 1 c. 557 L. 311/2004

Quesito

Nel caso di personale di altro ente locale utilizzato ai sensi dell'art. 1 comma 557 Legge 311/2004, ai fini del calcolo della retribuzione dovuta si deve tenere conto delle voci fisse e continuative stipendiali percepite nell'ente di appartenenza e rapportate all'orario di utilizzo nel comune convenzionato.

Si chiede se in tali voci fisse e continuative, per il calcolo della retribuzione in convenzione oltre le 36 ore, rientra e si deve tenere conto anche del salario di anzianità.

Risposta

Art. 1 comma 557 L. n. 311 del 2004:

“I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti(adesso 15.000), i consorzi tra gli enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza.”

Ne consegue che i dipendenti con contratto a tempo pieno, preventivamente autorizzati dall'Amministrazione di appartenenza, possono costituire, presso un'altra Amministrazione, un ulteriore rapporto di lavoro (Orientamento ARAN CFL214), per un massimo di 12 ore settimanali, nel rispetto del limite delle 48 ore settimanali di lavoro complessive.

Andrebbe stipulato un nuovo contratto di lavoro a tempo determinato e part-time ma sappiamo che spesso ciò non avviene.

Alla luce di quanto descritto, la RIA (Retribuzione Individuale di Anzianità), già in godimento del dipendente nel proprio Ente di appartenenza, non può far parte della retribuzione erogata dall'Ente convenzionato.

Nasce INAD, l'Indice Nazionale dei Domicili Digitali

Al via l'Indice Nazionale dei Domicili Digitali (INAD): dal 6 giugno i cittadini possono registrare su INAD il proprio domicilio digitale, come per esempio un indirizzo PEC attivato in precedenza, dove ricevere tutte le comunicazioni ufficiali da parte della Pubblica Amministrazione.

Farlo è molto semplice: basta collegarsi al sito <https://domiciliodigitale.gov.it>, accedendo con SPID, CIE o CNS, e inserire il proprio recapito certificato.

Il domicilio digitale, insieme alla Piattaforma Notifiche, ci consentirà di compiere un passo avanti fondamentale per la digitalizzazione del Paese e la semplificazione dei rapporti tra cittadini, imprese e Pubblica Amministrazione.

Attraverso il domicilio digitale, infatti, cittadini, professionisti e aziende potranno beneficiare di un canale semplice e immediato per ricevere le comunicazioni ufficiali da parte della Pa, con un risparmio significativo di tempi e costi”.

Cos'è il domicilio digitale e chi può registrarlo –

Il domicilio digitale è l'indirizzo elettronico eletto presso un servizio di posta elettronica certificata, come definito dal Regolamento eIDAS, valido ai fini delle comunicazioni elettroniche aventi valore legale.

Possono eleggere il proprio domicilio digitale:

- le persone fisiche che abbiano compiuto il diciottesimo anno di età;
- i professionisti che svolgono una professione non organizzata in ordini, albi o collegi ai sensi della legge n. 4/2013;
- gli enti di diritto privato non tenuti all'iscrizione nell'INI-PEC.

Dal 6 luglio 2023 le Pubbliche Amministrazioni utilizze-

ranno, se presente nell'elenco, il domicilio digitale per tutte le comunicazioni con valenza legale e, a partire dalla stessa data, chiunque potrà consultarlo liberamente dall'area pubblica del sito, senza necessità di autenticazione, inserendo semplicemente il codice fiscale della persona di cui si vuol conoscere il domicilio digitale.

Sempre dal 6 luglio le Pubbliche Amministrazioni, i gestori di pubblico servizio e i soggetti privati aventi diritto potranno consultare INAD in modalità applicativa, attraverso apposite interfacce dedicate, rese fruibili mediante la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND), già disponibili in ambiente di test.

Inoltre, dalla stessa data potranno eleggere il proprio domicilio digitale anche professionisti non iscritti in albi ed elenchi ed enti di diritto privato non presenti in INI-PEC.

Grazie a INAD, tutte le comunicazioni della Pubblica Amministrazione con valore legale, come ad esempio rimborsi fiscali e detrazioni d'imposta, accertamenti, verbali di sanzioni amministrative, e così via, vengono inviate direttamente nella casella di posta indicata dal cittadino, che può gestire in autonomia il proprio domicilio digitale.

Dopo aver registrato il proprio domicilio digitale su INAD, le notifiche arriveranno in tempo reale, senza ritardi o problemi relativi al mancato recapito, con notevoli risparmi legati al minore utilizzo della carta e all'azzeramento dei costi di invio tramite servizi postali. Inoltre il cittadino avrà immediatamente a disposizione la documentazione, senza l'incombenza di spostarsi fisicamente per recuperarla, mentre la Pubblica Amministrazione avrà un sistema di comunicazione centralizzato più efficiente, automatizzato e sicuro.

Decreto: contributi per segretari comunali e specifiche professionalità nei piccoli Comuni

Nella G.U. n. 136 del 13 giugno è stato pubblicato il DPCM 1 maggio 2023, che relativamente ai Comuni fino a 5.000 abitanti ridetermina in base al nuovo CCNL gli oneri relativi al costo annuo del personale con contratto a tempo determinato assunto per iniziative di assistenza tecnica per il Pnrr e disciplina il relativo contributo, oltre al contributo previsto per sostenere, sempre nei piccoli Comuni, gli oneri relativi al trattamento economico dei Segretari comunali.

Ricorsi verso l'Inps

Via libera alle nuove regole in materia di ricorsi amministrativi all'Inps.

Il nuovo regolamento riscrive, a distanza di dieci anni, procedure, termini e modalità per la proposizione di ricorsi.

Il regolamento prevede termini di presentazione dei ricorsi diversificati.

In particolare, il provvedimento emesso dall'Inps può essere impugnato entro 90 giorni dalla ricezione, fatto salvo il termine ridotto a 30 giorni per determinati ricorsi ai Comitati di vigilanza, nonché per i ricorsi al Comitato amministratore gestione prestazioni temporanee lavoratori dipendenti per il provvedimento di rigetto della domanda di cassa integrazione ordinaria.

L'Inps precisa, inoltre, che, nell'ottica di semplificazione dei processi di lavoro e al fine della diffusione degli strumenti tecnologici nella comunicazione

con i cittadini, ha aggiornato i servizi online, rendendo disponibile in formato telematico anche il prospetto di liquidazione del trattamento di fine servizio (Tfs) e del trattamento di fine rapporto (Tfr) dei dipendenti pubblici, disponibili nella sezione riservata "MyINPS", "Fascicolo previdenziale del cittadino", sul sito www.inps.it.

Pertanto, il termine di 30 giorni per il ricorso avverso tali prospetti Tfs/Tfr dei dipendenti pubblici va calcolato dalla data in cui l'utente ha preso visione nel Fascicolo previdenziale del cittadino.

In caso di mancata adozione del provvedimento da parte dell'Inps (sede territoriale), il termine per fare ricorso decorre dal 121° giorno dopo la presentazione della domanda, salvo che non sia diversamente previsto.

Pensionati, la Corte dei conti precisa i confini ai pagamenti

Il bisogno di poter contare su personale specializzato, dettato anche dalla necessità di portare avanti gli obiettivi del Pnrr, e la «grande fuga» dei giovani dai concorsi pubblici spingono le pubbliche amministrazioni, tra cui gli enti locali, a riaprire le porte ai pensionati.

E questo, nonostante più dieci anni fa, il legislatore abbia introdotto delle limitazioni all'utilizzo del personale già in pensione, norme, peraltro, tuttora vigenti.

L'articolo 5, comma 9, del decreto legge n. 95 del 2012 (come modificato dall'articolo 6, comma 1, del Dl 90/2014 e, di seguito, riformulato dall'articolo 17, comma 3, della Legge 124/2015) prevede il divieto per le pubbliche amministrazioni di conferire incarichi di studio, consulenza, direttivi o dirigenziali a lavoratori pubblici o privati collocati in quiescenza.

Sulla portata della norma sono intervenute due circolari della Funzione pubblica (circolare n. 6/2014

integrata dalla circolare n. 4/2015), le quali hanno sottolineato che «la disciplina in esame pone puntuali norme di divieto..

Gli incarichi vietati, dunque, sono solo quelli espressamente contemplati: incarichi di studio e di consulenza, incarichi dirigenziali o direttivi, cariche di governo nelle amministrazioni e negli enti e società controllati».



Polizia locale, legittimo il riproporzionamento dell'indennità di vigilanza per i part time

L'indennità di vigilanza per il personale della polizia locale non è immune dall'applicazione della regola generale del riproporzionamento del trattamento economico in rapporto alla durata ridotta della prestazione lavorativa, trattandosi di una voce stipendiale a carattere fisso e periodico. Questa la precisazione che arriva dalla Corte di cassazione, sezione Lavoro, con l'ordinanza n. 15540/2023.

Il contratto degli enti locali del 6 luglio 1995 (articolo 37, comma 1, lettera b) ha previsto il riconoscimento in capo al personale della polizia locale di un'indennità strettamente legata all'effettivo svolgimento di tutti i compiti e delle funzioni espressamente indicati nell'articolo 5 della legge 65/1986 (polizia giudiziaria, servizio polizia stradale, funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza).

Nell'individuazione della platea dei beneficiari, la Funzione pubblica, con protocollo n. 698/2001 (richiamato in diversi pareri dell'Aran) ha precisato che l'indennità in questione compete «al solo personale dell'area di vigilanza che, in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza conferita dal Prefetto, ai sensi della legge 469/1978, esercita in modo concreto tutte le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986».

L'importo originario del compenso (pieno) è stato adeguato, con decorrenza 1° aprile 2023, in 1.310,84 euro annui (corrisposti in dodici mensilità).

Un ente locale siciliano ha ritenuto non sussistere alcun dubbio sull'applicazione della regola del riproporzionamento.

I dipendenti interessati hanno, invece, ritenuto illegittimo il comportamento della loro amministrazione sul fondamento che la formulazione della disposizione contrattuale non fa alcun cenno a una possibile riduzione dell'indennità di vigilanza per i lavoratori assunti con orario di lavoro parziale, rimarcando la natura fissa dell'emolumento e la non riconducibilità al trattamento accessorio poiché finalizzata a remunerare la specifica posizione in cui si trovano gli agenti di polizia locale. La Corte di cassazione ha evidenziato in primo luogo che la regola del riproporzionamento del trattamento economico in relazione all'orario di lavoro ha carattere rigido e generale e si applica indistintamente a tutte le voci a carattere fisso e periodico del trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

La contrattazione nazionale ha previsto espressamente un esonero dall'applicazione della regola solo per i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché agli altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa (comma 11 dell'articolo 62 del contratto del 16 novembre 2022).

Per la Cassazione l'indennità di vigilanza non rientra tra le voci stipendiali sopra elencate.

In sostanza, sussiste sempre uno stretto legame tra tempo di lavoro, l'attività lavorativa prestata e la quantificazione dell'emolumento connesso.

Conto del personale

Dall' 8 giugno, e fino al 22 luglio le pubbliche amministrazioni hanno tempo per inviare in modalità telematica, tramite il sistema Sico, alla Ragioneria Generale dello Stato i dati del conto annuale del personale dell'anno 2022.

Tale termine è spostato al 22 settembre per gli enti dei territori interessati dalla alluvione del 15-17 maggio. Sono questi i termini fissati dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 23 «Il conto annuale 2022 - Rilevazione prevista dal titolo V del D.Lgs. n. 165/2001».

In allegato alla circolare viene illustrato il contenuto della rilevazione, la cui struttura è rimasta confermata come impianto, ma che contiene anche importanti novità.

Ricordiamo che ogni ente deve individuare uno specifico responsabile del procedimento.

Con questa rilevazione sono fornite da parte degli enti locali le informazioni necessarie per il censimento del loro personale, che l'organo di controllo interno deve asseverare il documento e che il mancato invio è oggetto di una specifica sanzione.

Tra le novità si deve segnalare, nell'ordine delle tabelle, l'inserimento di specifiche informazioni sulle iniziative assunte per l'attuazione del Pnrr.

E ancora, la richiesta di informazioni ulteriori sui risparmi conseguenti alle esternalizzazioni, sulla adozione del Piao, sull'aumento delle capacità assunzionali nei comuni, nelle province e nelle città metropolitane, sulla partecipazione effettiva dei dipendenti a giornate di formazione, sulla organizzazione della polizia locale, sul personale che deve essere iscritto ad albi, nonché sugli educatori e docenti.

Sono state aggiunte informazioni sulle modalità flessibili di utilizzazione del personale, con riferimento al lavoro agile, al telelavoro (o da remoto), al co-working.

Viene prevista la rilevazione delle cessazioni di personale senza che abbia conseguito diritto a pensione, come ad esempio coloro che sono assunti da altre PA.

Si rilevano i dipendenti stabilizzati, indicando le norme poste a base di tale assunzione.

Una particolare attenzione viene dedicata alla rilevazione delle progressioni economiche che sono state concesse nel corso del 2022.

Si devono sottolineare le novità sulla illustrazione degli aumenti del tetto del fondo che vengono consentiti, a partire da quello per l'aumento del personale in servizio rispetto all'anno 2018.

Vengono approfondite le domande sul rispetto del vincolo della differenziazione della incentivazione della performance individuale.

Viene introdotta la richiesta di informazioni sulle risorse destinate al finanziamento del welfare.

La rilevazione dei dati continua ad essere fatta per cassa.

Inps: richiesta accertamento sanitario dipendenti pubblici

Con una nota del 1° giugno l'Inps avverte che dal 1° giugno 2023 le funzioni svolte dalle Commissioni mediche di verifica operanti nell'ambito del Ministero dell'Economia e delle Finanze sono state trasferite all'INPS, compresi gli accertamenti sanitari di idoneità e inabilità dei dipendenti pubblici.

Le richieste di accertamento sanitario e medico-legale dovranno essere presentate all'INPS esclusivamente in modalità telematica, accedendo al servizio online, come descritto nel messaggio 1 giugno 2023, n. 2064.

Tfr del P.I., stop alle attese ma solo per le uscite di vecchiaia

L'attesa imposta ai dipendenti pubblici che vanno in pensione per iniziare a ricevere il trattamento di fine servizio non è compatibile con la Costituzione.

Governo e Parlamento devono quindi attivarsi in fretta per riportare le regole nei binari della legittimità.

Nella pronuncia sulla "liquidazione" degli statali sentenza 130/2023, la Consulta ha lavorato di fino nella ricerca dell'equilibrio migliore fra l'esigenza di tutelare i diritti dei neopensionati e quella di non mettere a rischio l'equilibrio dei conti pubblici.

Perché sui tavoli dei giudici delle leggi era finito un doppio complesso di norme, rappresentato dal differimento del Tfr/Tfs dei dipendenti pubblici e dalla sua successiva rateizzazione, che secondo i calcoli presentati dall'Inps cumulano un valore di 13,9 miliardi, in pratica lo 0,7% del Pil.

La Corte limita parecchio il colpo, e chiede di modificare, per di più in modo progressivo, solo il differimento della buonuscita destinata a chi va in pensione «per raggiunti limiti di età o di servizio»: una platea, stando ai censimenti della gestione dipendenti pubblici dell'Inps, che abbraccia circa il 30% dei 100-120mila dipendenti pubblici pensionati ogni anno.

Per il 2022, secondo gli ultimi dati dell'Istituto, le pensioni di vecchiaia sono poco meno di 27mila, contro le 70mila abbondanti di anzianità in un quadro completato da quasi 3mila pensionamenti per inabilità.

La legge, però, deve cambiare in fretta, tanto più che esattamente quattro anni fa, con la sentenza 150 depositata il 25 giugno 2019, la Corte aveva già chiesto di affrontare il tema ottenendo solo risposte parziali.

Sul piano tecnico, la sentenza ha dichiarato inammissibili le questioni di legittimità costituzionale delle norme impugnate.

Su quello pratico si è concentrata sul differimento, distinguendo quello annuale chiesto ai pensionati di vecchiaia da quello annuale imposto agli altri.

Solo il primo è illegittimo, mentre il secondo «trova giustificazione nella finalità di disincentivare i pensionamenti anticipati e di promuovere la prosecuzione dell'attività lavorativa».

Quando l'uscita è obbligatoria per i raggiunti limiti di età o di servizio, invece, non c'è nulla da disincentivare per cui il ritardo non realizza «un equilibrato componimento dei contrapposti interessi alla tempestività della liquidazione del trattamento, da un lato, e al pareggio di bilancio, dall'altro».

Di conseguenza, vengono a mancare i principi di «ragionevolezza» e «proporzionalità» imposti dalla Costituzione, tanto più in una misura che ha ormai «smarrito un orizzonte temporale definito» come rilevato dalla stessa Consulta nel 2019.

L'avvocato interno deve essere esclusivo

Ai fini dell'iscrizione nell'albo speciale degli Avvocati addetti agli uffici legali degli enti pubblici risulta imprescindibile la esclusività dello svolgimento dell'attività professionale di avvocato, svolta unicamente nell'interesse dell'ente.

Lo ha chiarito il Consiglio di stato, sez. VII con la sentenza del 3 maggio 2023, n. 4470.



STOP FEDERAZIONE ALLA PENALIZZAZIONE

PER I LAVORATORI DEL SETTORE PUBBLICO

Differimento e rateizzazione del TFR/TFS
dichiarati **INCOSTITUZIONALI**

UNA BATTAGLIA DELLA UIL!

**IL GIUSTO RICONOSCIMENTO PER LE
MIGLIAIA DI LAVORATRICI E
LAVORATORI CHE ANCORA, A DISTANZA
VARIABILE DAI 2 AI 7 ANNI, STANNO
ASPETTANDO DI RICEVERE IL LORO
SALARIO DIFFERITO!**

**ADESSO IL PARLAMENTO E IL GOVERNO
RIMUOVANO IMMEDIATAMENTE QUESTO
VULNUS, CHE RAPPRESENTA UNA GRAVE
PENALIZZAZIONE PER
I DIPENDENTI PUBBLICI E UN'APPROPRIAZIONE
INDEBITA DA PARTE DELLO STATO.**

Lo scavalco amplia la platea

Estesa ai comuni con popolazione fino a 15.000 abitanti la possibilità di avvalersi mediante scavalco di un dipendente di enti locali a tempo pieno appartenente ad un ente di maggiori dimensioni.

E' la legge di conversione del d.l. 44/2023 a prevedere questa disposizione di modifica dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004.

Come evidenziato dalla ricerca sul personale nelle amministrazioni pubbliche di ForumPA "Lavoro pubblico 2023", nel comparto Funzioni locali erano operanti 587.173 persone nel 2011, numero ridottosi a fine 2021 è a 478.196 (-108.977 unità): un calo del 18,5%, che nel corso del 2022 è per altro ulteriormente aumentato.

E' del tutto evidente che sebbene questi enti, grazie a questa norma, possano "chiedere in prestito" ad enti più grandi dipendenti da adibire alle proprie necessità, l'istituto dello scavalco non immette un solo lavoratore in più nel comparto, lasciando così totalmente aperti i problemi di anzianità, obsolescenza delle competenze, nuove competenze.

L'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004 può essere legittimamente applicato solo a condizione che il dipendente a scavalco presti attività lavorativa nell'ente di minori dimensioni per non più di 12 ore la settimana.

Se in comuni piccolissimi e piccoli, come quelli con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, iniziali destinatari della norma, tale tempo di lavoro poteva considerarsi talora anche sufficiente o, comunque utile, in comuni con dotazioni organiche che cominciano ad essere composte da alcune decine, l'innesto di uno o pochi lavoratori a 12 ore non è altro se non un fattore di ulteriore debolezza.

L'istituto porta con sé da sempre problematiche operative rilevanti.

Moltissimi sono convinti che esso operi in base ad una convenzione tra gli enti a cavallo dei quali il dipendente presta la propria attività.

Invece, lo scavalco si attiva solo con l'autorizzazione che l'ente di maggiori dimensioni rivolge al proprio dipendente di andare a svolgere le 12 ore presso l'ente di minori dimensioni.

C'è, poi, il problema della configurazione del rapporto di lavoro: l'ente che acquisisce in scavalco il dipendente costituisce con esso un rapporto di lavoro subordinato (non può essere una collaborazione, perché altrimenti non si innesca il rapporto organico) autonomo e diverso.

Lo ha chiarito di recente l'Aran con la nota 22/3/2023, n. 2635.

Procedure di stabilizzazione e inquadramento del dipendente

Non possono intendersi come conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, con il mantenimento delle condizioni in essere.

Si tratta, infatti, di ipotesi di stabilizzazione del rapporto precario, che dà luogo, a seguito di superamento della selezione concorsuale, ad una nuova assunzione, rispetto alla quale l'esistenza di un contratto a tempo determinato costituisce un mero presupposto.

Inoltre, l'inquadramento del personale da stabilizzare non può che avvenire nei livelli iniziali, atteso che la normativa non prevede la possibilità del riconoscimento della posizione giuridica maturata in posizione di lavoro a termine e che l'acquisizione di professionalità maturata nel rapporto di lavoro a tempo determinato dal personale beneficiario della stabilizzazione può consentire di derogare al principio costituzionale del concorso pubblico, ma non costituisce valido presupposto per la corresponsione di un trattamento superiore a quello previsto per il livello iniziale.

È quanto stabilito dal Consiglio di Giustizia Amministrativa per la Regione Siciliana, nella sentenza 5 giugno 2023 n. 406.

Adeguamento del limite del salario accessorio

Quesito:

Si chiede se, in merito all'adeguamento del limite del salario accessorio, ai sensi dell'art. 33, co. 2, D.L. 34/2019, per problematiche di bilancio, nella costituzione fondo 2023, l'Ente possa non stanziare le risorse a totale saturazione del limite, ma solo la parte di cui dispone attualmente.

Tali risorse possono essere allocate indistintamente nella parte stabile o nella parte variabile?

L'Amministrazione può decidere di non stanziare le risorse che eventualmente destinerebbe alle P.O, tenuto conto del rapporto tra fondo e fondo P.O?

Risposta

La questione, sebbene non precisamente normata dai principi contabili, è stata oggetto di attenta disamina da

parte della giurisprudenza contabile.

Ogni amministrazione, infatti, deve prevedere le risorse finanziarie necessarie nei limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale procedendo tempestivamente, all'inizio di ciascun esercizio finanziario, a costituire il fondo suddetto, il quale potrà essere erogato a seguito di apposita contrattazione con le organizzazioni sindacali.

È evidente, pertanto, che la mancanza di copertura impone di contenere il fondo anche al di sotto del limite di legge.

In tali casi, occorre ovviamente dare priorità alla copertura della parte stabile e delle posizioni organizzative, che rappresentano obbligazioni già perfezionate e consolidate a carico dell'ente.

Periodo di prova

Quesito

In riferimento ad un dipendente dell'Ente A, in qualità di agente di polizia locale, tenuto conto che tale dipendente ha vinto un concorso presso un altro comune (Ente B) sempre in polizia locale, si chiede se il dipendente deve effettuare nuovamente il periodo di prova, considerato che l'ha già superato presso l'Ente A.

Risposta

La disciplina in tema di periodo di prova è attualmente recata dall'art. 25 del CCNL 2022 in base al quale, i dipendenti possono essere esonerati dal periodo di prova nelle seguenti ipotesi:

- con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima Area e profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto;
- con il consenso degli stessi, i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017 e art. 52, comma 1 bis del D.lgs. 165/2001

In tali casi, qualora non venga previsto il periodo di prova, i dipendenti non possono godere della tutela della conservazione del posto, che è riservata al dipendente vincitore di concorso o comunque assunto a seguito di scorrimento di graduatoria presso altro ente o amministrazione "durante il periodo di prova".

Tuttavia – come evidenziato nel parere Aran CFL198 – il dipendente può sempre negare il consenso all'esonero del periodo di prova e svolgere regolarmente lo stesso, beneficiando conseguentemente del diritto alla conservazione del posto.

Autorizzazione per attività extraistituzionali e danno erariale

È stato condannato al risarcimento del danno erariale, pari alle somme percepite e non riversate al proprio ente, una dipendente a tempo pieno e titolare di posizione organizzativa di un comune che, per diversi anni, aveva svolto la medesima funzione anche per altro ente, in assenza di regolare autorizzazione, ai sensi dell'articolo 53 del Dlgs 165/2001.

La Corte dei conti Lombardia, con la sentenza n. 97/2023, ha accertato che non si perfeziona per nulla il procedimento autorizzatorio quando le richieste avanzate dall'ente utilizzatore siano state inviate alla posta personale dell'interessata e riscontrate positivamente dalla stessa (ancorché i documenti fossero stati regolarmente protocollati).

La condotta risulta anche posta in essere in palese conflitto di interessi, con violazione dell'articolo 6-bis della legge 241/1990, in quanto la dipendente non poteva trattare, in nessuna delle sue fasi, ancorché endoprocedimentali, la pratica della autorizzazione all'incarico ex articolo 53 del Dlgs 165/2001 che la riguardava direttamente in quanto beneficiaria.

Nemmeno può ritenersi applicabile il comma 10 del precitato art. 53 ovvero l'accordo tacito tra amministrazioni pubbliche decorsi trenta giorni, in quanto la norma presuppone un avvio corretto del procedimento autorizzatorio, non presente nella fattispecie descritta.

Esclusione dal concorso se non viene allegato il documento di identità alla domanda di partecipazione

Il Tar Campania-Napoli, sezione VI, con la sentenza n. 3521/2023 ha affermato che se il bando di concorso prescrive, espressamente ed a pena di esclusione, l'onere di allegare alla domanda di partecipazione un valido documento d'identità del candidato, l'incompleta od erronea allegazione non può essere sopperita dall'inoltro della domanda a mezzo posta elettronica certificata (anche se consente una sicura identificazione del soggetto per mezzo dello strumento telematico), di conseguenza, è legittima l'esclusione dalla procedura.

Il Collegio rammenta che la ratio della previsione dell'onere di produrre, insieme all'istanza o alla dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, anche una copia del documento di identità, è strettamente legata alla necessità per l'amministrazione di identificare in modo certo il richiedente, visto che, nell'ottica della semplificazione amministrativa, ogni richiesta può ormai essere presentata anche non di persona ed il documento di identità diventa quindi l'unica modalità a tal fine idonea.

L'allegazione della copia fotostatica del documento del sottoscrittore della dichiarazione sostitutiva, prescritta dal comma 3 dell'articolo 38 del Dpr 445/2000, è adempimento inderogabile, atto a conferire legale autenticità alla sottoscrizione apposta in calce alla dichiarazione e giuridica esistenza ed efficacia all'auto-certificazione.



ASSEMBLEA UIL FPL del Mezzogiorno

- ✓ Rinnovare i Contratti dei Servizi Pubblici
- ✓ Più Risorse per la Sanità Pubblica
- ✓ Riordino delle Autonomie Locali
- ✓ Contratto Unico per il Terzo Settore

Bari, 7 luglio 2023 ore 10.00

The Nicolaus Hotel - Via Cardinale Agostino Ciasca, 27, 70124 BA

Apertura

Emanuele Ronzoni

Commissario Straordinario UIL Puglia

Presiede

Paola Bruno

Commissaria Straordinaria UIL FPL Puglia

Relazione

Domenico Proietti

Segretario Generale UIL FPL

Dibattito

Conclude

Pierpaolo Bombardieri

Segretario Generale UIL



TERZO MILLENNIO



**Diamo Voce
al Paese Reale!**

Smart working integrale nella Pa solo per i fragili e fino al 30 settembre

Slitta al 30 settembre l'obbligo per il datore di lavoro pubblico e privato, di assicurare il lavoro agile ai lavoratori fragili.

La conversione del Decreto Lavoro prolunga di altri tre mesi l'impegno a una tutela che va riconosciuta come diritto e non già come un criterio di precedenza nell'accesso alla formula del lavoro a distanza.

La norma genitrice del diritto allo smart working dei fragili è, da ultima, quella contenuta nella legge di Bilancio all'articolo 1, comma 306 (Legge 197/2022), ripresa nel suo termine di scadenza in prima battuta in conver-

sione del Decreto Milleproroghe e ora posticipata, nella sua vigenza, fino a fine settembre.

Le mosse del datore di lavoro pubblico si devono ripetere con identiche modalità rispetto al passato.

Va assicurato il lavoro agile ai lavoratori fragili anche oltre l'ostacolo della prevalenza del lavoro reso in presenza, limite che invece rimane valido per tutte le altre categorie di lavoratori pubblici.

Nessuno sconto sull'accordo individuale che al pari di prima, deve essere sottoscritto e deve regolare la modalità con la quale la prestazione lavorativa è resa a distanza.

Anche la definizione del lavoratore fragile rimane quella enunciata nella legge di bilancio.

Sono lavoratori fragili i dipendenti affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della Salute 4 febbraio 2022, condizioni e patologie che sono certificate dal medico di medicina generale del lavoratore.

Il diritto al lavoro agile integrale si realizza ovviamente a condizione che l'attività cui è adibito il lavoratore fragile si presti a essere resa a distanza, dove questo



non accade va tentata la strada della diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento e dove ancora questo non bastasse, l'assenza del lavoratore confluisce nel comparto dove giustificata da un certificato medico telematico.

Sono infine replicate le differenze tra privato e pubblico in tema di diritto al lavoro agile per i genitori con i figli under 14.

Slitta infatti al 31 dicembre, ma solo per i lavoratori del settore privato, il diritto al lavoro agile anche senza accordo individuale (articolo 90 del decreto rilancio).

Pari tutela non può essere fatta valere dai genitori lavoratori pubblici ai quali la legge 81/2017 e il contratto collettivo, riconoscono soltanto una facilitazione nell'accesso alla formula del lavoro a distanza, facilitazione che non risulta essere altrettanto protettiva quanto il diritto espressamente enucleato per i lavoratori del settore privato, genitori di figli under 14.

concorso territoriale nella L. 74/2023

Il dl 44/2023 sulla p.a. convertito in legge n. 74/2'23 introduce un art. 5-bis, ai sensi del quale “In attuazione dell’articolo 117 della Costituzione, i regolamenti degli enti di cui al comma 5, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all’articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono individuare requisiti ulteriori rispetto a quelli stabiliti per l’accesso al pubblico impiego dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al fine di rispondere ad esigenze di specificità territoriale”.

Il dlgs 150/2009 inserì nell’art. 35 del dlgs 165/2001 il comma 5-ter, ai sensi del quale “. Il principio della parità di condizioni per l’accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all’assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato”.

La differenza sostanziale con il dl appena convertito consiste nella circostanza che la “territorialità” come elemento selettivo sarà disciplinata non direttamente col bando, ma mediante i regolamenti degli enti locali, da adottare previa l’inusitata intesa con la Conferenza unificata.

La “specificità territoriale” potrà essere elemento tale da richiedere requisiti “ulteriori”, anche se non si capisce quali possano essere.

La residenza non può considerarsi “requisito” soggettivo, essendo semplicemente una situazione comunque modificabile liberamente .

Corte dei Conti Liguria - deliberazione n. 61/2023/PAR welfare integrativo – limite trattamento accessorio

Alla richiesta di parere volta a chiarire “se sia lecito destinare somme per il welfare integrativo di cui all’art. 82 CCNL 16/11/22 prevedendo, in sede di contrattazione decentrata integrativa, la concessione ai dipendenti dell’Ente di benefici di natura assistenziale e sociale attraverso l’adesione a una cooperativa mutualistica, anche oltre il limite del trattamento accessorio di cui all’art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017(…)” la Corte dei Conti ha ritenuto che anche con il nuovo CCNL le somme per il welfare integrativo vanno escluse dal tetto del salario.

La Sezione di controllo ligure ha deliberato che le spe-

se del personale finalizzate al welfare integrativo non siano assoggettate al limite del trattamento accessorio del personale, bensì alla disciplina e ai limiti specifici, anche finanziari, previsti dall’art. 82 CCNL del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, escludendo del perimetro di applicazione dell’art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017 quelle erogazioni che sono prive di finalità retributiva e che assolvono a una funzione meramente contributivo-previdenziale.

PARERI ARAN



1-parere CFL217: Sistema di classificazione personale ex cat.A

Domanda:

Con l'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale (1° aprile 2023) il personale della ex cat A si vedrà attribuito un nuovo stipendio di area più elevato rispetto allo stipendio tabellare rivalutato corrispondente all'ex Area A1.

Tenuto conto di quanto sopra, si chiede come dovrà essere calcolato l'importo del differenziale stipendiale iniziale attribuito al personale di tale Area.

Esempio: una ex cat. A4 conserverà a titolo di differenziale stipendiale iniziale un importo pari a A4-A2 o A4-A1?

Risposta

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

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

Esempi:

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

differenziale stipendiale iniziale ed a valere sul Fondo risorse decentrate - tutto quanto già maturato a titolo di progressione economica (ovvero la differenza A2-A1);

- al personale in posizione economica A4, oltre al nuovo stipendio unico di Area, sarà attribuito - a titolo di differenziale stipendiale iniziale ed a valere sul Fondo risorse decentrate - tutto quanto già maturato a titolo di progressione economica (ovvero la differenza A4-A1);

2-parere CFC115a: conservazione del posto di lavoro

Domanda:

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro nel caso di vincita di concorso pubblico viene riconosciuto al dipendente anche se quest'ultimo risulta vincitore in un'Amministrazione non appartenente a nessun comparto o area di contrattazione?

Risposta:

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro è stabilito nell'art. 19, commi 10 e 11, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022(art. 25 co.10 CCNL F.L.) ed è riconosciuto, com'è noto, ai lavoratori a tempo indeterminato che hanno superato il periodo di prova assunti nelle Amministrazioni rientranti nell'ambito applicativo del comparto delle Funzioni Centrali ai sensi dell'art. 1, comma 5 del CCNL citato. È dunque un diritto soggettivo che spetta ai lavoratori di queste Amministrazioni, le quali lo riconoscono "per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'Amministrazione di destinazione".

Si può desumere che il diritto alla conservazione del posto di lavoro è riconosciuto soltanto nei casi di vincita di concorso pubblico presso le Amministrazioni - anche di diverso comparto - rientranti nell'ambito applicativo del diritto del lavoro pubblico contrattualizzato, così come delineato ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

Risultano, pertanto, escluse tutte quelle Amministrazioni i cui rapporti di lavoro sono retti dal diritto pubblico.

3-parere CQRS180: Titolarità dei permessi

per le riunioni

Domanda:

La titolarità dei permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 del CCNQ del 4 dicembre 2017, è in capo all'organizzazione sindacale rappresentativa o anche ad una delle federazioni costituenti la stessa pur non rappresentativa?

Risposta:

La titolarità dei permessi ex art. 13 del CCNQ del 4 dicembre 2017, come modificato e integrato dal CCNQ del 19 novembre 2019, è in capo alle associazioni sindacali rappresentative (organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto di riferimento e confederazioni di cui alla tavola 1 allegata al CCNQ 19/11/2019) per consentire ai dirigenti sindacali indicati all'art. 3, comma 1, lettere e), f) e g), del CCNQ del 4 dicembre 2017 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali di cui i dirigenti stessi fanno parte.

4-parere CQRS181: Permessi per le riunioni di organismi direttivi

Domanda:

Quali sono i dirigenti sindacali che possono fruire dei permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari?

Risposta:

I dirigenti ammessi all'utilizzo dei permessi ex art. 13 CCNQ 4 dicembre 2017 sono:

- i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa (art. 3, comma 1, lett e);
- i componenti degli organismi direttivi delle confederazioni rappresentative ai sensi dell'art. 43 comma 2 del d.lgs. 165/2001, non collocati in distacco o aspettativa (art. 3, comma 1, lett f);
- i componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative collocati in distacco o aspettativa (art. 3, comma 1, lett g).

5-parere CQRS182: quota permessi ex art.13 CCNQ assegnati al sindacato

Domanda:

La quota dei permessi ex art. 13 CCNQ del 4 dicembre 2017 assegnata alle organizzazioni sindacali in quali ambiti può essere utilizzata?

Risposta:

I citati permessi possono essere utilizzati dalle organizzazioni sindacali rappresentative solo nei singoli ambiti ove i permessi sono stati assegnati (tavole dalla n. 10 alla n. 14 e dalla n. 25 alla n. 29 del CCNQ del 19 novembre 2019).

6-parere CQRS183: quota permessi ex art.13 CCNQ assegnati alle Confederazioni

Domanda:

La quota dei permessi ex art. 13 CCNQ del 4 dicembre 2017 assegnata alle Confederazioni dove può essere utilizzata?

Risposta:

La quota assegnata alle Confederazioni non ha un comparto/area predefinito, per cui queste ultime possono utilizzarla in qualsiasi comparto/area in favore di propri dirigenti sindacali in possesso dei requisiti previsti al comma 1, del richiamato art. 13. Va, inoltre, ricordato che l'art. 16 del CCNQ in parola contiene alcune clausole di flessibilità.

Tra queste, appunto, quella contenuta al comma 4 che consente alle confederazioni rappresentative di poter far utilizzare i permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari alle proprie organizzazioni di categoria anche nei comparti e aree ove queste non siano rappresentative.

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

7-parere CQRS184: quota permessi assegnati alle OO.SS.-verifiche

Domanda:

Quali sono le verifiche che l'amministrazione deve effettuare prima della concessione di un permesso per la partecipazione ad una riunione di organismi direttivi statutari?

Risposta:

L'amministrazione per poter concedere il permesso dovrà verificare:

- che la confederazione o l'organizzazione sindacale richiedente ne abbia titolo;
- che, ai sensi dell'art. 22 del CCNQ del 4 dicembre 2017, vi siano ancora ore disponibili nel monte ore permessi ex art. 13 della confederazione od organizzazione sindacale richiedente;
- che il dipendente per il quale il permesso è richiesto sia componente dell'organismo direttivo statutario per il quale se ne richiede la partecipazione, tenuto conto che l'art. 13, comma 2 del CCNQ del 4 dicembre 2017 prevede che "Le associazioni sindacali rappresentative comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo ai permessi".



Artigiani – Occupazione suolo pubblico per somministrazione non assistita

La L. R. 7/2020, con l'art. 159 ha aggiunto l'art. 16 bis alla Legge regionale 14 ottobre 2015, n. 11.

Tale legge, ad oggetto "Misure urgenti per semplificare, razionalizzare e rendere più efficiente l'apparato amministrativo, migliorare i servizi ai cittadini e favorire l'attività di impresa. Legge annuale di semplificazione 2015", al capo II aveva modificato profondamente la legge regionale n. 11/1987, in materia di artigianato, disponendo la soppressione dell'Albo delle imprese artigiane con attribuzione delle relative competenze alla Camera di commercio, Sezione speciale del registro delle imprese (art. 16), nonché alla individuazione di "Norme per la qualificazione, la tutela e lo sviluppo dell'impresa artigiana" (art. 17) e, infine, alla "Soppressione delle Commissioni provinciali e regionale per l'artigianato ed abrogazione della precedente legge regionale 11/87" (art. 18), dimenticando, però, di individuare le sanzioni per l'esercizio abusivo dell'attività artigianale in Campania.

Solo successivamente, con L. R. 22/2016, furono previste le nuove sanzioni, introducendo nell'art. 16 i commi 7 bis e 7 ter.

Il citato art. 16 bis, introdotto nella legge 11/2015 con il predetto art. 159, ha operato nuova, radicale modifica della normativa sull'artigianato; è stata, infatti, consen-

tita agli artigiani alimentaristi la possibilità di effettuare la somministrazione non assistita dei loro prodotti, alla stregua degli esercizi commerciali del settore alimentare. In particolare, tale art. 16 bis avente ad oggetto "Vendita di prodotti alimentari di propria produzione" ha stabilito che "L'impresa artigiana può effettuare la somministrazione nei locali di produzione e in quelli ad essi adiacenti, utilizzando gli arredi dell'azienda medesima, quale attività strumentale e accessoria alla produzione con esclusione del servizio di somministrazione assistita e nel rispetto delle vigenti norme igienico-sanitarie."

Da quanto disposto è chiaro che il legislatore regionale ha voluto riconoscere agli artigiani la possibilità di effettuare la somministrazione non assistita al pari degli operatori commerciali abilitati alla vendita di prodotti alimentari. Unica restrizione posta da detta normativa è data dalla limitazione della somministrazione nei soli locali di produzione ed in quelli adiacenti ad essi.

E' del tutto evidente che i citati "locali adiacenti" sono riferiti a parti di fabbricato chiuse e di proprietà privata; di contro l'occupazione di suolo è riferita ad "aree pubbliche" esterne ai "locali privati"

Si è, pertanto, dell'avviso che non possa essere consentita la somministrazione in aree pubbliche esterne all'esercizio artigianale, ma solo nei luoghi in cui si producono e si vendono i prodotti dell'azienda artigiana.

Di conseguenza, possiamo concludere che non potrà essere rilasciata autorizzazione per occupazione di suolo pubblico con tavoli, sedie o altre suppellettili per il consumo sul posto, con somministrazione non assistita, dei prodotti artigianali.

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

100%
protetto
100%
assicurato

NEW

Polizza Infortuni UNIPOL SAI comprensiva di:

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



Scarica il certificato assicurativo 2023!

UnipolSai
ASSICURAZIONI

Aon
Improve Results

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



DECRETO-LEGGE 13 giugno 2023, n. 69 – modifiche al Codice della Strada

Publicato sulla GU Serie Generale n.136 del 13-06-2023 è entrato in vigore il 14/06/2023

Art. 9 Misure in materia di circolazione stradale finalizzate al miglioramento della qualità dell'aria.

A) all'articolo 6 del C.d.S. dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

«**1-bis:** Nei casi in cui risulti necessario limitare le emissioni derivanti dal traffico veicolare in relazione ai livelli delle sostanze inquinanti nell'aria, le regioni,

stradale provvede a rendere noti all'utenza i provvedimenti adottati ai sensi del comma 1-bis in conformità a quanto previsto dall'articolo 5, comma 3, e con le modalità di cui al comma 5.

1-quater: Il controllo della velocità nelle aree individuate ai sensi del comma 1-bis può essere effettuato ai sensi dell'articolo 201, comma 1-bis, lettera f). 1-quinquies.

Chiunque non osserva i limiti di velocità stabiliti con i provvedimenti di cui al comma 1-bis e' soggetto alle



nell'ambito delle rispettive competenze, sentiti il prefetto o i prefetti competenti per territorio limitatamente agli aspetti di sicurezza della circolazione stradale, gli enti proprietari o gestori dell'infrastruttura stradale, possono disporre riduzioni della velocità di circolazione dei veicoli, anche a carattere permanente, sulle strade extraurbane di cui all'articolo 2, comma 2, lettere A e B, limitatamente ai tratti stradali che attraversano centri abitati ovvero che sono ubicati in prossimità degli stessi.

1-ter: L'ente proprietario o gestore dell'infrastruttura

sanzioni di cui all'articolo 142.»;

b) all'articolo 7, dopo il comma 9-bis, e' inserito il seguente:

9-ter. I comuni possono stabilire, all'interno di una determinata zona a traffico limitato, diversi tempi massimi di permanenza, tra l'ingresso e l'uscita, anche differenziati per categoria di veicoli o di utenti..

Art. 24 Attuazione della direttiva (UE) 2022/738 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 aprile 2022:

Modifica la direttiva 2006/1/CE relativa all'utilizzazione di veicoli noleggiati senza conducente per il trasporto di merci su strada

C). All'articolo 84 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, sono apportate le seguenti modificazioni:

1) il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. E' ammessa, nell'ambito del trasporto di merci su strada per conto di terzi, l'utilizzazione di autocarri, trattori, rimorchi e semirimorchi, autotreni e autoarticolati locati senza conducente, dei quali risulti locataria un'impresa stabilita in uno Stato membro dell'Unione europea, a condizione che i suddetti veicoli risultino immatricolati o messi in circolazione conformemente alla legislazione di qualsiasi Stato membro.»;

2) il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. L'impresa italiana iscritta all'albo degli autotrasportatori di cose per conto terzi, in conformità a quanto disposto dalla legge 6 giugno 1974, n. 298, e, se del caso, al Registro elettronico nazionale delle imprese che esercitano la professione di trasportatore su strada di cui all'articolo 16 del regolamento (CE) n. 1071/2009 può utilizzare autocarri, rimorchi e semirimorchi, autotreni ed autoarticolati, acquisiti in disponibilità mediante contratto di locazione ed in proprietà di impresa avente sede in uno Stato membro dell'Unione europea.»;

3) al comma 4, lettera a), dopo le parole: «ed i veicoli destinati al trasporto di cose» sono inserite le seguenti: «per conto proprio»;

4) il comma 5 e' sostituito dal seguente: «5. Per i veicoli adibiti a locazione senza conducente la carta di circolazione e' rilasciata sulla base della denuncia di inizio attività di cui all'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 19 dicembre 2001, n. 481.»;

5) il comma 6 e' sostituito dal seguente: «6. Il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, con decreto adottato di concerto con il Ministro dell'interno, può stabilire eventuali ulteriori criteri limitativi, nonchè le modalità per il rilascio della carta di circolazione e per l'utilizzo dei veicoli di cui ai commi 2 e 3.».

2. L'utilizzazione di veicoli in locazione senza conducente di cui all'articolo 84, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e' consentita a condizione che:

a) il contratto di locazione preveda unicamente la messa a disposizione del veicolo senza conducente e non sia

abbinato ad un contratto di servizio concluso con la stessa impresa e riguardante il personale di guida o di accompagnamento;

b) il veicolo locato sia esclusivamente a disposizione dell'impresa che lo utilizza, per la durata del contratto di locazione;

c) il veicolo locato sia guidato dal personale proprio dell'impresa che lo utilizza.

3. Al fine del rispetto delle condizioni di cui al comma 2, è necessario il possesso, a bordo del veicolo oggetto del contratto di locazione, della seguente documentazione in formato cartaceo o elettronico:

a) contratto di locazione o estratto autentificato del medesimo contratto;

b) qualora non sia il conducente a locare il veicolo, contratto di lavoro del conducente o estratto autentificato del medesimo contratto.

4. I documenti di cui al comma 3, lettere a) e b), possono eventualmente essere sostituiti da un documento equivalente rilasciato dalle autorità competenti dello Stato membro.

5. Il Centro elaborazione dati del Dipartimento per la mobilità sostenibile del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti iscrive il numero della targa di immatricolazione di un veicolo locato utilizzato da un'impresa che effettua trasporti di merci su strada per conto terzi, stabilita in Italia, nel registro elettronico nazionale in conformità all'articolo 16 del regolamento (CE) n. 1071/2009.

6. Ai fini di cui all'articolo 3-bis, paragrafo 2, della direttiva 2006/1/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 gennaio 2006, presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, la Direzione generale per la sicurezza stradale e l'autotrasporto del Dipartimento per la mobilità sostenibile e' individuata quale punto di contatto nazionale.

7. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, e' abrogato il decreto del Ministro per il coordinamento delle politiche comunitarie 14 dicembre 1987, n. 601. 8.

Domanda di occupazione temporanea del suolo pubblico

Quesito

E' pervenuta domanda di occupazione temporanea del suolo pubblico per iniziativa promozionale con la somministrazione di alimenti e bevande.

E' stata trasmessa la pratica agli enti competenti, al momento nulla è pervenuto allo scrivente, né tantomeno integrazione documentale da trasmettere all'Associazione, carente di alcuni requisiti.

In assenza di pareri si emette il Provvedimento finale positivo per silenzio assenso?

Qualora pervenga allo scrivente nota dall'Ufficio comunale competente d'integrazione documentale, nell'imminenza dell'evento, l'Associazione potrebbe aver problemi a trasmettere quanto richiesto e si è costretti a fare il diniego?

Risposta

La concessione del suolo pubblico è un provvedimento discrezionale dell'Amministrazione comunale, che deve valutare l'opportunità di concederla.

Si fa presente che le disposizioni di semplificazione di cui all'Articolo 9-ter, comma 5, del D.L. 28-10-2020 n. 137 sono state prorogate dal Decreto Legge 29/12/2022, n. 198, convertito con Legge 24/02/2023, n. 14, fino al 31/12/2023.

Pertanto, fino alla suddetta data, non necessita il rilascio

dell'autorizzazione paesaggistica.

Nel quesito non è specificato quali pareri siano stati richiesti e non risulta chiaro se sia stata inviata all'interessato una richiesta di integrazione documentale e quale sia la documentazione mancante.

Si ritiene che se la domanda di occupazione suolo pubblico pervenuta al SUAP è priva di dati e/o elementi fondamentali, quali ad es. l'esatta superficie oggetto dell'occupazione o la planimetria dell'area da occupare dovrebbe essere inviata all'interessato, rispettando il termine per la conclusione del procedimento (comunemente è di 30 giorni), una comunicazione di irregolarità/incompletezza, assegnando un termine per la regolarizzazione in mancanza della quale la domanda dovrebbe essere archiviata. Si deve ritenere che l'invio della suddetta comunicazione di irregolarità interrompe il termine per la conclusione del procedimento, che riprende a decorrere per intero dalla data di avvenuta regolarizzazione.

Si precisa infine che la giurisprudenza del Consiglio di Stato (Sez. V, 7 giugno 2022, n. 4660) si è pronunciata nel senso della non applicabilità dell'istituto del silenzio/assenso alle concessioni per l'occupazione del suolo pubblico, le quali, pertanto, richiedono un provvedimento espresso.

Per la riforma della legge sulla Polizia Locale si coinvolgano le parti sociali"

Accogliamo con favore la notizia della riunione del gruppo di studio, istituito presso il Viminale, ai fini della predisposizione di un disegno di legge delega per la riforma dell'ormai obsoleta legge quadro 65/86 sulla Polizia Locale.

Il coinvolgimento diretto del Viminale, con la presidenza del Ministro dell'interno, Matteo Piantedosi, e la presenza dei sottosegretari Wanda Ferro e Nicola Molteni, del capo della Polizia, Vittorio Pisani, del capo del dipartimento per gli affari interni e territoriali, Claudio Sgaraglia, nonché di Anci e Upi in rappresentanza delle amministrazioni locali, danno il segnale della volontà politica di pervenire concretamente, in questa legislatura, alla riforma del quadro ordinamentale della Polizia Locale.

Auspichiamo che il lavoro del gruppo di studio possa essere oggetto di uno specifico confronto con le Organizzazioni sindacali rappresentative del settore.

Da tempo, la nostra Organizzazione è sempre parte attiva e propositiva nell'individuazione di nuove misure volte a ridefinire lo status giuridico delle lavoratrici e dei lavoratori della Polizia Locale.

In questo quadro, diventerà fondamentale valorizzare la professionalità degli operatori, migliorandone finalmente le tutele e le condizioni di lavoro, mettendo a sistema le esperienze maturate sui territori in termini di politiche per la sicurezza. Roma, 7 giugno 2023 La Segreteria Nazionale Uil Fpl

Il Comune che fa “movida selvaggia” deve pagare i danni

Lo ha stabilito una recente Sentenza della Cassazione, la numero 14209/2023: se il Comune non riesce a limitare l'inquinamento acustico causato dalla “movida selvaggia” deve risarcirne i danni ai cittadini.

Gli schiamazzi notturni rappresentano, da sempre, un motivo molto solido per aprire contenziosi di diversa natura.

Ad esempio, per quanto riguarda i rumori condominiali, la giurisprudenza ha stabilito che le immissioni acustiche, che superano di 3 decibel i rumori di fondo, possono essere vietate.

In alcuni casi, ad esempio, questi rumori possono essere oggetto della nostra quotidianità, come l'abbaiare reiterato del cane del vicino in condominio (ma a determinate condizioni).

Nel caso che esaminiamo oggi, invece, il tema dei rumori molesti si applica alla cosiddetta “movida”: ecco quali sono le conclusioni emerse da una recente pronuncia della Cassazione.

Inizialmente la Corte territoriale aveva stabilito che il Comune non era responsabile degli schiamazzi notturni, in base al fatto che non esistevano norme specifiche che imponessero all'ente un intervento diretto, oltre l'obbligo di garantire la quiete pubblica.

Ma a rovesciare questo giudizio sono stati i giudici della Cassazione.

Il Comune che fa “movida selvaggia” deve pagare i danni

In sintesi, secondo quanto indicato testualmente nella Sentenza:

“la tutela del privato che lamenta una lesione del diritto alla salute (costituzionalmente garantito) è incomprimibile nel suo nucleo essenziale sulla base dell'articolo 32 della Costituzione, ma anche del diritto alla vita familia-



re e della stessa proprietà, che rimane diritto soggettivo pieno sino a quando non venga inciso da un provvedimento che ne determini l'affievolimento, cagionata dalle immissioni (nella specie, acustiche) intollerabili, provenienti da area pubblica (nella specie, da una strada della quale la Pubblica Amministrazione è proprietaria).”

In parole povere il Comune, che detiene la proprietà del demanio pubblico (in questo caso la strada dove si teneva la movida notturna) è direttamente responsabile dell'inquinamento acustico causato dai locali notturni e dalla loro clientela.

E pertanto tocca al Comune esercitare la tutela del diritto alla salute del cittadino: pertanto deve osservare rigidamente le regole tecniche previste in materia e i canoni di “diligenza e prudenza nella gestione dei propri beni”.

In caso di inottemperanza a queste regole scatta la sanzione e, pertanto, può essere condannata sia al risarcimento del danno patito dal privato e obbligata a riportare le immissioni nocive al di sotto della soglia di tollerabilità.

Vendita diretta prodotti agricoli

Quesito

Il titolare di un'azienda agricola, autorizzata di recente come azienda enoturistica, chiede di poter effettuare degustazione in calice dei vini di propria produzione, finalizzata soltanto alla vendita dei prodotti, all'interno del cortile della propria abitazione (anche sede legale della società), ubicata nel centro abitato (mentre l'azienda agricola si trova al di fuori del centro abitato). Alla luce dell'art.30 bis del Decreto del Fare (Decreto Legge, 21/06/2013 n° 69) è ammissibile la vendita dei prodotti agricoli o loro derivati in altra sede rispetto all'azienda quale può essere l'abitazione in centro indicata dal richiedente? Nella sede in centro, è ammessa solo la vendita o è ammissibile anche una degustazione dei prodotti in calice come ci è stato già richiesto?

Risposta

Il comma 4 dell'Articolo 4 del Decreto Legislativo 18/05/2001, n. 228, comma che peraltro non è stato oggetto di modifica da parte dell'Articolo 30-bis

del Decreto Legge 21/06/2013, n. 69, prevede che “Qualora si intenda esercitare la vendita al dettaglio non in forma itinerante su aree pubbliche o in locali aperti al pubblico, la comunicazione è indirizzata al sindaco del comune in cui si intende esercitare la vendita...”.

Dalla suddetta disposizione ne discende che per la vendita diretta dei prodotti agricoli svolta non nell'ambito dell'azienda agricola (cortile dell'abitazione del titolare, sede legale della società) è necessario presentare apposita comunicazione di inizio attività al Sindaco del comune in cui si intende esercitare la vendita.

Nella fattispecie indicata nel quesito si ritiene che possa essere ammessa, oltre alla vendita, la contestuale degustazione dei prodotti aziendali in calice, purché esclusivamente finalizzata alla vendita e non configurabile come attività di somministrazione.



I gruppi comunali: equilibrio tra volontariato organizzato e amministrazione

Il 3 marzo scorso è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Direttiva su “L’approvazione di uno schema tipo contenente gli elementi fondamentali per la costituzione di gruppi comunali di volontariato di protezione civile”. Vista l’importanza delle indicazioni e l’impatto sul volontariato territoriale, è stato organizzato un incontro di approfondimento e confronto che si è svolto presso la sede del Dipartimento della Protezione Civile nella mattinata del 1° giugno.

Obiettivo principale della giornata è stato chiarire i presupposti per la costituzione di un gruppo comunale di protezione civile, nel rispetto delle peculiarità territoriali, e gli indirizzi per garantire e assicurare un’adeguata e appropriata risposta del volontariato organizzato di protezione civile alle attività e agli eventi di protezione civile.

I lavori sono stati aperti dal Capo del Dipartimento Fabrizio Curcio con queste parole “La giornata di confronto si colloca in un momento significativo per il Sistema di Protezione Civile.

Abbiamo voluto mantenere questo appuntamento nonostante l’impegno in Emilia-Romagna. Il Sistema ha fatto e sta facendo uno sforzo straordinario nell’affrontare questo evento e il volontariato ha fornito, come sempre, un importante contributo”.

Nel corso della mattinata è emerso come la Direttiva possa favorire l’armonizzazione delle diverse realtà territoriali offrendo ai territori che non hanno ancora costituito un gruppo comunale uno schema a cui ispirarsi e fornendo nuovi spunti ai Comuni nei quali i gruppi comunali sono già operativi.



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.**

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 immovibili pari a € 110,00;
- **Indennità** forfettaria di immobilizzazioni con mezzi amovibili pari a € 90,00;
- **Assegno** Funerario a seguito di infortunio professionale € 2000,00.

100% protetto
100% assicurato

Scarica il certificato assicurativo 2023!

Per informazioni e per scaricare il tuo certificato:
www.uiltpl.it (sezione assicurazione)
 Tel. 06 865087 - assicurazioni@uiltpl.it



Circoli Privati

Il circolo privato non necessita di alcuna autorizzazione per la sua apertura.

La normativa (D.P.R. 04 Aprile 2001, nr. 235) stabilisce che, per costituire un circolo, è sufficiente che poche persone si riuniscano e definiscano:

a) uno statuto liberamente predisposto; b) un fine sociale lecito; c) l'ambito di intervento (culturale, sociale, di aiuto, ecc.); d) le cariche sociali; e) le modalità di accesso alla qualità di socio; f) le quote annuali sociali, il patrimonio necessario al suo funzionamento, la durata, la sede sociale.

Non è necessaria: a) la presenza del notaio; b) la forma pubblica e la conseguente registrazione dell'atto costitutivo; c) la comunicazione all'autorità di pubblica sicurezza.

Deve avvenire, all'atto della costituzione, la nomina di un primo consiglio direttivo provvisorio.

L'organigramma è composto da: Presidente, che è il legale rappresentante del circolo; Consiglio, che elegge il presidente ed applica il programma; Assemblea, che è costituita da tutti i soci del circolo.

I circoli privati godono di agevolazioni fiscali, amministrative e contabili.

Il circolo può essere riconosciuto da un ente o da un'organizzazione nazionale accreditata dal Ministero dell'Interno (cosiddetto "affiliato", articolo 2 del d.p.r. 235/2001; - affiliazione ad esempio ad ARCI, ACLI, ecc... -) oppure essere autonomo (art. 3 d.p.r. 235/2001).

I circoli non sono soggetti alla disciplina degli orari nei locali in cui intendono svolgere l'attività sociale.

L'attività di somministrazione di alimenti e bevande invece deve essere autorizzata e deve essere diretta esclusivamente ai soci dello stesso circolo o di altro circolo facente parte della stessa organizzazione nazionale e locale

I circoli riconosciuti da un ente od organizzazione nazionale accreditata dal Ministero dell'Interno per avviare l'attività di somministrazione di alimenti e bevande depositano presso lo Sportello Unico Attività Produttive del Comune competente per territorio una SCIA da parte del presidente del circolo.

I circoli cosiddetti "autonomi", invece, devono chiedere l'autorizzazione amministrativa per la somministrazione di alimenti e bevande al Comune competente per

territorio.

Qualora l'attività di somministrazione non sia esercitata direttamente dal presidente, dovranno essere nominati uno o più rappresentanti che, previa accettazione, agiranno in nome e per conto del presidente stesso.

L'attività di somministrazione può essere affidata a terzi (questi devono essere iscritti al Registro Esercenti Commercio).

Il presidente del circolo nella SCIA deve dichiarare: 1) l'ente o l'organizzazione nazionale con finalità assistenziali al quale aderisce; 2) l'ubicazione e la superficie dei locali adibiti alla somministrazione; 3) che il locale è conforme alle norme e prescrizioni in materia edilizia, igienico sanitaria e sorvegliabilità.

Deve, infine, allegare copia dell'atto costitutivo o dello statuto del circolo.

Per i circoli affiliati, tale affiliazione deve essere mantenuta durante tutta la gestione, poiché la perdita della stessa determina la revoca dell'autorizzazione alla somministrazione riservata ai soci.

Il d.l. n. 5 del 9/2/2012, convertito dalla legge n. 35 del 4/4/2012 ha abrogato il secondo comma dell'art. 86 del tulps.

Tale abrogazione ha comportato, quindi, l'annullamento della licenza di polizia, ed anche i conseguenti controlli dell'autorità di pubblica sicurezza.

L'art. 2 bis del d.l. 79 del 20/6/2012 convertito dalla legge n. 131 del 7/8/2012, ha previsto per i circoli privati la necessità di una comunicazione al Questore dell'avvio dell'attività di somministrazione di alimenti e bevande ed ha previsto il potere di accesso agli ufficiali ed agenti di pubblica sicurezza, analogo a quello che gli stessi hanno nei confronti dei pubblici esercizi.

In base ad una recente circolare della Prefettura di Modena, la comunicazione al Questore deve essere fatta dal Suap che riceve la scia/richiesta di autorizzazione.

I locali dei circoli privati in cui si somministrano alimenti o bevande devono essere ubicati all'interno della struttura adibita a sede del circolo e non devono avere accesso diretto da strade, piazze o altri luoghi pubblici. Tutti i circoli privati all'esterno della struttura non possono installare insegne, targhe o altre indicazioni che pubblicizzino in qualsiasi forma le attività di somministrazione esercitate all'interno.

Il possesso dei criteri di sorvegliabilità deve essere dichiarato al momento della presentazione della scia/ domanda di autorizzazione: se da un controllo successivo si evince la perdita di tali requisiti, il Sindaco può disporre la chiusura del locale.

L'effettuazione di spettacoli o di intrattenimenti destinati esclusivamente ai soci del circolo non necessita di alcuna autorizzazione amministrativa.

Nel momento in cui vengano previste le modalità previste dall'art. 118 del Regolamento di esecuzione del TULPS ed in particolare: a) accesso e partecipazione agli spettacoli anche di non soci; b) accesso e partecipazione agli spettacoli anche di semplici invitati; c) circostanze che escludano comunque il carattere privato della rappresentazione o del trattenimento lo svolgimento dell'attività di spettacolo e trattenimento è subordinata al rilascio di autorizzazione comunale ex art. 68/69 TULPS, che comporta l'osservanza delle norme di prevenzione incendi ed agibilità dei locali ex art. 80 TULPS se il locale ha capienza superiore a 100 persone.

Nel caso di piccoli trattenimenti (musica riprodotta, karaoke...) è richiesta l'autorizzazione prevista dall'art. 69 TULPS.

Nel caso di spettacoli più complessi, ove vi sia ad esempio il ballo, è necessaria l'autorizzazione prevista dall'art. 68 TULPS.

Ai clienti non soci che sono ammessi alla visione dello spettacolo, non è possibile effettuare la somministrazione di alimenti e bevande.

La Corte di Cassazione ha enucleato parametri concreti sulla scorta dei quali devono ritenersi assoggettabili al regime autorizzatorio contemplato dall'art. 68/69 T.U.L.P.S. i locali che, ancorché asseriti come privati, presentino almeno una delle seguenti caratteristiche: - pagamento del biglietto d'ingresso effettuato volta per volta anche da non soci o rilascio, senza alcuna formalità particolare, di tessere associative a chiunque acquisti il biglietto stesso; - pubblicità degli spettacoli o dei trattenimenti a mezzo di giornali, manifesti, ecc., destinata alla generalità dei cittadini; - struttura del locale dove si svolge l'attività, dalla quale si evinca l'esistenza di caratteristiche proprie dello svolgimento di un'attività di natura palesemente imprenditoriale; - elevato numero di persone che accedono al circolo.

Per quanto attiene alla pubblicità degli spettacoli mediante messaggi o strumenti diretti ad un pubblico indiscriminato è intervenuto l'art. 31 della legge 383/2000, che ha previsto che i circoli che abbiano i requisiti per essere inseriti negli elenchi delle associa-

zioni di promozione sociale possano fare questo tipo di pubblicità purché inseriscano la frase "pubblicità riservata ai soci del circolo".

Nei locali destinati alla somministrazione di alimenti e bevande devono essere osservate le seguenti prescrizioni: a) il listino prezzi ed i documenti autorizzativi devono essere esposti in luogo visibile; violazione art. 180, c. 1, del r.d. n. 635/40 regolamento d'esecuzione TULPS e art. 221 bis, c. 2, del r.d. 773/31 TULPS, sanzione 308,00 proventi e ricorso al Sindaco); b) il cartello recante il divieto di fumo deve essere esposto; c) chi somministra e manipola gli alimenti e le bevande deve essere provvisto di attestati di formazione sanitaria.

La legge non prevede l'obbligo di possedere alcun attestato di formazione sanitaria per le attività classificate a rischio igienico nullo (livello 0), cioè camerieri, lavapiatti, trasportatori, magazzinieri ecc...

Prevede invece l'obbligo di possedere l'attestato di formazione valido per anni 4 per le attività considerate a medio rischio igienico (livello 1) cioè baristi, fornai e addetti alla produzione di pizze, piadine e analoghi, addetti alla vendita di alimenti sfusi (esclusi ortofruttili), personale addetto alla somministrazione /porzionamento dei pasti nelle strutture scolastiche e socio assistenziali.

Infine è obbligatorio possedere l'attestato di formazione valido per anni 3 per le attività classificate ad alto rischio igienico (livello 2) cioè cuochi, pasticceri, gelatai (produzione) addetti alle gastronomie (produzione e vendita), addetti alla produzione di pasta fresca, latte e formaggi, addetti alla macellazione, lavorazione, trasformazione e vendita (con laboratorio cibi pronti) delle carni, del pesce e dei molluschi, salumieri addetti alla produzione di ovo prodotti.

Si precisa che tutti i soggetti citati hanno 30 giorni per adempiere all'obbligo di dotarsi dell'attestato dal momento dell'avvenuta assunzione. d) i locali devono essere in possesso di notifica sanitaria.

Dal 24 novembre 2007 è stata abrogata l'autorizzazione sanitaria prevista dall'articolo 2 della Legge 283 del 1962 in ambito alimentare, sostituita dalla "registrazione" prevista dal regolamento CE 852/04.

Il regolamento CE prevede la registrazione presso Asl di tutte le attività di produzione, trasformazione, trasporto, magazzinaggio, somministrazione e vendita di alimenti. La registrazione non implica l'obbligo di un'ispezione preventiva da parte dell'organo competente.

I responsabili di suddette attività sono quindi tenuti solamente a notificare all'azienda Asl competente, al fine della registrazione, ogni stabilimento posto sotto il proprio controllo.

Il D.L. 3 agosto 2007 n.117, come modificato dall'art. 54 della l. n. 120 del 29/7/2010, prevede alcuni obblighi specifici per i titolari e i gestori di locali di somministrazione, compresi quelli interni ai circoli privati.

Per costoro è obbligatorio: 1. interrompere la somministrazione di bevande alcoliche dopo le ore 3 della notte e non possono riprenderla nelle tre ore successive; Per i gestori che proseguano l'attività oltre le ore 24: 2. attrezzare il locale in modo che all'uscita sia possibile effettuare in maniera volontaria, da parte dei clienti, una rilevazione del tasso alcolemico; esporre all'entrata, all'interno ed all'uscita dei locali apposite tabelle che riproducano i sintomi correlati ai diversi livelli di concentrazione alcolica e la stima delle quantità di bevande alcoliche che, una volta ingerite, determinino il superamento del tasso alcolemico legale per la guida.

La violazione alla prima previsione è sanzionata con 6.666,67 euro (proventi Stato, ricorso Prefetto); qualora siano contestate, nel corso di un biennio, due distinte violazioni è disposta la sospensione del titolo abilitativo per un periodo da 7 a 30 giorni, secondo valutazione dell'Autorità competente.

La violazione alle altre due disposizioni è sanzionata con 400 euro (proventi Stato, ricorso Prefetto).

La legge n. 125 del 30 marzo 2001, come recentemente modificata, prevede il divieto di vendere o somministrare bevande alcoliche al minore di anni 18 ma maggiore di anni 16, mentre somministrare o vendere bevande alcoliche ad un minore di anni 16 è reato previsto dall'articolo 689 del C.P.

La somministrazione di bevande alcoliche al minore di anni 18, ma maggiore di anni 16, prevede una sanzione pari a 333,33 euro (proventi Stato ricorso Prefetto).

I circoli non sono soggetti alla disciplina degli orari nei locali in cui intendono svolgere l'attività sociale.

Verifica dei criteri di sorvegliabilità:

1-locali ove avviene la somministrazione di alimenti e bevande non devono avere accesso dalla pubblica via e non vi devono essere all'esterno del circolo targhe o locandine che pubblicizzino l'attività di somministrazione.

Assenza dei requisiti di sorvegliabilità:

-violazione ai sensi dell'art. 4 c. 2 del d.p.r. 235/01 e articolo 10 legge 287/91, modificato dall'articolo 64 del decreto legislativo 59/2010: euro 5.000 (importi e ricorso al Sindaco) e rapporto al Sindaco/Dirigente del Comune competente per territorio.

2-Identificazione del gestore l'attività di somministrazione di alimenti e bevande; verificare se sia la stessa persona il cui nominativo è riportato sulla scia/auto-

rizzazione ed accertare l'eventuale presenza di altri rappresentanti: Persona non autorizzata: violazione ai sensi degli articoli 3 e 10 l. 287/91, (in relazione all'art. 4 del d.p.r. 235/01), modificato dall'art. 64 del d.lgs. 59/2010: euro 5.000 (proventi e ricorso al Sindaco).

Identificazione di coloro che manipolano alimenti e bevande: verificare il possesso dell'attestato di formazione sanitaria.

Assenza dell'attestato di formazione sanitaria: rapporto all'Asl competente per territorio.

3 - Verifica delle esposizioni obbligatorie: tabella prezzi, titoli autorizzativi e cartello recante il divieto di fumo. Autorizzazioni/ prezzi non esposti: violazione ai sensi dell'art. 180, c. 1, del r.d. n. 635/40 e art. 221 bis, c. 2, TULPS: euro 308 (proventi e ricorso al Sindaco);

4- Assenza del cartello recante il divieto di fumo: sanzione art. 51 c.1 e 5 L. 3/2003 e art. 2 e 7 c.2 l.584/75: euro 440 (proventi e ricorso Sindaco).

5 - Identificazione dei clienti: verificare il possesso della tessera di socio, e le modalità di ottenimento della stessa (assumere a sommarie informazioni ai sensi della legge 689/1981): Somministrazione di alimenti e bevande a persone non socie: sanzione ai sensi degli articoli 3 e 10 della l. 287/91, modificata dall'art. 64 del d.lgs. 59/2010: euro 5000 (proventi e ricorso Sindaco).

6. Verificare se è in atto uno spettacolo: accertare se vi assistono solo i soci o se è aperto ad un pubblico indistinto. In questo caso verificare il possesso dell'autorizzazione ai sensi dell'art. 68/69 TULPS.

Spettacolo aperto a non soci, privo dell'autorizzazione ai sensi dell'art. 68/69 TULPS: violazione ai sensi dell'art. 666 c.p.: (sanzione amministrativa pecuniaria da euro 258 a euro 1.549, Pagamento in misura ridotta non ammesso).

7- Verifica della capienza del locale.

Se il locale ove avviene lo spettacolo ha capienza superiore a 100 persone, è necessaria l'autorizzazione ex art. 80 TULPS.

Locale senza autorizzazione ex art. 80 TULPS: art. 681 c.p. reato.

8- Accertare se è somministrato alcool ai minori di anni 16, persone manifestamente ubriache, o infermi di mente: art. 689 c.p. reato.

9- Accertare se è somministrato alcool a minori di anni 18 ma maggiori di anni 16: violazione ai sensi dell'art. 14-ter, c. 2, l. n. 215 (modificato dal Decreto Legge 158/2012, convertito, con modificazioni, nella Legge 158/2012): E. 333, 33 (proventi e ricorso Stato).

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 "Intramoenia";
- **Ultrattività** 10 anni;
- **Tutela Legale** Civile e Penale UCA. Massimale € 5mila;
- **Tutela Legale** Sanzioni amministrative e contenziosi, compresa retroattività. Massimale € 1.500;
- **Nessuna** Franchigia.

100%
protetto
100%
assicurato

NEW

Polizza Infortuni UNIPOL SAI comprensiva di:

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



Scarica il certificato assicurativo 2023!

BHItalia | Aon | UnipolSai

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



Assistenza territoriale: lo sprone della Corte dei conti sugli investimenti del Pnrr

nella Missione 6 “Salute” del Piano nazionale di ripresa e resilienza, che ha destinato al tema 15,6 miliardi di euro, di cui 11,2 ripartiti tra le Regioni, titolari della messa a terra delle strutture introdotte nell’ordinamento dal cosiddetto Dm 77 e dalla acquisizione delle tecnologie complessivamente individuate nelle due componenti che costituiscono la anzidetta Missione del Pnrr.

In effetti, le Sezioni Riunite approfondiscono il tema delle Case di comunità e delle metodologie necessarie alla presa in carico della persona, al rafforzamento dell’assistenza sanitaria intermedia e delle sue strutture (Case e Ospedali di Comunità, partendo dal domicilio come primo luogo di cura) nonché sottolineando il ruolo fondamentale della telemedicina nella sua complessità.

Al riguardo, hanno affrontato e rappresentato, per sintesi ma accuratamente, le intervenute ripartizioni dei fondi Pnrr afferenti a tutti i sub investimenti, cui sono da considerarsi aggiunti 1,4 miliardi di euro provenienti dal Piano Nazionale Complementare, concorrenti alla ripartizione territoriale della misura “Verso un ospedale sicuro e sostenibile”, cofinanziata dal Pnrr medesimo.

Siffatte risorse sono state complessivamente territorializzate allo scopo di garantire alle regioni del Mezzogiorno almeno il 40% delle disponibilità totali del Pnrr e del 45% delle risorse totali per la messa a terra delle Case di comunità, distribuite sulla base del corrispondente fabbisogno rilevato.

Discorso a parte ha determinato la distribuzione delle risorse riguardanti le Cot e l’assistenza domiciliare, quest’ultima calibrata sulla anzianità dell’utenza e delle condizioni di disagio orografico del fabbisogno.

Quanto alla realizzazione del tutto il programmato essa dovrà corrispondere, per ciascun ente impegnato, al raggiungimento dei milestone e dei target stabiliti nell’ambito del PNRR e del Piano nazionale complementare.

A proposito, è da notare il ruolo attribuito al neonato Collegio del controllo concomitante istituito presso la Sezione centrale di controllo sulla gestione delle amministrazioni dello Stato, cui si deve altresì una minuziosa relazione sullo stato di attuazione del Pnrr (2022) resa con la deliberazione nr. 6 nell’adunanza del 14 febbraio (rel. Dorigo), costituito in forza della previsione di cui alla deliberazione nr. 272/2021 del Consiglio di Presidenza della Corte dei conti.

Una competenza, quella attribuita a siffatto organo speciale, che ha già prodotto monitorando costantemente ogni step procedurale i primi dati sulla realizzazione della Missione 6, con l’adozione delle deliberazioni: nr. 9 del 14 marzo scorso, che ha riguardato lo stato dell’arte delle Case di comunità e della implementazione della territoriale; la nr. 10 del 28 febbraio, depositata successivamente, anche essa afferente alle realizzazioni delle Case di comunità e alla presa in carico della persona; la nr. 13 dell’1 aprile scorso che testimonia la realizzazione, i ritardi e le inadempienze riferite alla messa in funzione della telemedicina.

Le Sezioni Riunite, in sede di controllo, della Corte dei Conti, hanno di recente pubblicato il Rapporto 2023 sul coordinamento della finanza pubblica, più esattamente su “Una sanità alla ricerca di nuovi equilibri” e, quindi, anche su “Gli investimenti in sanità: tra fondi ordinari e Pnrr”.

il Rapporto affronta, nella quarta, il tema del rinnovamento del patrimonio produttivo.

Di conseguenza, le Riunite hanno assicurato un grande spazio di lettura al fenomeno degli investimenti Pnrr funzionali a determinare il necessario incremento della territorializzazione dell’assistenza, che ha rappresentato il maggiore vulnus durante l’epidemia Covid.

Con questo hanno analizzato quanto programmato

Livelli essenziali di assistenza: 14 Regioni promosse e 7 bocciate.

Sette Regioni inadempienti su 21 rispetto all'erogazione dei Livelli essenziali di assistenza: è questo in estrema sintesi il bilancio del Monitoraggio dei Lea attraverso il Nuovo Sistema di garanzia pubblicato dal ministero della Salute e messo a punto dalla Dg Programmazione sanitaria.

Promosse, rispetto al complesso degli 88 indicatori di cui 22 "core" e 66 "no core", sono Piemonte, Lombardia, Provincia Autonoma di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Lazio, Abruzzo, Puglia e Basilicata. Che registrano un punteggio superiore a 60 - la soglia di sufficienza in una scala da zero a 100 - in tutte e tre le macroaree

considerate: Servizi di prevenzione e sanità pubblica, distrettuali e ospedalieri.

Per due delle altre amministrazioni è buio pesto e questa volta Nord e Sud sono bilanciati: Valle d'Aosta (new entry tra le

maglie nere) e Calabria (che si conferma sotto la sufficienza anche quest'anno) restano inadeguate su tutta la linea mentre le altre Regioni e Pa presentano "falle" almeno in una delle aree prese in considerazione.

La situazione emergenziale creata dalla pandemia ha sicuramente inciso e del fattore Covid anche quest'anno come per il monitoraggio 2020 si tiene conto pure

sotto l'aspetto finanziario: le performance sui Lea valutate secondo i parametri del Nuovo Sistema di garanzia avviato nel 2019 sono calcolate "a scopo informativo" e quindi non impatteranno sull'accesso delle Regioni alla quota integrativa del Fondo sanitario nazionale.

Ma la fotografia restituita ai cittadini è quella di un Ssn ancora a tante, troppe velocità, come del resto aveva anticipato nei giorni scorsi la Corte dei conti nel coordinamento della Finanza pubblica: se il quadro generale migliora con 14 Regioni promosse a fronte delle 11 del 2020, siamo ancora sotto di una rispetto al 2019 quando a centrare gli obiettivi erano state 15 Regioni.

Sette sono almeno per un indicatore insufficienti: Bol-



zano, Molise, sotto-soglia sull'ospedale, Campania (al limite sul distretto dove incassa un 57,5), Sicilia con l'area prevenzione che arriva a 45.5 scontando le pessime performance sugli screening tumorali, Sardegna, insufficiente sia su distretto che sull'ospedale e le due "bocciate" Valle d'Aosta e Calabria.

Covid: il nuovo vaccino in autunno per over 60, pazienti fragili e sanitari

«Una vaccinazione tempestiva in vista di una potenziale ondata di casi di Covid-19 in autunno e nell'inverno è essenziale per proteggere le persone dalla forma grave della malattia e evitare che i sistemi sanitari siano sovraccaricati».

L'Europa con le sue due istituzioni sanitarie più importanti - l'Ema (l'Agenzia Ue del farmaco) e l'Ecdc (il Centro europeo per la prevenzione e il controllo delle malattie) - suona la sveglia sul Covid che circola ancora e che resterà una minaccia soprattutto per i soggetti più fragili il prossimo inverno.

E così in una nota congiunta diffusa nei giorni scorsi sollecitano le autorità nazionali a muoversi al più presto consigliando che le future campagne di vaccinazione anti Covid in vista della prossima stagione fredda diano la priorità alle persone che sono maggiormente a rischio di contrarre malattie gravi.

E cioè «persone di età pari o superiore a 60 anni, persone con un sistema immunitario indebolito e condizioni sottostanti che le espongono a un rischio maggiore indipendentemente dall'età e le donne incinte».

Per Ema ed Ecdc la vaccinazione degli operatori sanitari dovrebbe poi «essere presa in considerazione anche a causa della loro probabile maggiore esposizione a nuove ondate di Covid e del loro ruolo chiave nel funzionamento dei sistemi sanitari».



Non solo: le due istituzioni europee suggeriscono anche di ricorrere ai nuovi vaccini adattati alle ultime varianti di Omicron a cui stanno lavorando le Big del Pharma e che dovrebbero essere pronti proprio il prossimo autunno assicurando una maggiore protezione contro le ultime varianti.

Avverte la nota di Ema ed Ecdc - la protezione contro il virus diminuisce nel tempo man mano che emergono nuove varianti Covid.

La platea delle potenziali vaccinazioni «coincide di fatto con quella dell'influenza» e se si conta solo gli over 60 si arriva a 18 milioni di italiani a cui aggiungere almeno 2 milioni tra fragili e sanitari.

Non ci sarà più bisogno dei grandi hub, ma ci si potrà affidare a medici di famiglia e farmacie.

Sanità: nota informativa

Decreto Bollette conversione in legge DI 34/2023

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 124 del 29 maggio 2023, è pubblicata la legge di conversione n. 56 del DI 34/2023 recante **“Misure urgenti a sostegno delle famiglie e delle imprese per l’acquisto di energia elettrica e gas naturale, nonché in materia di salute e adempimenti fiscali”** meglio conosciuto come Decreto bollette.

La legge contiene numerose disposizioni in ambito sanitario.

Disposizioni che durante l’iter parlamentare e rispetto al testo del DI 34/2023, sono state modificate.

Nell’ambito sanitario e limitatamente al personale la legge 56/2023 prevede:

Articolo 10:

modificato durante l’iter parlamentare, disciplina gli affidamenti a terzi dei servizi medici ed infermieristici dalle aziende e dagli enti del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) per sopperire alla carenza di organico. Vengono definiti i limiti e le modalità di tali affidamenti che possono essere operati solo in caso di necessità e urgenza in un’unica occasione e senza possibilità di proroga, a seguito della verificata impossibilità di utilizzare personale già in servizio, sia dipendente sia in regime di convenzione con il Servizio sanitario nazionale, di assumere gli idonei collocati in graduatorie concorsuali in vigore relative all’assunzione di personale dipendente e di avvalersi in regime di convenzione del personale iscritto nelle graduatorie per l’assistenza specialistica ambulatoriale interna.

Pertanto, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, possono affidare a terzi i servizi medici ed infermieristici per un periodo non superiore a dodici mesi, anche nei casi di proroga di contratti già in corso di ese-

cuzione, ad operatori economici che si avvalgono di personale medico ed infermieristico in possesso dei requisiti di professionalità, come da disposizioni vigenti, per l’accesso a posizioni equivalenti all’interno degli enti del Servizio sanitario nazionale e che dimostrano il rispetto delle disposizioni in materia d’orario di lavoro rinviando per la definizione di linee guida a un successivo decreto del Ministro della salute, entro 90 giorni dalla entrata in vigore della presente legge, da adottarsi previo parere dell’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), al fine di favorire l’economicità dei contratti e la trasparenza delle condizioni di acquisto e di garantire l’equità retributiva a parità di prestazioni lavorative.

Con il **nuovo comma 5- bis** si dispone che dette disposizioni non si applicano agli affidamenti in atto e alle procedure di affidamento in corso di svolgimento o per le quali sia stata pubblicata la determinazione di contrarre, o altro atto equivalente, entro dodici mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge.

Viene precisato che la durata degli affidamenti non può in ogni caso eccedere dodici mesi dalla data di sottoscrizione del relativo contratto ovvero, per i contratti in corso.

Il nuovo comma 5-ter, esenta dalla disciplina i contratti e le procedure di affidamento che prevedono il conferimento di attività e servizi sanitari in gestione ad operatori economici, allo scopo di conseguire la riqualificazione di strutture sanitarie o presidi ospedalieri pubblici.

Il comma 6, dispone che il personale sanitario che interrompe volontariamente il rapporto di lavoro dipendente con una struttura sanitaria pubblica per prestare la propria attività presso un operatore economico privato che fornisce i servizi in regime di esternalizzazione non può chiedere successivamente la ricostituzione del

rapporto di lavoro con l'SSN.

Il comma 7 dell'articolo stabilisce che aziende ed enti del SSN, al fine di reinternalizzare i servizi appaltati, avviano le procedure selettive per il reclutamento del personale da impiegare per l'assolvimento delle funzioni precedentemente esternalizzate.

Si prevede che ciò debba avvenire in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale e nel rispetto dei limiti di spesa

Inoltre, si stabilisce che nell'ambito di tali procedure selettive deve essere prevista la valorizzazione, anche attraverso una riserva di posti non superiore al 50 per cento di quelli disponibili, del personale impiegato in mansioni sanitarie e socio-sanitarie corrispondenti nelle attività dei servizi esternalizzati, che abbia garantito assistenza ai pazienti per almeno sei mesi di servizio.

Non possono partecipare alle procedure selettive coloro che in precedenza, in costanza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il Servizio sanitario nazionale, si siano dimessi dalle dipendenze dello stesso.

Articolo 11 :

si dispone, che per l'anno 2023, le aziende e gli enti del Servizio Sanitario nazionale, allo scopo di far fronte alla carenza di personale medico e infermieristico presso i servizi di emergenza-urgenza ospedalieri, e di ridurre l'utilizzo delle esternalizzazioni, possono ricorrere alle prestazioni aggiuntive previste dalla contrattazione collettiva nazionale (2019 -2021) per il personale medico ed infermieristico, consentendo, in deroga alla contrattazione, un aumento della relativa tariffa oraria fino a 100 euro lordi onnicomprensivi, per il personale medico, e a 50 euro lordi onnicomprensivi per il personale infermieristico, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

L'aumento dovrà avvenire nel limite degli importi (tabella B allegata al testo), pari a complessivi 50 milioni di euro per il personale medico e a complessivi 20 milioni di euro per il personale infermieristico per l'anno 2023.

Con il nuovo comma 1-bis, introdotto durante l'iter parlamentare, dette disposizioni vengono applicate anche al personale medico e infermieristico operante nei pronto soccorso pediatrici e ginecologici afferenti ai

presidi di emergenza-urgenza e accettazione (DEA) di I e II livello del Servizio sanitario nazionale.

Inoltre, viene previsto a modifica della LdB 197/2023, un incremento a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023 delle risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di pronto soccorso, pari a 100 milioni di euro complessivi, dei quali 30 destinati alla dirigenza medica e 70 al personale del comparto sanità.

Resta fermo l'incremento a regime di 200 milioni di euro delle citate risorse dal 1° gennaio 2024 già previsto dalla citata disposizione.

Articolo 12 :

Si dispongono, fino al 31 dicembre 2025, misure a favore del personale sanitario medico dei servizi di emergenza-urgenza.

Si dispone che tale personale, nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2013 ed il 30 giugno 2023, abbia maturato, presso i servizi di emergenza-urgenza del Servizio sanitario nazionale, almeno tre anni di servizio, anche non continuativo, con contratti a tempo determinato, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa e con contratti di convenzione o altre forme di lavoro flessibile, ovvero abbia svolto un documentato numero di ore di attività, equivalente ad almeno tre anni di servizio del personale medico del Servizio sanitario nazionale a tempo pieno, anche non continuative, presso i predetti servizi, è ammesso a partecipare ai concorsi per l'accesso alla dirigenza medica del Servizio sanitario nazionale nella disciplina di Medicina d'emergenza-urgenza, ancorché non in possesso di alcun diploma di specializzazione.

L'assunzione può avvenire in via sperimentale e in deroga alle incompatibilità previste a legislazione vigente incarichi libero-professionali presso i servizi di emergenza-urgenza ospedalieri del SSN, purché in ambiti strettamente correlati alla specializzazione intrapresa, per un massimo di 8 ore settimanali, con una remunerazione integrativa di 40 euro lordi, valutabile nell'ambito del curriculum formativo e professionale nei concorsi per dirigente medico del SSN.

Con il nuovo comma 2-bis, inserito durante l'iter parlamentare, si dispone, in via sperimentale, che il personale medico in formazione può prestare la propria

collaborazione volontaria e occasionale, con contratto libero-professionale, agli enti e alle associazioni che, senza scopo di lucro, svolgono attività di raccolta di sangue ed emocomponenti, purché al di fuori dell'orario dedicato alla formazione specialistica e fermi restando gli obblighi formativi, fino all'adozione di un apposito regolamento in materia.

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

Con il comma 3, in parte modificato, si prevede che l'attività libero-professionale che i medici in formazione specialistica possono svolgere sia coerente con il livello di competenze e di autonomia raggiunto e correlato all'ordinamento didattico di corso, alle attività professionalizzanti nonché al programma formativo seguito e all'anno di corso di studi superato.

Con il comma 4 si prevede, in relazione a quanto previsto dal comma 3, che l'attività svolta è valutabile nell'ambito del curriculum formativo e professionale nei concorsi per dirigente medico del Servizio sanitario nazionale e costituisce requisito utile come disposto dal Dlgs 75/2017.

Inoltre fino al 31 dicembre 2025, il personale, dipendente e convenzionato, operante nei servizi di emergenza-urgenza degli enti del Servizio sanitario nazionale, in possesso dei requisiti per il pensionamento anticipato previsti dall'ordinamento vigente, può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da orario pieno a orario ridotto o parziale, in deroga ai contingenti previsti dalle disposizioni vigenti, fino al raggiungimento del limite di età previsto dall'ordinamento vigente, fermi rimanendo l'autorizzazione degli enti del Servizio sanitario nazionale competenti e il riconoscimento del trattamento pensionistico esclusivamente a seguito della cessazione del rapporto di lavoro. (comma 5)

Al personale sanitario per cui il primo accredito contributivo decorre successivamente al 1° gennaio 1996, è riconosciuto, ai fini dell'accesso alla pensione di vecchiaia ed alla pensione anticipata, l'incremento dell'età

anagrafica con un coefficiente di trasformazione pari a due mesi per ogni anno di attività effettivamente svolta nei servizi di urgenza ed emergenza presso aziende ed enti del SSN, fino al 30 giugno 2032 nel limite massimo di 24 mesi. (comma 6)

Articolo 13:

In parte rivisitato, modifica la normativa transitoria (legge 165/2021) che consente lo svolgimento, da parte del personale rientrante nelle professioni infermieristiche od ostetrica ovvero nelle professioni sanitarie amministrativo, tecnico e professionale, della riabilitazione e della prevenzione appartenente al comparto contrattuale pubblico della sanità, di altre prestazioni al di fuori dell'orario di servizio e proroga il termine finale di applicazione della normativa dal 31 dicembre 2023 al 31 dicembre 2025.

Sopprime il limite del monte ore complessivo pari a otto ore settimanale per le suddette prestazioni, e prevede ogni due anni il monitoraggio da parte del Ministero della salute sull'attuazione della disciplina transitoria in esame.

Resta ferma, ai sensi della disciplina transitoria in esame, la condizione che le attività esterne siano previamente autorizzate dal vertice dell'amministrazione di appartenenza; quest'ultimo, in sede di rilascio dell'autorizzazione, verifica: la compatibilità con le esigenze organizzative del Servizio sanitario nazionale e con l'obiettivo aziendale relativo allo smaltimento delle liste di attesa (nel rispetto della disciplina nazionale di recupero delle medesime liste); il rispetto della normativa sull'orario di lavoro.

Articolo 14:

A modifica della legge 145/2018, estende al personale tecnico e professionale reclutato dagli enti del Servizio sanitario nazionale (SSN) nonché alle strutture sanitarie private, accreditate ed appartenenti alla rete formativa della scuola di specializzazione.

La disciplina oggetto di modifica consentiva, fino al 31 dicembre 2025, di assumere a tempo determinato e con orario a tempo parziale i professionisti sanitari in corso di specializzazione e utilmente collocati in specifiche graduatorie concorsuali separate, nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio e nei limiti di spesa per il personale previsti dalla disciplina vigente, nonché nel rispetto

dei vincoli derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea relativamente al possesso del titolo di formazione specialistica.

Il **comma 1** durante l'iter parlamentare viene modificato pertanto, la disciplina divenuta a regime consente anche più di una proroga del contratto a tempo determinato con gli specializzandi.

Viene meno il limite di durata di 12 mesi della proroga, fermo restando che il contratto non può avere durata superiore alla durata residua del corso di formazione specialistica e si introduce il termine (90 giorni) per l'adozione dei già previsti accordi tra le regioni o le province autonome e **le università interessate** per la definizione di rapporti di lavoro a tempo determinato, delle modalità di svolgimento della formazione specialistica, e si introduce una norma di chiusura da applicare in caso di mancata adozione degli accordi in questione.

Articolo 15 :

Modificato durante l'iter parlamentare, per fronteggiare la grave carenza di personale sanitario e socio-sanitario sul territorio nazionale, consente fino al 31 dicembre 2025 l'esercizio temporaneo l'esercizio temporaneo, nel territorio nazionale, dell'attività lavorativa, in deroga, a coloro che intendono esercitare presso strutture sanitarie o socio-sanitarie pubbliche o private o private accreditate, **comprese quelle del Terzo settore**, una professione medica o sanitaria o l'attività prevista per gli operatori di interesse sanitario in base ad una qualifica professionale conseguita all'estero.

Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, previa intesa Conferenza Stato/Regioni verrà definita la disciplina per l'esercizio temporaneo dell'attività lavorativa. Inoltre, fino al 31 dicembre 2025, le disposizioni previste dal Dlgs 286/1998 relative all'ingresso e soggiorno per lavoratori altamente qualificati in casi particolari, si applicano altresì al personale medico e infermieristico assunto ai sensi del comma 1, presso strutture sanitarie o **socio-sanitarie**, pubbliche o private, sulla base del riconoscimento regionale, con contratto libero-professionale ovvero con contratto di lavoro subordinato, entrambi anche di durata superiore a tre mesi, a carattere

rinnovabile.

Sulla base del riconoscimento regionale, con contratto libero-professionale viene conseguentemente abrogata la disposizione vigente la previsione della procedura di comunicazione della deroga da parte del professionista interessato presso l'Ordine competente.

Articolo 15 bis :

Il nuovo articolo 15-bis, inserito durante l'iter parlamentare, sia in ambito pubblico sia in ambito privato, con particolare riferimento al settore della medicina sportiva, l'inserimento nell'elenco speciale ad esaurimento dei massofisioterapisti, riservata a quanti abbiano conseguito il titolo di massofisioterapista sulla base di corsi triennali attivati entro il 31 dicembre 2018 e che abbiano svolto un'attività professionale per un periodo inferiore a trentasei mesi, anche non continuativi, da completare entro il 30 giugno 2026.

L'iscrizione, da effettuare entro il 30 giugno 2023 avviene con riserva e diviene definitiva solo a seguito del comprovato svolgimento di un'attività professionale

Articolo 16 :

Intervenendo sul comma 2 dell'articolo 583- quater del codice penale, introduce norme specifiche volte a tutelare la sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie, nonché di chiunque svolga attività ausiliarie di cura, assistenza sanitaria o soccorso, funzionali allo svolgimento di dette professioni, a causa o nell'esercizio di tali professioni o attività e dispone una specifica sanzione (reclusione da 2 a 5 anni) per le lesioni non aggravate procurate agli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni.

Con il nuovo comma 1-bis, introdotto durante l'iter parlamentare si dispone, presso le strutture medesime, secondo il bacino di utenza e il livello di rischio, la possibilità di istituire presidi fissi della Polizia di Stato con ordinanza del questore nel rispetto delle vigenti disposizioni di carattere normativo e ordinamentale in materia di articolazioni territoriali dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, compatibilmente con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione

Revisione del profilo di OSS

Roma, 1 giugno 2023

Alla Conferenza delle Regioni

In riferimento alla vs. proposta di istituzione di un nuovo profilo “XX”, le inviamo le nostre osservazioni unitarie e i nostri emendamenti, i cui contenuti avevamo comunque già anticipato nel corso dell’ultimo incontro.

Prima di procedere in tal senso, ci preme evidenziare però il timore che, l’attribuzione alla nuova figura di interesse sanitario di competenze fino ad ora svolte dall’infermiere, possa esporre il percorso a procedure di impugnazione.

In particolare, rispetto a quanto contenuto nella proposta, riteniamo che:

- nell’ambito delle relazioni con le altre professioni, sia per l’OSS che per il nuovo profilo “XX”, si debba considerare il livello relazionale della collaborazione, in luogo del mero supporto;
- l’accesso ai corsi per il conseguimento del nuovo profilo debba prevedere percorsi che consentano la valorizzazione del personale già in servizio, non solo quello appartenente alla qualifica di OSS ma anche di quello appartenente a profili che nelle diverse regioni hanno acquisito denominazioni diverse con competenze similari (ATA, OTA, OSA, ecc..), riconoscendo il valore dell’esperienza professionale già acquisita;
- che la formazione dell’XX possa essere di competenza non solo delle Regioni ma anche di eventuali istituti superiori di scuola secondaria che dovranno uniformarsi a standard d’insegnamento di pari durata e di uguale contenuto su tutto il territorio nazionale ed a valenza internazionale.
- sia necessario prevedere dei requisiti preferenziali per la scelta dei docenti dei corsi di formazione, che privilegino il possesso di una esperienza specifica nel settore e/o in quello della formazione acquisita negli Enti locali e/o nelle Aziende Sanitarie;
- le competenze acquisite, anche nel caso di corsi non portati a termine, vadano comunque certificate;
- vada istituito un registro nazionale/regionale relativo ai soggetti che hanno acquisito il titolo;
- l’aggiornamento obbligatorio possa essere erogato anche in modalità FAD, i cui contenuti non siano necessariamente ed esclusivamente quelli inerenti agli ambiti operativi di competenza (al pari dei corsi ECM per le professioni sanitarie);
- il percorso formativo debba consentire l’acquisizione di crediti formativi universitari (CFU) per l’eventuale accesso ai percorsi universitari delle professioni sanitarie, anche per quanti non completino l’intero percorso, in relazione alle materie eventualmente già oggetto di esami superati;
- che sia previsto il confronto regionale con le Orga-

nizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello Nazionale sulle materie inerenti alla programmazione del fabbisogno di personale e dei corsi di formazione, così come in altri contesti quali quelli di carattere operativo.

Riteniamo inoltre che, nell’ambito dei percorsi di revisione dei profili in questione, si debbano assumere formali impegni affinché:

- l’inquadramento contrattuale del nuovo profilo XX nell’ambito del CCNL del comparto Sanità pubblica avvenga nell’Area degli Assistenti con l’attribuzione di uno specifico incarico e contestuale valorizzazione, in sede contrattuale, anche dei trattamenti economici delle professioni sanitarie e socio-sanitarie con le quali XX collabora;
 - Un inquadramento contrattuale coerente del nuovo profilo XX nel CCNL del comparto Funzioni Locali.
 - le Regioni, in fase di accreditamento di aziende private che impieghino a qualsiasi titolo lavoratori appartenenti ai due profili, indipendentemente dal CCNL applicato, verifichino l’applicazione di livelli retributivi non inferiori a quelli applicati nel CCNL del comparto Sanità del pubblico impiego;
 - sia posta all’attenzione del Parlamento e del Governo la necessità, specialmente per il nuovo profilo XX, di ampliare i beneficiari delle tutele previste dalla Legge n. 24/2017 recante “Disposizioni in materia di sicurezza delle cure e della persona assistita, nonché in materia di responsabilità professionale degli esercenti le professioni sanitarie” (cosiddetta legge Gelli), in particolare per quanto riguarda la limitazione del risarcimento del danno di cui all’art. 9 della norma;
 - i costi sostenuti per l’organizzazione dei corsi di formazione (docenti, tutor, direttore del corso, ecc) non gravino sui fondi contrattuali del SSR;
 - I costi dei corsi di formazione per la riqualificazione degli OSS non siano posti a carico dei lavoratori;
 - siano definiti a livello nazionale i criteri di composizione delle dotazioni organiche relative al numero di nuovi profili XX (oltre che di OSS) rispetto alle altre figure professionali sanitarie e che a livello regionale, con DGR, siano previste le esatte proporzioni.
- Dopo la definitiva approvazione dell’Accordo, al fine di poterne dare immediata applicazione, è necessario che gli impegni formali di cui sopra – vedi inquadramento contrattuale e attribuzione incarico – siano tempestivamente recepiti nei relativi CCNL.

Relativamente alla proposta di revisione del profilo di OSS, ci riserviamo di inviare, a stretto giro, nostre osservazioni ed emendamenti. UIL FPL Fulvia Murru

Ritardo diagnosi: Al pronto soccorso il 37% degli assistiti scopre (per caso) di avere un tumore

FOCUS LAZIO – UMBRIA – TOSCANA

Quasi quattro persone su 10 di coloro che arrivano in un pronto soccorso a seguito di un incidente, più o meno banale, scoprono di avere di tumore.

Accade nel Lazio dove, in assenza di servizi di prevenzione adeguati, le diagnosi di patologie, anche molto gravi, avvengono quasi del tutto accidentalmente.

Il 37% delle diagnosi di pronto soccorso riguardano l'area oncologica.

Stando ai risultati del Report di Cittadinanzattiva è sempre nei pronto soccorso che i

cittadini si recano in cerca di risposte a problematiche che, invece, sarebbero di competenza ambulatoriale.

Quando le liste di attesa sono troppo lunghe i pronto soccorsi sono spesso considerati l'unica scorciatoia percorribile.

L'offerta sanitaria regionale soprattutto quella d'eccellenza, si concentra all'interno del Grande Raccordo Anulare.

Basta oltrepassare i confini della città di Roma per imbattersi in carenze e disservizi.

Ma c'è di più: esistono differenze sostanziali anche all'interno di una stessa Asl: «È possibile trovare servizi perfettamente organizzati ed efficienti e, a distanza di qualche metro imbattersi in una specialistica ambulatoriale completamente disorganizzata».

La sanità dell'Umbria

In Umbria la situazione non è migliore.

I cittadini si trovano in un vero e proprio limbo.

Il Sistema Sanitario Regionale sta facendo i conti con una riorganizzazione totale di cui, tuttavia, nessun di noi conosce i dettagli.

Intanto, molti reparti sono stati chiusi e i cittadini per usufruire di alcune prestazioni, tutt'altro che secondarie.



devono spostarsi da una città all'altra.

Di conseguenza, a seconda delle necessità, i pazienti vengono trasferiti da un ospedale all'altro, sovraccaricando i pronto soccorsi "più attrezzati".

In Toscana la "salute mentale" rischia il collasso

E i pronto soccorso non sono meno affollati in Toscana dove si trovano ad accogliere anche pazienti che, invece, dovrebbero accedere ai servizi di salute mentale o donne vittime di violenza che non possono contare su centri attrezzati per accoglierle.

Le liste di attesa sono irragionevolmente lunghe in tutte le specialità ambulatoriali, ma è sicuramente nell'ambito della salute mentale, così come dimostrato dai più recenti fatti di cronaca (la psichiatra uccisa a Pisa, ndr) che si riscontrano le carenze più gravi.

Se ci fosse più personale ci sarebbe anche più sicurezza: i cittadini sarebbero meno nervosi e gli atti di violenza potrebbero essere evitati».

UNEBA – sollecito apertura negoziato

Roma, 08 giugno 2023

Egregio Presidente, in occasione della tavola rotonda svoltasi il 29 aprile u.s. in Bari dal titolo “Verso il contratto unico del settore socio sanitario?” ha assunto pubblicamente l’impegno ad aprire il confronto con le scriventi volto al rinnovo del CCNL scaduto a dicembre 2019.

Ad oggi, nostro malgrado, ci spiace constatare che l’impegno assunto è ancora disatteso, così come sono infrante le legittime aspettative di tutte le lavoratrici e i lavoratori che agognano il rinnovo anche per avere risposte adeguate alla riduzione del potere di acquisto a fronte dell’inflazione e il giusto riconoscimento non solo delle professionalità messe in campo ma anche della abnegazione che quotidianamente dimostrano nei confronti dei cittadini/utenti.

Tale condotta si accompagna tra l’altro alla sua volontà di presenziare ad eventi/convegni organizzati da associazioni datoriali non firmatarie di CCNL di settore ricomprese in quelle prescritte dall’art.51 del decreto legislativo Decreto Legislativo del 15/06/2015 n. 81, ovvero da coloro che, a detta delle scriventi, imprimono al mercato di riferimento una spinta verso il basso, disconoscendo il valore dei professionisti del settore e mettendo in discussione la qualità dei servizi.

Per quanto sopra, La esortiamo ancora una volta a riflettere in merito alla condotta assunta dalla associazione da Lei rappresentata, rammentando che Uneba non solo è la più longeva delle associazioni del comparto ma ha anche una matrice spiccatamente cristiana nel proprio “Dna” e, pertanto, dovrebbe farsi guidare dalle parole del Santo Padre.

Proprio questi, infatti, ha asserito che il lavoro “dà la dignità” e continuando ha esplicitato che “lavorare non solo serve per procurarsi il giusto sostentamento: è anche un luogo in cui esprimiamo noi stessi, ci sentiamo utili, e impariamo la grande lezione della concretezza, che aiuta la vita spirituale a non diventare spiritualismo”. “Purtroppo però il lavoro è spesso ostaggio dell’ingiustizia sociale e, più che essere un mezzo di umanizzazione,

diventa una periferia esistenziale”.

Tutto ciò premesso, Fp Cgil, Cisl Fp, Fisascat Cisl, Uil Fpl e Uiltucs, stigmatizzano il comportamento e sollecitano un cambio di passo volto a scongiurare quella periferia esistenziale dalla quale si sentono oppressi i Vostri dipendenti.

In attesa di un solerte riscontro e di ricevere Le vostre disponibilità per l’avvio del negoziato, porgiamo cordiali saluti. UIL FPL Domenico Proietti



2023 Dirigenza Medica
Pubblica e Privata

ASSICURAZIONE

Tutela Legale Penale gratuita compresa nel costo tessera
L'Assicurazione è prestata per le spese sostenute dall'Assicurato per...
in conseguenza di Sinistri connessi allo svolgimento dei propri incarichi e mansioni alle dipendenze di Enti pubblici sanitari. **€ 10.000,00 per singolo assicurato**.

Oltre alle spese previste dalla Copertura, sono coperte le spese:

- Negoziazione assistita;
- Mediazione obbligatoria;
- Oneri peritali.

NEW

Polizza Infortuni UNIPOL SAI compresa nel costo tessera

- **Indennità** di € 65,00 per ogni giorno di ricovero, conseguentemente ad infortunio e ustione, per la durata massima di giorni 55 per ogni ricovero;
- **Indennità** forfettaria di immobilizzazione con mezzi inamovibili pari a € 10.000;
- **Indennità** forfettaria di immobilizzazione con mezzi amovibili pari a € 50.000;
- **Assegno** Funerario a seguito di infortunio professionale € 2000,00.

Convenzione polizza Colpa Grave per Dirigenti Medici del Sistema Sanitario Nazionale e Struttura Privata

- **Deeming clause** - Copertura dei Sinistri derivanti da Fatti e Circostanze non denunciabili su polizze precedenti;
- **Ampia definizione di sinistro** (vi inclusa la comunicazione ex art.13 Legge 54/2017);
- **Responsabilità** amministrativo-contabile;
- **Retroattività** decennale (opzionale illimitata);
- **Ultratattività** decennale automatica e gratuita;
- **Compreso** COVID 19.

La nuova polizza sarà dedicata non solo ai dipendenti pubblici, ma anche ai dipendenti privati (unico prodotto)
Per adesione e informazioni www.uilfpl.it

Per informazioni
www.uilfpl.it (versione assicurazione)
Tel. 06 848281 - assicurazioni@uilfpl.it

Unipol Sai Aon

PARERI ARAN

1-Parere CSAN123: permessi articolo 33 co.3 legge 104/1992

Domanda

L'art. 52 del CCNL sottoscritto il 2 novembre 2022 consente la possibilità di fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 anche ad ore, per un totale di 18 ore mensili.

Nel caso di fruizione mista dei permessi nel corso del mese (a giorni e ad ore) e l'articolazione dell'orario di lavoro preveda una distribuzione dell'orario diversa nelle diverse giornate lavorative (ad esempio, giornate di 6 ore e giornate da 9 ore), in che misura deve essere decurtato il monte ore permessi di 18 ore in caso di assenza per l'intera giornata lavorativa? Occorre considerare l'orario dovuto nella specifica giornata lavorativa, ovvero l'orario di lavoro convenzionale?

Risposta

Il CCNL 2.11.2022 nella stesura dell'articolo 52 non vieta la contemporanea fruizione dell'istituto della 104 ad ore e/o a giornata intera; nel caso di fruizione della 104 a giornata intera, fermo restando che il limite delle 18 ore mensili di cui all'art. 52 citato, si riferisce solo ed esclusivamente all'ipotesi della frazionabilità ad ore dei tre giorni di permesso retribuito riconosciuti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992.

Tale limite non può essere esteso anche alla diversa ipotesi della fruizione a giornate dei permessi, fattispecie prevista dalla legge la quale si limita ad attribuire al dipendente il diritto a tre giornate mensili di permesso per l'assistenza di soggetti portatori di handicap; nulla dice (né avrebbe potuto dire) in ordine alla durata in ore di tale giornata, per l'evidente considerazione che questa può variare in relazione alle diverse previsioni derivanti dall'organizzazione del lavoro.

Pertanto, nel caso in cui la fruizione sia a giorni - a prescindere dalla durata della prestazione lavorativa della stessa - il diritto è di 3 gg per la cui giornata di assenza, ai fini del computo del debito orario, va riconosciuto al dipendente un orario giornaliero pari alla misura dell'orario convenzionale, come previsto dall'art. 43, comma 10, del CCNL 2 novembre 2022 (6 ore o di 7 ore e 12 minuti in relazione all'articolazione oraria).

Diversamente, nel caso in cui il dipendente intenda fruire nello stesso mese sia di permessi orari sia di quelli giornalieri, in tale circostanza l'intero debito viene computato ad ore (18 ore mensili) e in caso di fruizione dell'intera giornata viene decurtato il valore convenzionale come appena precisato anche ai fini del computo

dal monte ore permessi mensile di 18 ore.

Esempi

Esempio 1: un dipendente - con articolazione oraria su sei giorni settimanali - chiede nel mese la fruizione di due giornate intere per Legge 104, l'assenza di tali giornate sarà quantificata in complessive 12 ore (2 gg valorizzate a 6 ore convenzionali ciascuna); al dipendente in quel mese residuano $18-12=6$ ore di permessi Legge 104.

Esempio 2: un dipendente - con articolazione oraria su cinque giorni settimanali - chiede nel mese la fruizione di due giornate intere per Legge 104, l'assenza di tali giornate sarà quantificata in complessive 14 ore e 24 minuti (2 gg valorizzate a 7 ore e 12 minuti convenzionali ciascuna); al dipendente in quel mese residuano $18-14,24=3$ ore e 36 minuti ore di permessi Legge 104.

2-Parere CSAN111a: indennità di polizia giudiziaria

Domanda

Quale è la corretta decorrenza dell'indennità di polizia giudiziaria di cui all'art. 111 del CCNL 2019-2021?

Risposta

Si precisa che, in mancanza di una specifica indicazione circa la decorrenza ed in considerazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 2 del CCNL 2/11/2022, l'incremento del valore dell'indennità di polizia giudiziaria previsto dall'art. 111 ha effetto dal 3/11/2022 (giorno successivo rispetto alla data di sottoscrizione del predetto CCNL).

3-Parere CSAN112: Conservazione del posto

Domanda

Qual è la corretta applicazione dell'istituto della conservazione del posto prevista dall'art. 40, comma 9 del CCNL comparto sanità 2019-2021 (Periodo di prova)?

Risposta

L'art. 40 comma 9 in oggetto ha introdotto, durante il periodo di prova, il diritto del lavoratore alla conservazione del posto in luogo della concessione dell'aspettativa non retribuita precedentemente prevista, disapplicata con il CCNL 2019-2021 vigente.

La conservazione del posto deve avere la stessa durata del periodo di prova che dovrà essere necessariamente comunicata dal lavoratore all'Azienda.

Il diritto al reintegro verrà eventualmente esercitato dal lavoratore in caso di mancato superamento della prova presentando apposita istanza nella quale addurrà l'esistenza di tutti i relativi presupposti.

4-Parere CSAN109: Banca delle ore

Domanda

Le ore accantonate in Banca delle ore, derivanti da prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, ai sensi dell'art. 48, comma 3 del CCNL 2.11.2022, possono essere richieste da ciascun lavoratore come retribuzione o come riposo compensativo?

Risposta

Ferma restando la responsabilità in capo al Dirigente o suo delegato nell'autorizzazione delle ore effettuate oltre il normale orario di lavoro, le ore oggetto di accantonamento possono essere richieste sia nella forma di compenso per il lavoro straordinario sia nella forma di riposo compensativo.

In quest'ultimo caso, in base a quanto previsto dall'art. 43 comma 10 del CCNL 2/11/2022, qualora il riposo compensativo sia fruito per l'intera giornata, il computo delle relative ore è effettuato in misura pari all'orario convenzionale.

5-Parere CSAN122: più incarichi temporaneamente

Domanda

L'articolo 24, comma 5 del CCNL 2019- 2021 non consente l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente, fatto salvo l'incarico ad interim previsto dall'articolo 26, comma 10 esclusivamente per gli incarichi di posizione e quindi per il solo personale dell'area di elevata qualificazione. Il combinato disposto delle due clausole contrattuali sembra dunque precludere la possibilità dell'attribuzione di incarichi di sostituzione (spesso previsti dai regolamenti aziendali in vigenza del CCNL del 21.05.2018) al personale delle altre aree, ed in particolare al personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari i quali, essendo tutti destinatari di almeno di un incarico di base, in caso di attribuzione di un incarico di sostituzione ricoprirebbero due incarichi. Si chiede se tale lettura è confermata o, diversamente, se si ritiene invece possibile che le aziende ed enti possano regolare la temporanea assenza del titolare mediante sostituzione da parte di altro destinatario di incarico.

Risposta

L'attribuzione di più incarichi contemporaneamente è vietata, salva l'ipotesi di incarico ad interim per la sola tipologia degli incarichi di posizione e limitatamente al caso di assenza temporanea o impedimento del titolare dell'incarico (cfr. art. 26, comma 10 CCNL 2.11.2022).

6-Parere CSAN113: Durata del periodo di prova

Domanda

Quale durata del periodo di prova va applicata al personale assunto in data antecedente la sottoscrizione del CCNL 2019-2021 e ancora in corso di svolgimento? Quale durata va applicata al personale assunto dal 3.11.2022 al 31.12.2022 considerato che il nuovo sistema di classificazione entra in vigore dall'1.1.2023?

Risposta

La durata del periodo di prova non viene rideterminata per il personale assunto fino al 2.11.2022 in forza di una precedente norma contrattuale (art. 25 del CCNL 21.5.2018); conseguentemente un dipendente il cui periodo di prova sia già in essere alla data di sottoscrizione del CCNL, completerà lo stesso così come previsto dal contratto individuale di lavoro sottoscritto e sarà valutato entro il medesimo termine.

Diversamente, per i rapporti di lavoro decorrenti dal 3.11.2022, è applicabile la nuova disciplina del periodo di prova, specificando nel contratto individuale che il dipendente, assunto nella relativa categoria di inquadramento, verrà automaticamente reinquadrato a decorrere dal 1.1.2023 secondo la tabella F di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione completando il periodo di prova, secondo quanto stabilito dal nuovo CCNL, nella nuova area; in tal senso va inteso l'ultimo periodo del comma 1 dell'art. 40 che prevede che "Nella prima applicazione si considerano i periodi prestati nelle categorie o livelli economici del precedente ordinamento professionale confluiti nelle nuove aree".

7-Parere CSAN124: Servizio fuori sede

Domanda

Secondo la previsione dettata dall'art. 90 del CCNL 2019-2021 il personale è da considerarsi in servizio fuori sede qualora, dopo aver preso servizio presso l'ordinaria sede di lavoro, sia chiamato a prestare la propria attività lavorativa in altri luoghi dove viene inviato per temporanee esigenze di servizio con previsione di rientro presso la stessa, se è soddisfatto almeno uno dei due seguenti requisiti: 1. la durata del servizio inferiore a otto ore; 2. il servizio viene effettuato entro il raggio di 50 km dalla ordinaria sede di lavoro. In relazione a questa previsione si chiede di chiarire gli aspetti di seguito evidenziati:

a) In relazione al primo dei due requisiti, con il termine "durata di servizio" si intende fare riferimento al tempo effettivamente lavorato o si intende considerare la durata complessiva dell'assenza dalla sede lavorativa, comprensiva quindi anche del tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività?

b) A fronte di un servizio fuori sede programmato per una durata di servizio inferiore alle 8 ore, che richiede uno spostamento superiore ai 50 km dalla ordinaria sede di lavoro, nel caso in cui il servizio si prolunghi fino a superare il limite delle 8 ore, risulta comunque applicabile la disciplina del servizio fuori sede o va applicata quella relativa alla trasferta?

Risposta

Con riferimento alla "durata di servizio" è opportuno precisare che deve intendersi il tempo complessivamente impiegato per l'attività lavorativa, ivi compresi i tempi di percorrenza per recarsi dalla sede al luogo di

svolgimento dell'attività.

Ed in questo senso si richiama il comma 3 dell'articolo 90 che prevede che "il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro".

Si sottolinea comunque, che il contratto ha introdotto la possibilità, considerati i progressi in campo informatico, che qualora risulti più conveniente, per l'azienda, raggiungere il luogo di svolgimento dell'attività partendo direttamente dalla dimora abituale, l'inizio e la fine del servizio possano avvenire presso la dimora del dipendente attestando le stesse con le modalità sostitutive di controllo.

In merito al secondo quesito, nel precisare che, fra le altre cose, il servizio fuori sede – a differenza della trasferta - si caratterizza per la presa in servizio presso la propria sede prima dell'avvio dell'attività lavorativa e il rientro successivo alla sede lavorativa dopo il termine dell'attività esterna, si ritiene rientri comunque nella fattispecie del servizio fuori sede, riconoscendo al dipendente tuttavia le ore effettuate in più per esigenze dovute al servizio come orario straordinario, ferma restando la valutazione del responsabile gestionale del dipendente in merito alle ragioni del prolungamento dell'attività lavorativa.

8-Parere CSAN126: Differenziale economico di professionalità

Domanda

Quali sono le corrette modalità di attribuzione e di determinazione del differenziale economico di professionalità riconosciuto al personale in servizio nella fase di passaggio dal vecchio al nuovo ordinamento professionale in base all'art. 99, comma 3 lett. b) del CCNL 2/11/2022?

Risposta

Si precisa in primis che l'operazione prevista dall'art. 99, comma 3, lett. b) non genera un assegno ad personam, ma un differenziale economico di professionalità di prima applicazione.

Tale maturato costituisce uno «zainetto» che si somma agli eventuali ulteriori differenziali che saranno attribuiti al dipendente nel corso della propria attività lavorativa, in base alle nuove regole previste dal contratto per le progressioni economiche.

Il differenziale economico di professionalità di cui all'art. 99, comma 3, lett. b), si determina in prima applicazione all'1.1.2023, all'atto della trasposizione del personale in servizio al 31/12/2022 nel nuovo sistema di classificazione.

Fatto salvo quanto si dirà per

il personale ex categoria A, esso è calcolato prendendo a riferimento la differenza tra il trattamento costituito da stipendio tabellare e fascia retributiva previsto per la posizione economica di appartenenza (tabella C ultima colonna del CCNL 2 novembre 2022, al netto del valore comune dell'indennità di qualificazione professionale) e lo stipendio tabellare della nuova area di inquadramento (tabella D del medesimo CCNL).

Tale operazione consente inoltre, per il personale dell'ex livello economico Ds, di aggiungere la differenza tra il tabellare iniziale dell'ex livello economico Ds e il tabellare iniziale dell'ex categoria D.

Per agevolare l'individuazione del differenziale economico di professionalità di prima

Per quanto attiene l'ex cat. A, il CCNL:

ha previsto la sua confluenza nella nuova area del personale di supporto (si veda art. 17 comma 1 e tabella F alla quale tale articolo rinvia);

ha attribuito alla nuova Area del personale di supporto uno stipendio tabellare più elevato di quello di uscita della ex categoria A in base alla tabella C e, precisamente, quello iniziale della ex categoria B (si veda art. 99, comma 1 e tabella D al quale tale articolo rinvia);

ha infine previsto, al pari di tutte le altre aree, l'attribuzione di un differenziale economico di professionalità iniziale pari al "valore complessivo delle fasce in godimento al 31.12.2022" (si veda art. 99, comma 3, lett. b).

Per tutto quanto sopra, la metodologia di calcolo del differenziale economico di professionalità iniziale si discosta da quella più sopra indicata per le altre aree. Più precisamente, per la ex categoria A, ferma restando l'attribuzione del nuovo tabellare di Area di cui alla tabella D, il differenziale andrà calcolato come somma delle fasce in godimento al 31.12.2022.

Per la determinazione dei differenziali economici iniziali della ex categoria A si può fare riferimento alla seguente tabella:

Posizione economica fino a 31/12/2022	Nuova area dal 1/1/2023	Tabellare + IQP da 1/12/2022 ⁽¹⁾	Ind. Qual. Prof.le ⁽²⁾	Tabellare senza IQP da 1/12/2022	Differenziale economico di professionalità iniziale mantenuto al personale in servizio da 1/1/2023
A	B	C	D	E=C-D	F=E-tabellare A0
A5	Personale di supporto	20.000,00	114,66	19.885,34	1.868,11
A4	Personale di supporto	19.678,41	114,66	19.563,75	1.546,52
A3	Personale di supporto	19.362,02	114,66	19.247,36	1.230,13
A2	Personale di supporto	19.084,95	114,66	18.970,29	953,06
A1	Personale di supporto	18.614,87	114,66	18.500,21	482,98
A	Personale di supporto	18.131,89	114,66	18.017,23	0,00

Stabilizzazione del personale del SSN -Aggiornamento linee guida regionali sulle procedure di ricognizione e stabilizzazione del personale precario

Al Direttore della Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del SSR Avv. Antonio Postiglione Al Dirigente UOD Personale SSR Dr. Gaetano Patrone

Premesso che la scrivente aveva sin dall'inizio sottolineato l'inadeguatezza dell'art.1 c.268 lett.b) della legge 234/2021 nella misura in cui aveva previsto l'applicabilità della procedura di stabilizzazione per i cosiddetti "precari covid-19" al solo "personale del ruolo sanitario e del ruolo socio-sanitario".

Aveva colto un elemento nuovo e che conferiva maggiore chiarezza nel art.4 c.9 quinquiesdecies della legge 14.2023 di conversione del D.L. 198/2022 (Milleproroghe 2023) nella parte in cui individuava:

□ "il personale dirigenziale e non dirigenziale del Servizio sanitario nazionale" destinatario delle procedure di stabilizzazione ai sensi del c.268 della legge 234/2021;

- aveva colto altri elementi significativi ma connotati da scarsa chiarezza nella previsione di cui all'art.4, c.9 septiesdecies nelle parti in cui era stato previsto che:

□ Le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 268, lettera b), della legge 30 dicembre 2021, n. 234, si applicano, previo espletamento di apposita procedura selettiva e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, al personale dirigenziale e non dirigenziale sanitario, socio-sanitario e amministrativo reclutato dagli enti del Servizio sanitario nazionale.

Considerato che: • La Conferenza delle Regioni ha elaborato un documento che modifica e integra quello adottato il 27 luglio 2022 per fornire un contributo utile al fine di una omogenea e coerente applicazione delle procedure di stabilizzazione introdotte in sede di conversione del D.L. 198/2022, che hanno modificato ed integrato quelle contenute all'articolo 1, comma 268, lett. b), della legge 30 dicembre 2021, n. 234; • Tale documento, confermando i dubbi interpretativi della scrivente, ha chiarito che:

□ Il riferimento alla stabilizzazione del personale amministrativo (oltre al personale dei ruoli sanitario e socio-sanitario) riguarda anche il personale che ha prestatato servizio per attività riconducibili ai profili del ruolo tecnico e professionale, in quanto il termine "amministrativo" appare impiegato in una accezione a-tecnica,

quindi diretta non ad individuare il relativo ruolo di inquadramento, ma tutte le figure professionali diverse da quelle sanitarie e socio-sanitarie già ricomprese nell'ambito applicativo della disciplina in esame;

□ la stabilizzazione può essere operata con i seguenti strumenti giuridici:

1. l'assunzione diretta con riferimento al personale dei diversi profili professionali del SSN, sia del comparto che della dirigenza, che sia stato reclutato con rapporto di lavoro dipendente a tempo determinato con utilizzo di graduatorie concorsuali;

2. l'assunzione previo esperimento di prova selettiva, consistente in una procedura concorsuale riservata, che può essere effettuata in tutti i casi di reclutamento di personale con rapporto di lavoro flessibile ((cumulabili tra loro anche se di diversa tipologia). Atteso che: • In data 09.05.2023, in sede di conversione del DL 34/2023/C.1060 le Commissioni Riunite VI (Finanze) e XII (Affari Sociali) hanno approvato l'emendamento 13.12. Dopo il comma 1, aggiungere il seguente: 1-bis. All'articolo 4, comma 9-septiesdecies, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2023, n. 14, le parole: «e amministrativo» sono sostituite dalle seguenti: «, amministrativo, tecnico e professionale».

In tal modo in maniera chiara ed inequivocabile anche la conversione in legge del cosiddetto Decreto Bollette, disporrà l'ampliamento al personale tecnico e professionale, oltre a quello sanitario, socio-sanitario ed amministrativo delle procedure di stabilizzazione ai sensi dell'art.1, c.268 della Legge 234.2021

Pertanto, la scrivente UIL FPL Napoli e Campania chiede di ampliare l'accordo regionale sottoscritto con le OO.SS. in data 11.07.2022 e di emanare un'apposita circolare, di integrazione di quelle fino ad ora emanate, indirizzata ai Direttori Generali delle Aziende, Enti ed Istituti del Servizio Sanitario Regionale, con la quale si forniscono nuove indicazioni e chiarimenti su termini e destinatari delle procedure di ricognizione/stabilizzazione del personale precario in possesso dei requisiti per la stabilizzazione nel S.S.R. Napoli 12.05.2023 Il Segretario Generale UIL FPL Napoli e Campania Nicola Di Donna

Comunicato ai lavoratori del Caldarelli

In data 05.06.2023 si è tenuto un incontro informale tra le scriventi OO.SS. e la Direzione Strategica.

Sono stati affrontati i seguenti argomenti:

1. **RESIDUO FONDI CONTRATTUALI 2022:** Abbiamo proposto alla Direzione Strategica di impiegare il fondo residuo per nuove progettualità e per finanziare l'arretrato relativo al mancato pagamento dei festivi infrasettimanali per gli ultimi 5 anni.

Viene concordato nel merito un successivo incontro entro fine giugno;

2. **FONDI CONTRATTUALI 2023 – INCARICHI E DEP 2023 (FASCIA ECONOMICA):** Abbiamo rappresentato la necessità di definire la questione degli incarichi di funzione previsti dal CCNL 2019 – 2021 attraverso una graduazione degli incarichi trasposti e l'individuazione di ulteriori nuovi incarichi.

Inoltre abbiamo sollecitato il riconoscimento dei Differenziali Economici di Professionalità DEP 2023;

4. **PIANO TRIENNALE dei FABBISOGNI DI PERSONALE PTFP 2022/2024 – DOTAZIONI ORGANICHE E PROGRESSIONI TRA LE AREE IN PRIMA APPLICAZIONE (PROGRESSIONI VERTICALI):** Si è concordato l'inizio di un tavolo tecnico per la determinazione delle dotazioni organiche delle UU.OO./Servizi.

Inoltre con la programmazione del PTFP 2022 – 2024 si potranno definire le progressioni tra le aree in prima applicazione;

5. **ABOLIZIONE VINCOLO DI ESCLUSIVITÀ PER LE PROFESSIONI SANITARIE;** Abbiamo sottolineato che il Decreto Bollette è stato convertito in Legge n.56 del 26.05.2023. Abbiamo chiesto l'applicazione delle disposizioni collegate all'art.13 che ha abolito, fino al 31.12.2025, il vincolo di esclusività per gli operatori delle professioni sanitarie;

6. **MODELLO 730/2023 REDDITI 2022 E ASSISTENZA FISCALE:** Su nostra segnalazione l'azienda si è resa disponibile ad attivare l'assistenza fiscale relativamente al

mod.730/2023.

Verrà distribuita una circolare sulle modalità di effettuazione dell'assistenza che avverrà in orario pomeridiano;

7. **CONSEGNA PASTI AL LETTO DEL PAZIENTE:** Sulla questione, sollecitata più volte nei mesi scorsi dalle scriventi, la Direzione riferisce che alla luce dei risultati del periodo di sperimentazione e della trattativa con l'azienda, con decorrenza settembre 2023 inizierà la consegna a letto del vitto;

8. **ADOZIONE REGOLAMENTI:** In attesa di ricevere la bozza definitiva del **REGOLAMENTO SULLA MOBILITÀ INTERNA DEL PERSONALE**, si sollecita l'amministrazione rispetto alla necessità di redigere i seguenti:

□ **REGOLAMENTO ORARIO DI LAVORO;** □ **REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA GRADUAZIONE E LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI;**

Nella discussione con la Direzione Strategica sono inoltre venute fuori proposte che abbiamo ritenuto di non condividere riservandoci di esprimere una valutazione di merito approfondita.

Siamo fiduciosi ma restiamo vigili sulle reali applicazioni delle volontà espresse nell'ambito dell'incontro. Napoli 06.06.2023 F.to Le segreterie aziendali e territoriali UIL FPL



Legge 56/2023 di conversione del DL n34/2023 (DL Bollette) – Richiesta di Attivazione Confronto Regionale per l’anticipo dell’Indennità nei Servizi di Emergenza/Urgenza e Incremento della tariffa oraria delle prestazioni aggiuntive.

Al Direttore della Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del SSR Avv. Antonio Postiglione Al Dirigente UOD Personale SSR Dr. Gaetano Patrone E p.c. Ai Direttori Generali delle AA.SS.LL., AA.OO., AA.OO.UU., IRCCS Pascale, IZSM, ARPAC Regione Campania Spett.li Direttori, il Decreto Legge 30 marzo 2023, n.34 (cosiddetto “Bollette”) è stato convertito in Legge 26 maggio 2023, n.56 e pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n.124 del 29 maggio 2023 ed entrata in vigore il giorno seguente.

L’art.11 “Incremento della tariffa oraria delle prestazioni aggiuntive e anticipo dell’indennità nei servizi di emergenza-urgenza” ha disposto:

- Al comma 1 che per l’anno 2023 per affrontare la carenza di personale medico e infermieristico presso i servizi di emergenza – urgenza ospedalieri del SSN, le aziende possono ricorrere alle prestazioni aggiuntive per il personale medico e per il personale infermieristico con tariffe orarie che possono essere incrementate rispettivamente fino a € 100,00 ed a € 50,00.

Per tale finalità è stato previsto un importo di 50 mln di euro per il personale medico (€ 4.627.308 per la Campania) e di 20 mln di euro per il personale infermieristico (€ 1.850.923 per la Campania);

- Al comma 3 è stato disposto l’anticipo di parte dell’incremento previsto per l’indennità di PS (200 mln di euro) dal c.526 della Legge 29 dicembre 2022, n.197 (Legge di Bilancio 2023) con decorrenza 1 gennaio 2024.

Dal 1 giugno 2023 è reso disponibile l’importo di 100 mln di euro complessivi, di cui 30 milioni di euro alla dirigenza e 70 milioni di euro per il personale del comparto sanità per l’indennità di PS

Pertanto la scrivente UIL FPL Napoli e Campania chiede l’attivazione del “Confronto Regionale” al fine di:

- Produrre linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale;
- Predisporre il piano di riparto tra le aziende ed enti del territorio regionale delle risorse di cui all’art.1, c.293 della Legge 30/12/2022 (Indennità di PS) che fa seguito all’accordo regionale del 15.03.2023 e del Decreto Dirigenziale n.154 del 29.03.2023 “Preso d’atto accordo su criteri di riparto delle risorse volte a finanziare l’indennità di cui all’art.107, c.4, del CCNL 2 novembre 2022”.

Napoli 07.06.2023 Il Segretario Generale UIL FPL Napoli e Campania Nicola Di Donna



Comunicato ai lavoratori del Caldarelli riunione del 21.06.2023

In data 21.06.2023 si è tenuta una riunione tra la Direzione Strategica e le OO.SS.

Sono stati affrontati i seguenti punti all'OdG

1. **BOZZA PIATTAFORMA RIVENDICATIVA:** Abbiamo chiesto di ricevere la proposta al fine di analizzarne i contenuti ed eventualmente offrire elementi di approfondimento.

In ogni caso le scriventi ribadiscono la volontà di sottoscrivere il CIA (Contratto Integrativo Aziendale)

2. **RESIDUO FONDI CONTRATTUALI 2022:** La Parte Pubblica, confermando la richiesta delle scriventi, riferisce la volontà di destinare € 900.000 per progettualità volte al raggiungimento di obiettivi assistenziali.

Il 70% di tale importo è legato a progetti presentati dai reparti, il 30% sarà utilizzato dalla Direzione per valorizzare ulteriori realtà meritevoli;

3. **REGOLAMENTO "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE":** Si è discusso sulla proposta di Regolamento sul "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" in particolare modo sulle nuove schede di valutazione del personale del comparto e sulla differenziazione dei premi individuali

4. **FESTIVI INFRASETTIMANALI ART. 106 c.5 CCNL 2019-2021:** Facendo seguito alle note scritte dalle scriventi pari argomento, si è concordato di riconoscere il festivo infrasettimanale con decorrenza 01.01.2023 e pubblicare una nota informativa per i dipendenti affinché gli stessi siano messi in condizione di farne richiesta. Abbiamo inoltre rappresentato la necessità di trovare possibilmente un accordo sugli arretrati degli ultimi 5 anni

5. **CAMPAGNA FISCALE ANNO 2023 (Modello 730):** Abbiamo condiviso la campagna di assistenza fiscale per la trasmissione del mod.730 predisposta dall'Azienda su

sollecitazione delle scriventi, anche in considerazione della criticità relativa alla addizionale regionale IRPEF;

6. **PREVISIONE DI UN RAPPRESENTANTE DEL COMPARTO IN SENO AL COLLEGIO DI DISCIPLINA** La previsione di un rappresentante delle professioni sanitarie in seno al Collegio di disciplina è stata accolta.

7. **TEMPI SVESTITAZIONE/SVESTITAZIONE:** Abbiamo chiesto l'innalzamento dei tempi di vestizione/svestitazione e passaggio consegne di complessivi 7 minuti. La parte pubblica al momento ha concesso complessivi 6 minuti.

Pertanto i diurnisti passano da 14 a 16 minuti; i turnisti da 19 a 21 minuti;

7. **CONSEGNA PASTI AL POSTO LETTO:** Abbiamo ricevuta conferma, a seguito delle nostre numerose richieste, dell'attivazione del servizio in oggetto con decorrenza settembre 2023;

8. **UTILIZZO PERSONALE INFERMIERISTICO IN REGIME ALPI PRESSO LA PALAZZINA M:** La parte pubblica riferisce che tutto il personale che ha presentato la domanda verrà coinvolto con il meccanismo della rotazione trasparente.

Viene condivisa la richiesta di reclutare anche la figura dell'OSS.

Tra le **VARIE ED EVENTUALI** abbiamo sollecitato l'applicazione della normativa vigente in materia di **ABOLIZIONE VINCOLO DI ESCLUSIVITÀ**, inoltre è stata posta all'attenzione la rivisitazione della graduatoria PEO 2022 (fascia economica) Napoli 21.06.2023 E.to Le segreterie aziendali e territoriali UIL FPL

Dichiarazione congiunta Assemblea IRCCS Pascale

Al Presidente della Giunta Regionale della Campania
On. V. De Luca Al Direttore Generale Dott. A. A. M.
Bianchi

In data 07/06/2023 dalle 13,30 alle 15,30 presso l'aula Cerra dell'IRCCS G. Pascale di Napoli, si è tenuta l'Assemblea del personale della Ricerca Sanitaria e di Supporto alla Ricerca di cui al comma 422 dell'art.1 della legge n. 205 del 2017, indetta dalle OO.SS. CGIL FP, CISL FP e UIL FPL.

Dopo una breve introduzione da parte delle OO.SS presenti, viene data la parola ai lavoratori i quali si alternano nel fare il punto della situazione, soprattutto sulla stabilizzazione a tempo indeterminato del personale della Ricerca e di Supporto alla Ricerca Sanitaria.

I lavoratori attendevano con ansia l'approvazione delle proposte emendative presentate nel DL Bollette, divenuto legge DL 34/2023.

Ma purtroppo il Governo ha bocciato le proposte emendative, compromettendo il percorso di va-

lorizzazione del lavoro delle donne e degli uomini della Ricerca Sanitaria che, in questi anni, hanno dato il proprio contributo fondamentale al sistema paese.

Tra i lavoratori della Ricerca è forte il senso di rammarico e un po' anche di discriminazione rispetto ai

collegi dell'area sanitaria, per i quali invece sono stati previsti percorsi di valorizzazione, come ad esempio le continue modifiche all'art.1, lett. b), comma 268 della legge N° 234/2021 e s.m.i.

Anche l'ultima legge di riordino degli IRCCS, pur promuovendo la ricerca traslazionale e la stretta collaborazione tra IRCCS e Ministero della Salute, riconoscendo di fatto un ruolo importantissimo dell'attività di ricerca in campo sanitario, non ha sortito gli effetti desiderati per quanto riguarda il personale che lavora nella ricerca.

Da qui la scelta di indire un'altra Assemblea del personale in data 22/06/2023 dalle ore 9.00 alle ore 11.00 e di riservarsi di attivare ulteriori iniziative, coinvolgendo e sensibilizzando anche la cittadinanza.

L'auspicio è che il Governo e la politica, anche attraverso



so la conferenza Stato-Regioni, ripropongano e approvino gli emendamenti bocciati, in modo da valorizzare la professionalità dei lavoratori della Ricerca Sanitaria.

UIL FPL R. Nota N. Raiano

NOTIZIE *dal* TERRITORIO di Salerno

Deliberazione dell'ASL Salerno n° 587 del 18.05.2023 - Commissione per la rideterminazione delle Capacità Operative Massime delle Strutture private accreditate. Provvedimenti-

Il CCNL AIOP 2016-2018 sottoscritto in data 8 ottobre 2020 all'articolo 6 così recita: le parti concordano che avere relazioni industriali, dinamiche e qualificate costituisca un fattore capace di incidere positivamente sulla produttività delle Strutture o Gruppi, sulla qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati a favore dei cittadini.

E, con la consapevolezza che sia stato avviato un discorso nel rispetto contrattuale, la scrivente Segreteria Territoriale ha accolto la deliberazione dell'ASL Salerno n° 587 del 18.05.2023 fortemente voluta dal Direttore Generale dottor Gennaro Sosto.

Tale delibera ha dettato una linea innovativa nella definizione delle Capacità Operative Massime delle strutture accreditate, avendo cambiato la prospettiva di azione da mera contabilizzazione dei servizi a reale valutazione del fabbisogno assistenziale, ovvero contestuale verifica delle necessità proposte dal territorio.

Avviare un processo di monitoraggio qualitativo/quantitativo sul fabbisogno assistenziale della popolazione connesso all'erogazione sia per tipologia che per quantità delle prestazioni prodotte dalle strutture accreditate, come recita la delibera, consente da un lato l'esatta ponderazione dei servizi erogati da parte degli Enti accreditati in funzione del territorio e dall'altro si pone l'obiettivo di perequare le diversità assistenziali fonte di disuguaglianze per i cittadini.

Senza escludere il vincolo della definizione del limite di spesa, la Capacità Operativa Massima di un Centro erogatore dovrà coniugare potenzialità funzionale e strutturale con la richiesta di assistenza, reale espressione dei fabbisogni territoriali.

Riteniamo che la predetta delibera sia frutto di un percorso interlocutorio avviato il 15 marzo u.s. con il Direttore Generale Sosto, incontro richiesto proprio dalle OO.SS. per sviscerare le criticità afferenti la macro area della riabilitazione.

Auspichiamo che l'interlocuzione avviata si possa strutturare e concretizzare nella realizzazione di un tavolo tecnico permanente che, nel rispetto delle prerogative delle parti, abbia come fine ultimo il miglioramento dei servizi all'utenza, premiando gli Enti erogatori che investono in qualità di servizi e garantiscono una capillarità assistenziale su tutto il territorio.

Il provvedimento dirigenziale del dottor Sosto prevede la costituzione di un gruppo di lavoro, a cui sarà assegnato il compito di verificare semestralmente i requisiti organizzativi documentati dai Centri accreditati insistenti nel territorio di competenza.

Pur riconoscendo la lungimiranza e la sagacia del dottor Sosto, cui vanno i nostri espliciti complimenti, chiediamo al novello gruppo di lavoro una costante informativa per essere messi nelle condizioni di fornire con costanza il nostro contributo, convinti che l'obiettivo comune del miglioramento dei servizi, di una sanità competitiva, efficace, efficiente e soddisfacente per i cittadini si realizzi col sostegno di tutte gli organismi coinvolti.

Il Segretario Organizzativo Il Segretario Generale Filomena D'Aniello Gennaro Falabella

COMUNICATO STAMPA - concorsi interni

Ormai son passati quasi 4 anni e le Commissioni dei concorsi interni inerenti la stabilizzazione dei precari per due posti come dirigente psicologo e due posti come educatore professionale sono fermi... nella palude.

A parte il blocco per il periodo Covid 19, a tutt'oggi tutto tace.

A più riprese abbiamo richiesto, dopo vari incontri, con i vari Responsabili, che si sono succeduti nel tempo, dell'Ufficio Personale dell'ASL Salerno di far sollecitare le due Commissioni per riavviare le procedure concorsuali.

In questi giorni abbiamo anche inviato una lettera di un sollecito al Direttore Generale, al Direttore Amministrativo e al nuovo Direttore dell'Ufficio Personale, la dottoressa Zito.

Il concorso degli psicologi precari è stato avviato con la procedura di stabilizzazione ex art. 20, comma 2, D.Lgs. n. 75 del 2017 (legge Madia), con Delibera n. 107 del 27/09/2019, per la Dirigenza Sanitaria non medica e Comparto Sanità, personale (ex fondi Cipe).

Successivamente con Delibera del Direttore Generale n. 233 del 07/11/2019 veniva effettuata una rettifica ed una integrazione alla Delibera n. 107 del 27/09/2019 e veniva pubblicata sul BURC del 12/12/2019; pertanto, con Delibera del Direttore Generale n. 658 del 26/06/2020 veniva effettuata l'ammissione dei candidati al concorso per n. 2 posti di Dirigente Psicologo, Ruolo Sanitario, Disciplina di Psicoterapia.

Però, ad oggi, dopo l'ammissione al concorso le prove non sono state mai espletate! Invece, per quanto riguarda i due posti di educatore professionale, con Delibera del Direttore Generale n. 110 del 27/09/2019 si avviava la procedura di stabilizzazione ex art. 20, comma 2, D.Lgs. n. 75 del 2017, per la Dirigenza Medica e Veterinaria, Dirigenza SPTA e Comparto Sanità; in un secondo tempo con Delibera del Direttore Generale n. 225 del 17/02/2022 veniva effettuata la nomina della nuova Commissione esaminatrice.

A tutt'oggi queste due procedure concorsuali sono ferme e le Commissioni esaminatrici navigano in alto mare. Ormai son anni che i precari aspettano un segnale, una risposta, e l'indifferenza da parte dell'ASL Salerno lascia famiglie "appese ad un palo" ad attendere anche per la costruzione di un proprio futuro.

Si spera in un intervento serio e fattivo da parte della nuova Dirigente dell'Ufficio Personale dell'ASL Salerno per lo sblocco dei due concorsi in tempi celeri.

Il Delegato Aziendale Dott. Domenico Laudato Il Segretario Generale UIL FPL Dott. Gennaro Falabella



Per non dimenticare e ricordare che esiste anche la Sanità Pubblica!

Salerno, 20/6/2023

Al Direttore Generale ASL SA

Purtroppo, a distanza ormai di diversi mesi, si prende atto, per l'ennesima volta, e si fa presente che permangono ancora molte criticità nel bacino di utenza che gravita intorno al Vallo di Diano, e in tutti i Presidi e Distretti della ASL Salerno, da Nocera a Sapri, quest'ultimo rischierebbe la chiusura di Ostetricia e Pediatria.

Al presidio ospedaliero di Polla risulta da pochi giorni senza un Direttore Sanitario seppur facente funzioni, oltretutto parrebbe conclamata la chiusura della Chirurgia, e si preannuncia anche Cardiologia, Fisiopatologia Respiratoria, Pediatria, punti nevralgici dell'intera e vasta comunità del territorio, inoltre si segnala un solo medico in Neurologia, due unità in Urologia e carenza anche in altri reparti, soprattutto da sottolineare l'imminente periodo estivo con le ferie dovute al personale che è allo stremo, e solo grazie al loro senso di responsabilità si riesce ancora a sostenere un buon livello di assistenza.

Criticità che generano disagi in chi è portatore di necessità assistenziali, costretto a migrare verso altre Strutture sanitarie (pubbliche o accreditate), ma anche in tutti i lavoratori, i quali non ricevono risposte alle innumerevoli istanze, prima di tutto riguardo alla carenza di personale, medico, di comparto e di supporto.

Egregio Direttore Generale, prima o poi andrà via, come tutti i suoi predecessori o i suoi successori, ma gli irrisolti problemi rimangono e rimarranno sul groppone del personale e dell'utenza, ormai allo stremo, con inevitabili riflessi sull'assistenza.

Le si chiede di fare finalmente qualcosa di definitivamente concreto!

Non è questa la Sanità del futuro, efficiente ed efficace, sbandierata e blaterata per tale anche da qualche politico.

Ormai la popolazione è passivamente rassegnata ed assiste al lento, ma non inesorabile, declino delle Strutture di questa Azienda.

La UIL FPL da anni conduce battaglie a tutela dei cittadini e dei lavoratori, ai quali si rivolge un sentito ed infinito ringraziamento per la indiscussa professionalità quotidianamente mostrata, oltretutto utilizzati in turni massacranti in totale spregio di tutte le norme contrattuali, pur di garantire un accettabile servizio al cittadino. **QUESTA SITUAZIONE È BEN NOTA ANCHE ALLA CLASSE POLITICA LOCALE E REGIONALE (TRA CUI SINDACI E PARLAMENTARI) ED ALLE ASSOCIAZIONI, ATTESO CHE QUESTO SINDACATO HA PIÙ VOLTE INFORMATO CON NOTE SCRITTE, NONCHÉ TRAMITE GLI ORGANI DI STAMPA, CIRCA LE CONDIZIONI IN CUI VERSANO GLI OSPEDALI E I DISTRETTI SANITARI DELLA ASL SALERNO.**

QUINDI, SI RITIENE CHE I POLITICI SIANO AFFETTI DA SORDITA' ORMAI CRONICA RIGUARDO AGLI APPELLI LANCIATI NEL CORSO DEGLI ANNI, MOSTRANDO INTERESSE SOLO APPARENTE NEI CONFRONTI DELLA SANITA', FATTO SALVO QUELLO PER LE POMPOSE INAUGURAZIONI.

“Nei nostri Ospedali, nei Distretti Sanitari e nei Dipartimenti di Salute mentale prestano servizio tante e riconosciute eccellenze.

Le denunce e gli incitamenti a fare meglio e di più sono necessari affinché le Comunità non perdano la perla più importante per la vita di ogni cittadino: la salute, diritto inalienabile”.

Il Coordinatore Provinciale Il Segretario Generale UIL FPL Vito Sparano Gennaro Falabella

Stabilizzazione nella Pubblica Amministrazione per i Tecnici del Sud.

Salerno, lì 12 giugno 2023

Il ministro Paolo Zangrillo in uno dei suoi ultimi interventi ha ribadito che la Pubblica amministrazione, 3,2 milioni di dipendenti, è un motore essenziale per lo sviluppo del Paese.

Efficienza, buon andamento e imparzialità sono i principi su cui, secondo la nostra Costituzione, deve basarsi la sua azione, per far sì che la Pa resti al passo con i tempi, puntando sull'orgoglio di appartenenza, sulla professionalità e sulla passione per il loro lavoro delle nostre persone.

Per essere all'altezza delle sfide che dobbiamo affrontare tutti insieme.

In quest'ottica, la conversione in Legge del D.L. 13/2023, (Legge 41/2023) punta ad immettere nuova linfa lavorativa e qualificata nell'organico della P.A.

Tale legge ha previsto la stabilizzazione già dal 1° marzo 2023 (e non più dal 1° gennaio 2027) dei tecnici assunti con contratto a tempo determinato nelle P.A. del Sud, compresi i precari del Sud assunti tramite concorso Coesione, a condizione che abbiano maturato 24 mesi di servizio e previo colloquio.

Le procedure di assunzione stabile potranno essere attuate nei limiti dei posti disponibili della dotazione organica vigente, anche tenendo conto del risultato della valutazione dell'attività lavorativa svolta.

Tuttavia, in assenza di opportuna previsione di risorse economiche aggiuntive e per evidenti difficoltà di sostenibilità finanziaria, la stragrande maggioranza degli Enti locali del Sud rischia di non poter attuare tale disposizione normativa.

Il pericolo, in mancanza di stabilizzazione, è duplice: da una parte si assisterà ad una nuova depauperazione degli Enti locali di professionalità tecniche qualificate e formate anche dalla realizzazione dei progetti PNRR, dall'altra tali professionisti, nonostante l'impegno profuso, ritorneranno disoccupati o, nella migliore delle ipotesi, continueranno ad essere precari. Esprimiamo solidarietà al Comitato per la stabilizzazione dei Tecnici per il Sud, ci affianchiamo nella richiesta di stabilizzazione dei professionisti a termine assunti per la gestione del PNRR, sollecitiamo gli organi di Governo affinché prevedano risorse dedicate ed aggiuntive per procedere alla stabilizzazione.

Il Sud ha necessità dei tecnici del PNRR, non lasciamoceli sfuggire.

Non disperdiamo le professionalità e soprattutto non venga mortificata la professionalità.

L'intenso impegno profuso dalle risorse umane viene riconosciuto anche nella relazione per il PNRR proposta alla Camera, ma c'è un'allerta proprio sull'aumento di spesa necessario per i target.

Si legge le amministrazioni locali hanno assicurato su tutto il territorio nazionale un intenso impegno nelle varie fasi di attuazione del piano, contribuendo in maniera significativa ai risultati finora raggiunti, tuttavia nel mirino rimangono l'adeguatezza delle risorse umane e delle competenze gestionali e tecniche necessarie a fronte di una sfida così ambiziosa e c'è un rischio di sovraccarico, segnalato soprattutto per i Comuni del Centro-Sud.

Allora ci sia l'impegno per rendere strutturale l'assetto delle professionalità tecniche negli Enti locali, per riconoscere le competenze maturate, per non esaurire l'esperienza lavorativa dei tecnici del sud col termine dei progetti.

I nostri Enti locali, in costante carenza di organico, hanno bisogno per il proprio rafforzamento dei tecnici del Sud non solo per il PNRR ma anche per l'avvenire e questi lavoratori hanno bisogno di prospettiva, di orizzonte definito, della stabilizzazione: non ci può essere una P.A. rafforzata "a termine", né alcuna professionalità appagata senza senso di appartenenza. Il Segretario Organizzativo Il Segretario Generale Filomena D'Aniello Gennaro Falabella

LA UIL-FPL ALL'ASL: SI RIMUOVANO SUBITO TUTTI I COORDINATORI F.f.

Il Coordinatore Provinciale Uil-Fpl Vito Sparano, il Segretario Generale Uil-Fpl Gennaro Falabella, hanno inviato una lettera-diffida: Al Direttore Generale ASL Salerno Ing. Gennaro Sosto nella quale, facendo seguito alle precedenti note, si fa presente la Uil-Fpl Salerno, ha ripetutamente edotto i vertici aziendali riguardo le evidenti e correlate criticità riguardanti la problematica dei “coordinatori f.f.” quali:

1. illegittimità del conferimento degli incarichi per inesistenza di atti formali di attribuzione delle funzioni di coordinamento da parte del Direttore Generale;
2. mancata adozione di provvedimenti a carico dei soggetti che hanno conferito illegittimamente tali incarichi;
3. consequenziale esposizione dell’Azienda a contenziosi con il personale interessato per il pagamento delle relative differenze retributive
4. mancata e inerente proposizione di azioni di rivalsa nei confronti dei dirigenti che hanno determinato, con i conferimenti in parola ed in conseguenza dei suddetti contenziosi, aggravio di spese per le finanze pubbliche.
5. Ancora si continua ad attribuire mansioni di Coordinamento (nota interna Prot. n. 95722 del 10.5.23 Presidio Ospedaliero di Eboli a firma del Direttore Sanitario F.F. Nicoletta Voza) Tutto ciò è stato ripetutamente rappresentato dalla scrivente O.S., soprattutto in considerazione della perdurante dilazione ostativa posta in essere da qualche dirigente di F.C., in capo al quale vi era l’evidente obbligo di concludere la procedura di verifica di incarichi, illegittimamente conferiti a personale infermieristico e del ruolo tecnico.

Preme evidenziare alla SS.LL. che siccome a tutt’oggi non si è ancora provveduto a rimuovere le problematiche evidenziate, reiteratamente chiediamo di porre in essere la rimozione, con effetto immediato, di tutti i coordinatori facenti funzione.

Tanto in continuità con quanto più volte richiesto e comunque nell’ottica di non cagionare danni economici all’Azienda che sfocerebbero inevitabilmente, appunto, in danno erariale.

Questa situazione è evidentemente preclusiva di ogni futuro ed ulteriore riconoscimento del relativo differenziale retributivo.

Ebbene, dal momento che non si è ancora proceduto a rimuovere tali illegittimità si è tuttora in perdurante presenza di eventuali Danno Erariale!!!

Pertanto, al fine di garantire l’Azienda ed anche, quindi, le finanze pubbliche, si invita le SS.LL. a far predisporre l’immediato avvio delle procedure per il conferimento al personale del Comparto degli incarichi di funzione organizzativa e professionale così come previsto dal vigente CCNL. Salerno, 8 giugno 2023



**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 6 Giugno 2023